



COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs 150/2009)

Esercizio 2021

A cura del

RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

- Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. ____ del ____/09/2022
- Approvata con deliberazione della G.C. n. ____ del ____/09/2022

COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021

INDICE

Premessa.....	3
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeolder esterni	4
Struttura organizzativa	5
Situazione Finanziaria	6
Assolvimento obblighi in materia di trasparenza.....	8
Adempimenti in materia di contrasto e di prevenzione della corruzione.....	8
Rispetto dei vincoli di finanza pubblica.....	12
Rispetto obblighi D.L. 66/14.....	13
Esito controlli interni	13
Documenti di riferimento della Relazione sulla Performance	14
Il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi 2021.....	14
Relazione sui Risultati 2021 per Unità Organizzativa	15

PREMESSA:

L'Amministrazione comunale di Loiri Porto San Paolo, in attuazione dei principi enunciati nel D.Lgs. 150/2009, a decorrere dall'anno 2011 ha adottato un sistema di perseguimento e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale, adeguato alle peculiari dinamiche dell'Ente, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro e valorizzare il merito.

In quest'ottica, l'Amministrazione comunale si è dotata di un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), cui sono demandate la valutazione delle figure apicali dell'Ente, nonché funzioni di supporto, di carattere consultivo, in materia di performance e relative metodologie di valutazione.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

In questo ambito, il Comune di Loiri Porto San Paolo ha adeguato i propri sistemi di valutazione e misurazione della performance del personale apicale e dei relativi collaboratori alle novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017 e dal CCNL 21/05/2018.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione presenta ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

La stesura della presente Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance".

La presente Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs 150/2009.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2021, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 3.719 unità, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2021	
Popolazione	
Descrizione	
Popolazione residente al 31/12	3.716
<i>Di cui maschi</i>	1.885
<i>Di cui femmine</i>	1.831
Descrizione	
nati nell'anno	25
deceduti nell'anno	28
Immigrati nell'anno	203
Emigrati nell'anno	112

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolazione in 6 Aree, dirette da 5 Responsabili d'Area (le Aree Amministrativa e Urbanistica fanno capo ad un unico Responsabile) come di seguito denominate:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA					
<i>Area Amministrativa</i>	<i>Area Economico-Finanziaria</i>	<i>Area Lavori Pubblici e Servizi al Territorio</i>	<i>Area Socio-Culturale</i>	<i>Area Vigilanza</i>	<i>Area Urbanistica</i>

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni modifiche, nonché processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

Le figure apicali, coordinate dalla Dott.ssa Natalina Baule, Segretario comunale dell'Ente, incaricate di dirigere i servizi comunali sono le seguenti:

SETTORE	RESPONSABILE
Area Amministrativa	Dott. Giuseppe Serra
Area Economico-Finanziaria	Dott. Gianluca Cocco
Area Urbanistica	Dott. Francesco Biancu
Area Lavori Pubblici e Servizi al Territorio	Ing. Simona Lepori
Area Socio-Culturale	Dott.ssa Antonella Malu
Area Vigilanza	Com. Dott. Giuseppe Serra

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2021

Personale in servizio

Descrizione	
Segretario Comunale (unità operative)	1
Posizioni Organizzative (unità operative)	5
Dipendenti (unità operative)	31
Totale unità operative in servizio	37

Analisi di Genere

Descrizione	
% Donne con funzioni dirigenziali sul totale delle figure apicali	50,00%
% donne occupate sul totale del personale (18/36)	50,00%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti (1/2)	50,00%

Indici di assenza

Descrizione	
Malattia + Ferie + Altro	18,98%

COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021

SITUAZIONE FINANZIARIA

Indicatori finanziari generali per l'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.P.R. n. 194/1996

Indicatore	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Dato
Autonomia finanziaria	$\text{Entrate tit. I + III} / \text{Entrate tit. I + II + III}$	Indicatore finanziario, di composizione	64,94%
Autonomia impositiva	$\text{Entrate tit. I} / \text{Entrate tit. I + II + III}$	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	50,42%
Pressione finanziaria	$\text{Titolo I + III} / \text{Popolazione}$	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 1.215,91
Pressione tributaria	$\text{Titolo I} / \text{Popolazione}$	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 944,04
Intervento erariale	$\text{Trasferimenti correnti statali} / \text{Popolazione}$	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 111,84
Intervento regionale	$\text{Trasferimenti correnti regionali} / \text{Popolazione}$	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 544,63
Incidenza residui attivi	$\text{Totale residui attivi} / \text{Entrate accertate di competenza}$	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	59,25%
Incidenza residui passivi	$\text{Totale residui passivi} / \text{Spese impegnate di competenza}$	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	30,85%
Indebitamento locale pro capite	$\text{Debiti residui per mutui e prestiti a medio - lungo termine} / \text{Popolazione}$	Indicatore patrimoniale	€ 1.070,57
Velocità riscossione delle entrate proprie	$\text{Entrate riscosse tit. I + III} / \text{Entrate accertate di competenza tit. I + III}$	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	89,37%
Rigidità della spesa corrente	$\text{Spesa per il personale sommata alle quote di ammortamento dei mutui} / \text{Entrate tit. I + II + III}$	Indicatore finanziario, di correlazione entrate e spese	24,16%
Velocità di gestione delle spese correnti	$\text{Spese pagate in conto competenza Tit. I} / \text{Spese impegnate in conto competenza tit. I}$	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	75,44%
Rapporto dipendenti/popolazione	$\text{Dipendenti} / \text{Popolazione}$	(non è un indicatore contabile)	1%

COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021

Indicatori finanziari dei parametri di riscontro della situazione di deficiarietà dell'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.M. 18 febbraio 2013

Indicatori	Parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie
Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 48%	NO
Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	NO
Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	NO
Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	NO
Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	NO
Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	NO
[Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	SI
Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	NO

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nel corso dell'anno 2022 ha provveduto alla pubblicazione, conformemente al disposto di cui al D.Lgs. 33 del 14.3.2013 e alla Delibera ANAC 213/2020, dei dati e delle informazioni previste dalla griglia sulla trasparenza consultabile al seguente link: <https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/1-amministrazione/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/attestazione-su-specifici-obblighi-di-pubblicazione-2022>

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 236/2017, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2022 di cui alla delibera n. 201 del 13 aprile 2022. L'indice di conformità globale sugli obblighi in materia di trasparenza, oggetto di attestazione sull'esercizio 2021, viene valutato dall'OIV al 90%.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
Oggetto di valutazione						
Trasmissione all'AVCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2021	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-22	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell'art 37 del D.Lgs 33/2013	SI	<p>Link pubblicazione su sito in formato xml https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/l-amministrazione/amministrazione-trasparente/bandi-di-gara-e-contratti/informazioni-sulle-singole-procedure-in-formato-tabellare/xml</p> <p>Publicato su: https://dati.anticorruzione.it/#/1190 Elaborazione con esito positivo</p>
Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art. 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-mar-21	Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale		<p>Delibera G.C. n. 30 del 16/03/2021 https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/l-amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/ptpct/anni2017-2021</p>
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivo di performance		L'attuazione è stata verificata dal Responsabile in seno alla propria relazione.

COMUNE DI LOIRI PORTO SAN PAOLO
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2021

Aggiornamento Trasparenza	Piano Triennale/Annuale	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile della Trasparenza	31-mar-21	L. 190/2012 Art 1 comma 8: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	Delibera G.C. n. 30 del 16/03/2021 https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/-/amministrazione/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/ptpct/anni2017-2021
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2021		DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni		No scadenza	Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali	I referti sono stati trasmessi tempestivamente entro il mese successivo a ciascun quadrimestre dell'anno.

**Stato di Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione dell'Ente 2020-2022**

	Azioni Previste	Attuazione		Note
		SI	NO	
1	Sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente	X		
2	Formazione del personale	X		
2	Aggiornamento codice di comportamento	X		Delibera G.C. n. 1/2021
4	Rotazione del personale	X		Limitata solo ad alcune figure non apicali
5	Astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale	X		
6	Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali	X		Disciplina interna
7	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	X		
8	Controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	X		
9	Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti	X		
10	Adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti	X		
11	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	X		
12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	X		
13	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	X		
14	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	X		
15	Obblighi trasparenza	X		Grado di attuazione attestato dall'OIV

Lo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021 – 2023 dell'ente, (approvato con delibera della Giunta Comunale n. 30/2022) ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012, in conformità alle linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale e alle indicazioni di Anac contenute nell'aggiornamento al PNA 2019, rileva margini di miglioramento in quanto alcune iniziative programmate necessitano di una puntuale attuazione.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica in materia di rapporto tra entrate finali e spese finali, nonché in materia di spesa di personale. Dal 2019, con il superamento del c.d. “Pareggio di bilancio” e dei correlati meccanismi di premialità e di sanzionamento, gli enti territoriali sono tenuti al rispetto del risultato di competenza non negativo.

In materia di spese di personale, i vincoli vigenti nel 2020 attengono al rispetto del tetto di spesa generale di personale previsto dall’art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, dall’art. 14, comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di ricorso al lavoro flessibile e dall’art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 in materia di trattamento accessorio, nonché il rispetto delle proprie capacità assunzionali ai sensi dell’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019.

Rispetto a tali obblighi il comune di Loiri Porto San Paolo risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2021	SI - NO
Art. 9, Legge 243/2012	SI
Rispetto del Tetto Spesa del Personale	SI - NO
Art. 1, comma 557-quater, L. 296/2006 Art. 14, comma 28, D.L. 78/2010	SI
Rispetto Tetto Salario Accessorio	SI - NO
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale Art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017	SI
Rispetto capacità assunzionali	SI - NO
Rispetto ammontare spese di personale 2020 in rapporto alle entrate correnti rendicontate nell’ultimo triennio Art. 33, comma 2, D.L. 34/2019	SI

RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’obbligo di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.9.2014, , recante “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.*” il comune di Loiri Porto San Paolo ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione dell’indice di tempestività dei pagamenti.

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario, ai Responsabili dei servizi, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità), nonché ai Revisori dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, e al Consiglio comunale. Il comune di Loiri Porto San Paolo, sotto la direzione del Segretario comunale e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell’apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell’ente ha provveduto ad espletare le tre sessioni annuali di controllo previste dal relativo Regolamento comunale.

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del Segretario con le segnalazioni di difformità ai Responsabili dei servizi e agli Organismi di valutazione.

I Referti 2021 del Segretario Comunale sui controlli interni, di cui trattasi, evidenzia un alto indice di conformità globale sugli atti sottoposti a controllo.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco 2017/2022 (approvato con delibera di C.C. n. 57 del 27 ottobre 2017). Documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023 (approvato con delibera di C.C. n. 32 del 30 ottobre 2020, aggiornato con delibera del C.C. n. 8 del 16/02/2021). In tale strumento di programmazione vengano individuati in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, tenendo conto della situazione socio-economica del proprio territorio, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.
2. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 (approvato con Delibera di G.C. n. 25 del 04/03/2021 e ss.mm.ii.), con il quale sono state assegnate le risorse finanziarie ai Responsabili d'Area.
3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera G.C. n. 43 del 17/05/2019 e ss.mm.ii.

I sopra richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo <https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/l-amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-delle-performance-1>

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2021

L'Ente si è dotato di un Piano di Obiettivi di gestione, mediante adozione del PEG, avvenuta con deliberazione giuntale n. 25 del 04/03/2021, integrato con il Piano della Performance, approvato con deliberazione giuntale n. 62 del 19/07/2021. Gli obiettivi sono stati assegnati in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza, a ciascun Responsabile d'Area.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance relativi all'annualità 2021 ha seguito il seguente schema:

- Declinazione dalla Sezione operativa del Dup delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in step analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2021 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'attuazione del Piano della Performance 2021 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo del grado di raggiungimento della performance.

Sul piano del completamento del ciclo della performance, si sono riscontrate alcune criticità, che hanno causato dei ritardi nella conclusione del processo di valutazione del personale:

- ✓ Significativo ritardo nella predisposizione, da parte di alcuni Responsabili d'Area, delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi, con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance, a discapito, peraltro, di tutto il personale dell'Ente;
- ✓ Significativo ritardo, da parte di alcuni Responsabili d'Area, nella trasmissione delle valutazioni dei propri collaboratori;
- ✓ Significativo ritardo da parte della Giunta comunale nella formalizzazione del processo di valutazione delle performance e della conseguente attribuzione della percentuale da applicare alle retribuzioni di posizione dei Responsabili d'Area e del Segretario comunale per l'erogazione delle retribuzioni di risultato degli stessi.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale sono desumibili dal Piano della Performance 2021-2023, pubblicato nel sito ufficiale dell'Ente e reperibile al seguente link: <https://www.comune.loiriportosanpaolo.ss.it/1-amministrazione/amministrazione-trasparente/performance/piano-delle-performance-1/piani-triennali-della-performance>

Di seguito si riporta un quadro di sintesi sull'attività di valutazione delle performance raggiunte dal Segretario comunale e dai Responsabili d'Area.

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2021				
Segreteria comunale		Dott.ssa Natalina Baule		
Ambito di Misurazione	Atteso	Valutazione	%	
Obiettivi di performance organizzativa	100	100	100	
Obiettivi di performance individuale	100	100	100	
Valutazione comportamenti professionali	100	100	100	
Totali	100	100	100,0	
Esito Performance		Eccellente		

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2021				
Aree Urbanistica		Dott. Francesco Biancu		
Ambito di Misurazione	Atteso	Valutazione	%	
Obiettivi di performance organizzativa	60	59	98,33	
Obiettivi di performance individuale	14	14	100	
Valutazione comportamenti professionali	26	26	100	
Totali	100	99	99,00	
Esito Performance		Eccellente		

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2021				
Area Economico-Finanziaria		Responsabile: Dott. Gianluca Cocco		
Ambito di Misurazione	Atteso	Valutazione	%	
Obiettivi di performance organizzativa	60	59	98,33	
Obiettivi di performance individuale	20	20	100	
Valutazione comportamenti professionali	20	20	100	
Totali	100	99	99,00	
Esito Performance		Eccellente		

COMUNE DI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2021				
Area Socio Culturale		Dott.ssa Antonella Malu		
Ambito di Misurazione	Atteso	Valutazione	%	
Obiettivi di performance organizzativa	60	59	98,33	
Obiettivi di performance individuale	21	21	100	
Valutazione comportamenti professionali	19	19	100	
Totali	100	99	99,00	
Esito Performance		Eccellente		
Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2021				
Area Amministrativa e Vigilanza		Com. Dott. Giuseppe Serra		
Ambito di Misurazione	Atteso	Valutazione	%	
Obiettivi di performance organizzativa	60	59	98,33	
Obiettivi di performance individuale	17	17	100	
Valutazione comportamenti professionali	23	22	95,65	
Totali	100	98	98	
Esito Performance		Eccellente		

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2021				
Area Lavori Pubblici e Servizi al Territorio		Ing. Simona Lepori		
Ambito di Misurazione	Atteso	Valutazione	%	
Obiettivi di performance organizzativa	60	59	98,33	
Obiettivi di performance individuale	17	17	100	
Valutazione comportamenti professionali	23	23	100	
Totali	100	99	99	
Esito Performance		Eccellente		