



Piazza dei Caduti – (Palazzo Giannantonio) – Centralino 0835/585711 – Fax 0835/581208
P.Iva 00116240771 – C.F. 81001230770 www.comune.pisticci.mt.it PEC: comune.pisticci@cert.ruparbasilicata.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

(ai sensi dell'art.10, comma 1 lettera b) del D. Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009)

Approvata con DGC n. 14 del 01/02/2024

Validata dal Nucleo di Valutazione il 05/02/2024 prot. n. 3377 del 06.02.2024

PREMESSA

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.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra 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 di prevenzione della corruzione e della illegalità.

E' il documento attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato. Particolare attenzione, inoltre, è dedicata al monitoraggio dello stato di avanzamento degli impatti attesi associati agli obiettivi specifici triennali nella prospettiva della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder di riferimento tenendo conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili. Nella Relazione sono riportati unicamente i risultati raggiunti in relazione:

- agli obiettivi organizzativi inseriti nel Piano stesso;
- agli obiettivi individuali dei dirigenti che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi oggetto della programmazione annuale e che in quanto tali sono stati a loro volta inseriti nel Piano.

Inoltre sono individuati alcuni contenuti minimi che trovano spazio nell'articolazione della Relazione stessa. In particolare:

- sintesi dei principali risultati raggiunti;
- analisi del contesto e delle risorse (assicurando, per quanto riguarda le risorse finanziarie, la coerenza con le informazioni contenute nel Piano e nella Nota integrativa al Bilancio consuntivo);
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 10, commi 6 e 8, del D. Lgs. n.150/2009 che prevedono la pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

La stesura della Relazione sulla Performance 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 (ora ANAC) n° 5/2012: "Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance".

A seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n74/2017 all'articolo 10 del D.Lgs. n.150/2009, la Relazione annuale sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di Valutazione/Nucleo 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, e ss.mm.ii.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Comune di Pisticci ha approvato il Piano delle Performance 2022 parte integrante con il Piano degli obiettivi 2022-2024 del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024, con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 21 luglio 2022, impostando la propria attività nei seguenti obiettivi strategici:

1. Partecipazione
2. Legalità
3. Trasparenza
4. Merito

Gli obiettivi assegnati ai Dirigenti e ai Responsabili di Posizione Organizzativa dei servizi sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

- (Linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del Mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni);
- **Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2022-2024** - approvato con deliberazione di Consiglio Comunale **n. 20 del 20 giugno 2022**, quale allegato al Bilancio di Previsione, con un programma temporale di tre anni;
- **Bilancio di Previsione finanziario 2022-2024** redatto secondo gli schemi del D. Lgs. n.118/2011, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale **n. 21 del 20 giugno 2022**;
- **Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2022** approvato con deliberazione di C.C. **n. 12 del 08/05/2023**;
- **Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024**, approvato con deliberazione di Giunta Comunale **n. 126 del 21 luglio 2022**, che contiene il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività.
- Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.108 del 4 luglio 2019;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.109 del 4 luglio 2019.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31.12.2022, secondo i dati forniti dall'Ufficio Servizi Demografici, ammonta a 16.836, come di seguito distribuita nel corso del 2022

INFORMAZIONI SULLA POPOLAZIONE:

Distribuzione della popolazione 2022 - Pisticci

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	556	0	0	0	284 51,1%	272 48,9%	556	3,3%
5-9	638	0	0	0	297 46,6%	341 53,4%	638	3,8%
10-14	798	0	0	0	431 54,0%	367 46,0%	798	4,7%
15-19	871	0	0	0	462 53,0%	409 47,0%	871	5,2%
20-24	849	10	0	0	503 58,6%	356 41,4%	859	5,1%
25-29	882	56	0	2	522 55,5%	418 44,5%	940	5,6%
30-34	685	279	2	6	493 50,7%	479 49,3%	972	5,8%
35-39	518	485	2	24	548 53,3%	481 46,7%	1.029	6,1%
40-44	390	714	5	25	576 50,8%	558 49,2%	1.134	6,7%
45-49	276	929	14	49	615 48,5%	653 51,5%	1.268	7,5%
50-54	227	988	33	56	656 50,3%	648 49,7%	1.304	7,7%
55-59	148	1.028	57	41	610 47,9%	664 52,1%	1.274	7,6%
60-64	116	964	73	33	570 48,1%	616 51,9%	1.186	7,0%
65-69	90	822	130	16	472 44,6%	586 55,4%	1.058	6,3%
70-74	75	765	173	16	491 47,7%	538 52,3%	1.029	6,1%
75-79	45	475	211	10	334 45,1%	407 54,9%	741	4,4%
80-84	22	326	247	6	264 43,9%	337 56,1%	601	3,6%
85-89	18	132	211	3	130 35,7%	234 64,3%	364	2,2%
90-94	7	45	118	1	59 34,5%	112 65,5%	171	1,0%
95-99	2	8	26	0	8 22,2%	28 77,8%	36	0,2%
100+	0	2	5	0	4 57,1%	3 42,9%	7	0,0%
Totale	7.213	8.028	1.307	288	8.329 49,5%	8.507 50,5%	16.836	100,0%

DATI INFORMATIVI SULLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2022

Ogni Comune fornisce alla propria collettività un ventaglio di prestazioni che sono, nella quasi totalità, erogazione di servizi. La fornitura di servizi si caratterizza, nel pubblico come nel privato, per l'elevata incidenza dell'onere del personale sui costi totali sostenuti. I più grossi fattori di rigidità sono proprio il costo del personale e l'indebitamento.

Nell'organizzazione di un moderno ente locale, la definizione degli obiettivi generali è affidata agli organi di derivazione politica mentre ai dirigenti e ai responsabili dei servizi spettano gli atti di gestione. Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere di controllo della valutazione sui risultati raggiunti.

La struttura organizzativa del Comune di Pisticci è impostata nell'ottica di conferire al personale la valenza di preziosa e insostituibile risorsa da impiegare in modo flessibile, in funzione degli obiettivi dell'Amministrazione comunale, operando nella seguente ottica:

- accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune di Pisticci;
- realizzare la migliore utilizzazione del personale a disposizione;
- razionalizzare, comunque, il costo del lavoro pubblico.

L'assetto dell'Ente si articola in strutture operative aggregate secondo criteri di omogeneità ed organizzate in modo da assicurare l'esercizio più efficace delle funzioni loro attribuite.

Il modello organizzativo del Comune di Pisticci consistente nella **nuova Mappa delle attività e il nuovo Organigramma del Comune di Pisticci** è stato approvato con la deliberazione di Giunta Comunale approvati con DGC n. 112/2022 e si articola in:

- SETTORI
- SERVIZI
- UFFICI

I SETTORI sono strutture complesse che assicurano la direzione complessiva e il coordinamento delle strutture sott'ordinate ad essa assegnate secondo criteri di stretta correlazione funzionale o di processo o di omogeneità delle funzioni, prodotti e servizi assegnati.

Esse costituiscono le strutture di riferimento per l'Amministrazione comunale per la definizione e l'attuazione del processo di programmazione dell'Ente.

I Settori devono garantire modalità operative interne che consentono:

- l'integrazione e la semplificazione dei procedimenti amministrativi;
- la sinergia di conoscenze e competenze professionali attraverso l'utilizzo del lavoro di gruppo.

Alla responsabilità dei settori sono preposti i Dirigenti.

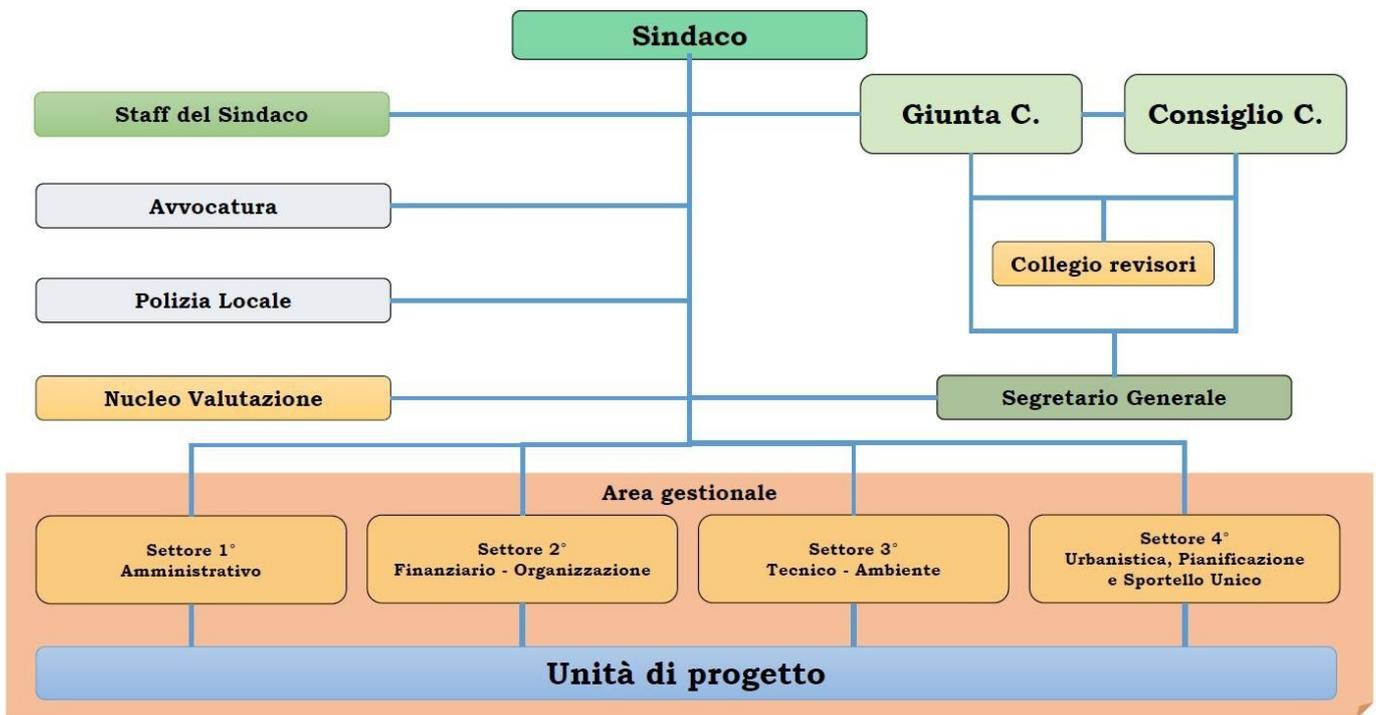
I Dirigenti operano con ampia autonomia decisionale e dipendono funzionalmente dal Segretario Generale Comunale in ordine agli obiettivi di P.E.G. che devono essere conseguiti in quanto predeterminati.

I **SERVIZI** sono le strutture interne dei Settori preposti al presidio di un'area di intervento ben definita attraverso la combinazione delle risorse disponibili.

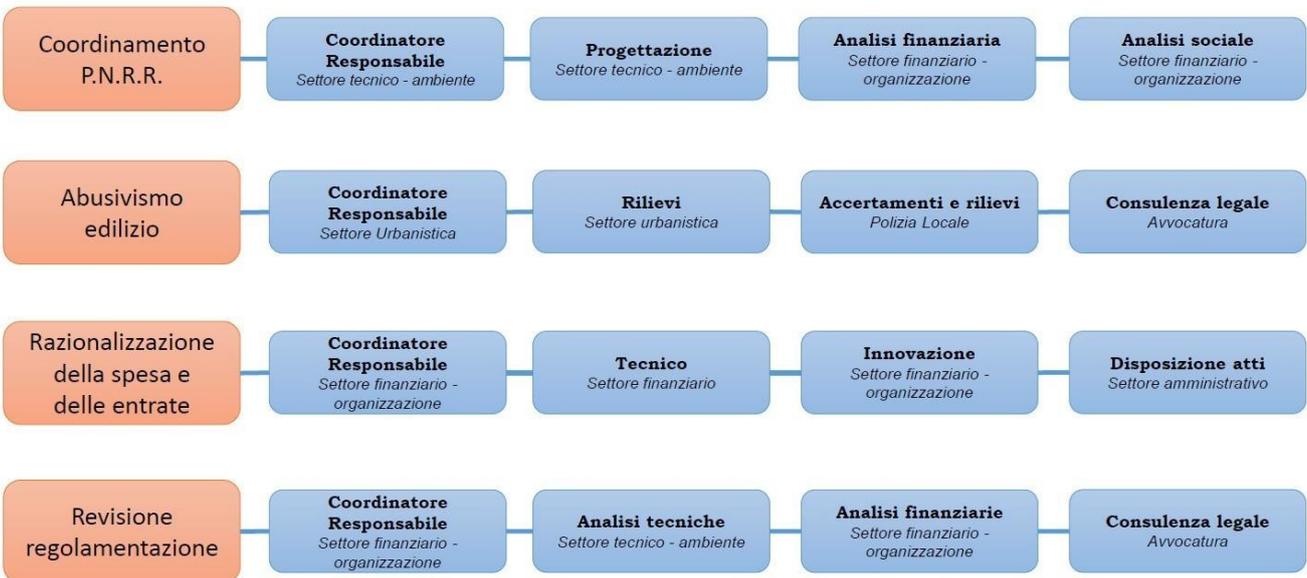
I Servizi dispongono delle competenze amministrative, tecniche e finanziarie necessarie al raggiungimento dei risultati relativi agli obiettivi e programmi del Settore di appartenenza.

Gli **UFFICI** costituiscono un'articolazione dei servizi finalizzati al raggiungimento di obiettivi semplici e/o all'erogazione di specifici servizi all'utenza.

COMUNE DI PISTICCI - ORGANIGRAMMA (all. n.1 alla DGC n. 112 del 07/07/2022)



Unità di Progetto permanenti



SCHEMA RIASSUNTIVO STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SETTORI	SERVIZI	UFFICI
SEGRETARIO GENERALE		Ufficio Segretario Generale
LEGALE		Ufficio Legale
I - AMMINISTRATIVO	Segreteria, Organi istituzionali, Contratti, Appalti Servizi e forniture, Protocollo ed Archivio, Messi, T.P.L.	<ul style="list-style-type: none"> • Segreteria • U.R.P. • Archivio e protocollo • Contratti • Notifiche e servizi di rappresentanza
	Demografici, Sociale, Turismo, Sport, Cultura e Biblioteche	Anagrafe, Stato civile, Ufficio elettorale e Statistica, Socio-assistenziale
	Supporto Giudice di Pace	Ufficio del Giudice di Pace
II - FINANZIARIO	Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio, Gestione Giuridica H.R., Utenze, Programmazione, Partecipazione, Scuola, Organizzazione H.R., I.C.T. Tributi, Economato	<ul style="list-style-type: none"> • Programmazione e bilancio • Ragioneria e contabilità • Tributi • Economato • Ufficio personale • Patrimonio, Demanio • Ufficio Scuola • Ufficio ICT
III - TECNICO	Tecnico	<ul style="list-style-type: none"> • Opere Pubbliche, Espropriazioni, Appalti Lavori • Manutenzione, Viabilità, Verde Pubblico, Illuminazione Pubblica, Impianti Sportivi, Protezione Civile • Ambiente, Ecologia, Discariche
IV URBANISTICA, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, SVILUPPO ECONOMICO	Urbanistica e Attività produttive	<ul style="list-style-type: none"> • Urbanistica, Pianificazione territoriale, Commissione Paesaggistica, Edilizia Popolare • S.U. (s.u.a.p. e s.u.e.), Attività Produttive
POLIZIA LOCALE e MORTUARIA	Polizia Locale ed Amministrativa, servizi cimiteriali	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Pisticci • Ufficio Marconia • Cimiteri

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE DIPENDENTE ASSEGNATO:

SEGRETARIO GENERALE	
Personale di supporto:	<u>Attività rogatoria</u> : N.1 dipendente con profilo minimo di istruttore amministrativo , assegnato al Settore I, individuato con atto del Dirigente
	<u>Referente Trasparenza</u> : N.1 dipendente con profilo minimo di istruttore amministrativo , assegnato al Settore I, individuato con atto del S.G.
	<u>Attività di controllo della regolarità amministrativa degli atti in fase successiva</u> : Struttura di Audit trasversale ai Settori , individuata con atto del S.G.

Settore I	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale assegnato	In servizio
		36		Dirigente amministrativo	interim
	<i>totale Dirigenti</i>				1
	D	36		Istruttore Direttivo amministrativo	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo psicologo	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo assistente sociale	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo amministrativo	Di ruolo
	<i>totale categoria D</i>				4
	C	36		Istruttore amministrativo	Di ruolo
	C	36		Istruttore amministrativo	Di ruolo
	C	36		Istruttore amministrativo	Di ruolo
	C	36		Istruttore amministrativo	Di ruolo
	<i>totale categoria C</i>				4
	B	36		Collaboratore Amministrativo - Terminalista	Di ruolo
	B	36		Collaboratore Amministrativo - Terminalista	Di ruolo
	B	36		Collaboratore Amministrativo - Messo-custode	Di ruolo
	B	36		Collaboratore Amministrativo - Messo-autista	Di ruolo
	B	36		Collaboratore Amministrativo - Terminalista	Di ruolo
	B	36		Collaboratore Amministrativo - Terminalista	Di ruolo
B	36		Collaboratore Amministrativo - Terminalista	Di ruolo	
<i>totale categoria B</i>				7	

Settore II	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale assegnato	In servizio
		36		Dirigente contabile	(110 tuel)
	<i>totale Dirigenti</i>				1
	D	36		Funzionario Direttivo amministrativo	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo amministrativo	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo contabile	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo contabile	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo contabile	Di ruolo
	<i>totale categoria D</i>				5
	C		18	Istruttore tecnico	Di ruolo
	C		24	Istruttore contabile	Di ruolo
	<i>totale categoria C</i>				2
	B	36		Esecutore amministrativo	Di ruolo
	B	36		Esecutore amministrativo	Di ruolo
	B		18	Esecutore amministrativo	Di ruolo
B	36		Collaboratore Amministrativo - Autista Scuolabus	Di ruolo	
B	36		Collaboratore Amministrativo - Autista Scuolabus	Di ruolo	
B	36		Collaboratore Amministrativo - Autista Scuolabus	Di ruolo	
B	36		Collaboratore Amministrativo - Autista Scuolabus	Di ruolo	
<i>totale categoria B</i>				7	

Settore III Tecnico	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale assegnato	In servizio
		36		Dirigente amministrativo	Di ruolo
	<i>totale Dirigenti</i>				1
	D	36		Istruttore Direttivo tecnico	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo tecnico	Di ruolo
	D	36		Istruttore Direttivo tecnico	Di ruolo
	<i>totale categoria D</i>				3
	C	36		Istruttore amministrativo	Di ruolo
	C		30	Istruttore tecnico - geometra	Di ruolo
	C		18	Istruttore tecnico - geometra	Di ruolo
	<i>totale categoria C</i>				3
	B	36		Collaboratore tecnico	Di ruolo
	B	36		Esecutore tecnico	Di ruolo
	B	36		Esecutore tecnico	Di ruolo
	B	36		Esecutore tecnico	Di ruolo
B	36		Esecutore tecnico	Di ruolo	
B	36		Esecutore tecnico	Di ruolo	
<i>totale categoria B</i>				6	

Settore IV Urbanistica e Attività Produttive	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale assegnato	In servizio
		36		Dirigente - Incarico	(109 tuel)
					1
	D	36		Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	Di ruolo
	<i>totale categoria D</i>				1
	B	36		Collaboratore Tecnico	Di ruolo
	B		18	Collaboratore amministrativo	Di ruolo
	<i>totale categoria B</i>				2

Polizia Locale	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale assegnato	In servizio
	D	36		Comandante - Istruttore Direttivo	(110 tuel)
	D	36		Istruttore Direttivo di vigilanza	Di ruolo
	<i>totale categoria D</i>				2
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	C	36		Istruttore di vigilanza	Di ruolo
	<i>totale categoria C</i>				12
	B	36		Collaboratore Tecnico cimiteriale	Di ruolo
	B	36		Collaboratore Tecnico cimiteriale	Di ruolo

	B		18	Collaboratore Tecnico cimiteriale	Di ruolo
	B		18	Collaboratore di Vigilanza	Di ruolo
	B		18	Collaboratore di Vigilanza	Di ruolo
	<i>totale categoria B</i>				5

Servizio Legale	Ctg.	F. T.	P. T.	Personale assegnato	In servizio
	D	36			Funzionario Avvocato
<i>totale categoria D</i>					1
C	36			Istruttore Amministrativo	Di ruolo
<i>totale categoria C</i>					1

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 Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Dirigenti e/o Responsabili di Posizione Organizzativa dei servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa, posto sotto la direzione del Segretario Generale, D.ssa D.ssa Angela Rosaria Stolfi, fino al 31/10/2022 e dalla D.ssa Grazia Uricchio dal 01/11/2022, è stato diretto a verificare la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa e costituisce un utile strumento di prevenzione di eventuali irregolarità, per la migliore tutela del pubblico interesse. Tale controllo ha avuto come finalità peculiare e funzione quella di attribuire una maggiore responsabilizzazione del personale, anche attraverso un sistema di valutazione che misuri le performance di natura gestionale e la qualità degli atti amministrativi.

Il sistema di controllo successivo di regolarità amministrativa che l'Ente si è dato ha anche l'obiettivo di contribuire a rendere omogenei i comportamenti dei Settori in cui è suddivisa la struttura organizzativa dell'Ente nella redazione dei provvedimenti e degli atti, assumendo un aspetto "collaborativo".

Il sistema dei controlli interni, inoltre, è individuato quale meccanismo di attuazione e di controllo delle decisioni idoneo a prevenire il rischio di corruzione, anche sulla base del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato dalla Giunta comunale ed aggiornato al Piano Nazionale approvato con le ultime deliberazioni dell'ANAC, con l'introduzione delle aree di rischio contratti pubblici e governo del territorio e l'istituzione del registro sull'accesso civico e documentale.

Il controllo preventivo di regolarità amministrativa è svolto dal Dirigente del Settore competente e riguarda le fasi di formazione dell'atto, che vanno dall'iniziativa alla fase integrativa dell'efficacia (che si conclude, di norma, con la pubblicazione).

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è svolto dal Segretario Generale ed è improntato a criteri di:

- **indipendenza:** il Segretario Generale e l'ufficio di controllo interno devono essere indipendenti dalle attività oggetto di verifica;
- **trasparenza:** il controllo è effettuato attraverso metodologie chiare e condivise;
- **utilità:** dal controllo scaturiscono informazioni utili al miglioramento complessivo dei processi amministrativi in ossequio ai principi di economicità, efficienza ed efficacia;
- **semplificazione:** il controllo è strutturato in modo tale da non aggravare né appesantire i tempi delle procedure amministrative e nello stesso tempo agevolare i processi attraverso la creazione di buone prassi;

- **condivisione:** l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa è un processo attuato in condivisione con i soggetti coinvolti.

L'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa da parte del RPCT, nella persona della Dott.ssa Grazia Uricchio, le cui risultanze sono state trasmesse con nota prot. n. **4260 del 8 febbraio 2023**, è stata condotta sugli atti adottati e trasmessi dai Settori nel I - II - III - IV trimestre dell'anno 2022, ha prodotto risultati decisamente apprezzabili e se ne dà atto dello sforzo complessivamente posto in essere dalla struttura al fine di rispondere alle esigenze di correttezza e regolarità amministrativa e con un orientamento a proseguire sulla strada del miglioramento, invitando i soggetti interessati ad una sempre maggiore attenzione rispetto all'impostazione dell'impianto motivazionale degli atti.

L'attività di controllo esercitata dal RPCT deve essere letta come opportunità per migliorare le buone pratiche che una pubblica amministrazione deve costantemente garantire nei rapporti tra gli organismi istituzionali della struttura pubblica, prima ancora che verso l'esterno.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024.
--

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".

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 del Comune di Pisticci è stato approvato con deliberazione di **Giunta Comunale n. 54 del 21.04.2022**. Esso rappresenta l'8° aggiornamento dei precedenti PTPCT che, in linea con gli indirizzi previsti nei Piani nazionali di prevenzione della corruzione predisposti dall'ANAC, è il frutto di un rinnovato processo di coinvolgimento dell'intera struttura comunale rivolto all'analisi dei rischi insiti in tutti i procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente e delle relazioni con portatori di interessi esterni (stakeholders) che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Amministrazione.

Il PTPCT ha individuato le nuove misure di prevenzione fondate sul forte legame con gli strumenti di programmazione e controllo di cui l'Ente è dotato e sulla significativa attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione.

La strategia dell'Amministrazione in tema di prevenzione della corruzione è incentrata sui seguenti indirizzi:

- fotografare le “disposizioni da rispettare” in atti interni, semplici, chiari e trasparenti che consentano agli utenti di conoscere le procedure di competenza dell'Ente in tutti i loro aspetti e ai dipendenti di agire con la sicurezza di aver rispettato il principio della “parità di trattamento”;
- rendere più trasparenti e tracciabili i procedimenti di competenza dell'Ente migliorando continuamente gli strumenti di diffusione delle informazioni a stakeholders e cittadini;
- promuovere una conoscenza diffusa in prevenzione della corruzione, con particolare riguardo alla materia di appalti pubblici in modo che tutti i dipendenti siano consapevoli delle regole da applicare;
- creare sempre più uno stretto collegamento tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno.

Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente (approvato con Del. G.C. n° 54 del 21/04/2022), ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con delibera n.72/2013 e aggiornato sulla base delle indicazioni fornite con successive Deliberazioni Anac può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati accuratamente presidiati.

In coerenza con il P.N.A. che definisce il P.T.P.C.T. come “*documento di natura programmatica*”, al fine di assicurare il coordinamento del Piano con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione ed, in particolare con la programmazione strategica (DUP) e con il piano della performance, le misure di prevenzione contenute nel P.T.P.C.T. triennio 2022-2024 sono state inserite nel piano della performance 2022 quali obiettivi strategici dell'Ente.

Le misure contenute nel PTPCT sono definite in stretto collegamento con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano della Performance, in cui viene individuato tra gli obiettivi strategici dell'Ente la verifica dello stato di attuazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione.

E' stato effettuato un monitoraggio dell'attività svolta dall'Ente ai fini dell'attuazione delle misure di prevenzione e contenimento del rischio di corruzione disposte dal PTPCT dell'Ente, approvato per il triennio 2022-2024. Il metodo utilizzato consente al Responsabile della prevenzione di monitorare il grado di applicazione delle misure previste nel Piano e di misurarne l'effettiva efficacia e, se necessario, valutare e disporre le azioni correttive in fase di aggiornamento.

Tenuto conto che nel corso del 2022 non si sono registrate modifiche o integrazioni alle norme in tema di trasparenza, né tantomeno alle Linee guida dell'ANAC recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e sull'attuazione dell'accesso civico “generalizzato”, la formazione interna è stata mirata a temi legati alla prevenzione della corruzione con la partecipazione, del personale interessato, ad un ciclo di seminari e giornate formative. Il RPCT di questo Ente ha sempre dedicato molta attenzione al tema della formazione, reputata una misura essenziale per sostenere i processi del

cambiamento culturale e lavorativo necessari a favorire l'implementazione delle buone prassi. A tal fine è stata stimolata la più ampia partecipazione del personale dell'Ente e sono state attivate più occasioni e sedi formative, rispetto alle quali la risposta ottenuta è risultata soddisfacente.

Nel corso degli anni il PTPC ha previsto ai fini del calcolo del rischio e dell'identificazione delle relative misure di prevenzione, la mappatura di un numero sempre crescente di processi che oggi si può dire siano rappresentativi sicuramente dei processi più significativi e rilevanti per questo Comune. Tali processi sono ricompresi in tutte le aree individuate all'interno dei PNA che si sono susseguiti negli anni e di ulteriori aree identificate dall'Ente. L'incremento continuo di tali processi, attuato attraverso gli aggiornamenti al PTPC, unitamente alla revisione del calcolo del rischio e della probabilità in funzione di possibili eventi, sono il risultato da un lato dell'esperienza acquisita, dall'altro delle riflessioni operate sulla base delle nuove ed ulteriori indicazioni fornite dagli aggiornamenti annuali al PNA nazionale, nonché frutto di approfondimenti, circolari e chiarimenti. Continua ad essere un elemento di ricchezza la possibilità di confrontarsi con le altre realtà, per verificare in che modo, a fronte di problematiche e difficoltà operative spesso simili, siano state trovate soluzioni che l'Ente può far proprie (chiaramente adattandole alle proprie specifiche).

In linea generale si registra un grado di attuazione delle misure di contrasto della corruzione soddisfacente.

La sezione sulla Trasparenza, così come indicato dall'art.10 del D.Lgs. n.33/2013 modificato dal D.Lgs. n.97/2016, è stata impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno dell'Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. Caratteristica essenziale è, quindi, l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione. A questo riguardo, il comune di Pisticci ha organizzato in modo decentrato l'aggiornamento delle varie sotto-sezioni della sezione Amministrazione Trasparente; in generale, infatti, il soggetto che detiene il dato coincide con quello che lo elabora e infine lo pubblica nella sezione Amministrazione Trasparente. Più precisamente l'individuazione, l'elaborazione la trasmissione e la pubblicazione dei dati è imputata ai Dirigenti di Settore e/o ai Responsabili di Posizione Organizzativa dei servizi secondo specifico schema che costituisce parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Alleg.3 al P.T.P.C.T. triennio 2021-2023).

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 modificato dal D.Lgs.n.97/2016 in materia di Amministrazione Trasparente vengono assolti in misura più che soddisfacente, con un alto livello di completezza e di tempestività di pubblicazione. Non si sono avute segnalazioni da parte dell'ANAC.

La rilevazione, nonché il monitoraggio e verifica rispetto all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione della Delibera A.N.A.C. n. 201/2022 del 13 aprile 2022, è stata svolta nei giorni 17 – 21 – 23 giugno e si è conclusa il 28 giugno 2022.

L'attestazione, da parte dell'Organo di Valutazione, dell'avvenuta pubblicazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione riguardante le seguenti sezioni:

- Consulenti e collaboratori (art. 15 del d.lgs 33/2013);
- Enti controllati (art. 22 del d.lgs 33/2013);
- Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 41, co. 1-bis per amministrazioni e enti del servizio sanitario del d.lgs 33/2013);
- Pianificazione e governo del territorio (art. 39 del d.lgs 33/2013);
- Interventi straordinari e di emergenza (art. 42 del d.lgs 33/2013) con esclusivo riferimento alla pubblicazione del Rendiconto della raccolta fondi a sostegno del contrasto all'emergenza epidemiologica da Covid-19, ove ricevuti (art. 99, co. 5, d.l. 18/2020));
- Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, d.lgs. 39/2013, l. 190/2012);

è stata trasmessa con verbale del 28/06/2022 – registrazione posta certificata protocollo n.18186 del 28/06/2022 - e suoi allegati (Allegato 1.1 Documento di attestazione; Allegato 2.1 Griglia di rilevazione; Allegato 3 Scheda di sintesi).

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il “**Ciclo di gestione della performance**” è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo. Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.lgs. n.150/09 si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie);
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione dei risultati finali;
- valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati della valutazione.

Con riferimento alle disposizioni normative che ne hanno introdotto l'adozione nelle pubbliche amministrazioni, per “**performance**” si intende la prestazione erogata, sia in forma individuale, sia in forma organizzata, in relazione alla posizione attribuita, alle funzioni corrispondenti e alle aspettative di risultato connesse, contenute negli atti di indirizzo e programmazione, anche con riferimento agli obblighi adempimentali, oltre che alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa e al comportamento messo in atto.

La performance, pertanto, ha una componente organizzativa e una individuale, che non possono essere nettamente separate tra loro, semplicemente perché la prima è realizzata grazie al contributo della seconda.

Nel rispetto di quanto previsto nel Decreto Legislativo n. 150/2009, così come modificato e integrato dal Decreto Legislativo n. 75/2017, la **performance organizzativa** consiste nell'attuazione delle politiche dell'Amministrazione, così come descritte nei documenti

programmatici, attraverso la definizione di azioni che esprimono gli indirizzi dell'Amministrazione, all'interno di ambiti di competenza omogenei.

La **performance individuale**, invece, consiste nel contributo prestato da ciascun dipendente a cui sia stata attribuita la direzione di un determinato ufficio, in relazione sia alla corrispondente performance organizzativa, sia agli obiettivi a lui, direttamente assegnati.

La performance si intende attribuita a ciascun dipendente, anche se non sia esplicitamente e formalmente assegnata, in relazione ai compiti e alle responsabilità direttamente connesse al ruolo attribuito, con riferimento al corretto funzionamento dell'amministrazione, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, nonché degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, con particolare riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione.

La performance individuale è attribuita formalmente con la definizione di specifici obiettivi, sia individuali, sia trasversali, corredati da prescrizioni in ordine alle modalità e ai tempi di attuazione. Secondo quanto previsto dal Decreto, la pianificazione della performance si fonda sulla definizione di obiettivi, indicatori e target, che vanno collegati alle risorse necessarie per raggiungerli.

Una volta avviato il ciclo della performance, dovrà essere svolto un monitoraggio intermedio sull'andamento delle prestazioni e un'attività conclusiva di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

A valle della valutazione, poi, è previsto "l'utilizzo dei sistemi premianti" mediante criteri di valorizzazione del merito e la rendicontazione dei risultati agli organi interni dell'Amministrazione, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'Ente si è dotato di un Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL n.267/2000 che insieme al Piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n.150/2009 sono unificati organicamente nel PEG, come già stabilito dalla L. n. 213 del 7 Dicembre 2012 (conversione in legge, con modificazioni del D.L. n. 174/2012), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 21 luglio 2022.

Nell'ambito del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 20/06/2022 sono stati declinati gli obiettivi ed assegnati le risorse umane, finanziarie e strumentali per il raggiungimento della Mission dell'Ente.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2022 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di performance organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione di obiettivi strategici di performance individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività ai sensi di quanto disposto dall'art.5 del, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009.

PROSPETTO DI SINTESI CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	
DESCRIZIONE	ESTREMI ATTO
Collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie)	DUP 2022-2024, approvato con Deliberazione di C.C. n. 20 del 20 giugno 2022;
	Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024, approvato con Deliberazione di G.C. n. 126 del 21 luglio 2022
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	Variazione assestamento generale e verifica equilibri Bilancio 2022, approvato con Deliberazione di C.C. n. 25 del 30 luglio 2022
Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione di G.C. n.108 del 4 luglio 2019
	Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione di G.C. n.109 del 4 luglio 2019
Definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori	Piano della Performance 2022-2024, approvato con Deliberazione di G.C. n. 126 del 21 luglio 2022
Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	L'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità per il 2022: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) premio individuale di cui all'art.69 CCNL del 21.05.2018; d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili; e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata;

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2022 E RISULTATI RAGGIUNTI

PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale

strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 126 del 21/07/2022, ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Dirigente e Responsabile di Posizione Organizzativa, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e come di seguito illustrato:

DIRIGENTE SETTORE I – AMMINISTRATIVO –				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	5	100	5
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	5	60	3
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	5	100	5
Ob.4	PTPC T (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	5	100	5
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	5	100	5
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	5	100	5
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Riconoscimento UNESCO relativo al contesto urbano Paesaggistico "Centro Storico Pisticci/Calanchi".	20	100	20
Ob.2	Miglioramento della Mobilità territoriale. Incentivazione all'utilizzo dei mezzi pubblici.	10	80	8
Ob.3	Miglioramento dell'accessibilità ai luoghi pubblici a Persone diversamente abili.	20	70	14
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				10
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				10
FATTORI DI INTEGRAZIONE				8
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			98	

DIRIGENTE SETTORE II – FINANZIARIO				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	5	100	5
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	5	80	4
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	5	60	3

Ob.4	PTPC T(Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	5	100	5
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	5	100	5
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	5	100	5
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Art.21 e 25 del Regolamento di Contabilità: Proposta di Schema DUP e Bilancio 2023-2025.	10	0	0
Ob.2	Adeguamento Canoni Fitti Attivi.	10	100	10
Ob.3	Portale del Dipendente:implementazione procedura Richieste dei dipendenti.	10	100	10
Ob.4	Acquisizione del Software Gestionale unico per tutti i Settori.	10	50	5
Ob.5	Razionalizzazione costi ed efficientamento Servizio Trasporto Scolastico.	10	100	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				10
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				10
FATTORI DI INTEGRAZIONE				20
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			102	

DIRIGENTE SETTORE III – TECNICO				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Obiettivi strategico - gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	5	100	5
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	5	100	5
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	5	80	4
Ob.4	PTPC T(Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	5	100	5
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	5	100	5
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	5	100	5
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Lavori per la mitigazione del rischio idrogeologico e messa in sicurezza della viabilità, impermeabilizzazione delle strade e regimentazione delle acque meteoriche del Rione Dirupo in Pisticci.	10	100	10
Ob.2	Lavori di riqualificazione del Campo sportivo di Marconia.	10	100	10
Ob.3	Servizio Igiene Urbana: Procedimento di affidamento.	10	100	10
Ob.4	DISCARICA LA RECISA: Provvedimento Unico Autorizzatorio Regionale.	10	100	10
Ob.5	Programma delle Opere Pubbliche 2023 – 2025.	10	100	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				10

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI	10
FATTORI DI INTEGRAZIONE	5
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO	104

DIRIGENTE SETTORE IV – URBANISTICA–PIANIFICAZIONE–AA.PP				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Obiettivi strategico - gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	5	100	5
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	5	100	5
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	5	20	1
Ob.4	PTPC T (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	5	100	5
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	5	100	5
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	5	100	5
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Rigenerazione urbana del Centro di Marconia – Piazza Elettra.	10	100	10
Ob.2	Rigenerazione urbana dei Rioni “Tredici”, “Dirupo” e “Terravecchia” nell’abitato di Pisticci.	10	100	10
Ob.3	PIANO STRUTTURALE DEL COMUNE DI PISTICCI.	10	50	5
Ob.4	Regolamento programmatorio del commercio su Aree Pubbliche.	10	100	10
Ob.5	Bando Comuni Marginali “Mi fido di te”.	10	100	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				10
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				10
FATTORI DI INTEGRAZIONE				10
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO				101

P.O. SETTORE I – AMMINISTRATIVO				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	4	100	4
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	3	60	1,8

Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	3	80	2,4
Ob.4	PTPC T(Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	4	100	4
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	3	100	3
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	3	100	3
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Riconoscimento UNESCO relativo al contesto urbano Paesaggistico "Centro Storico Pisticci/Calanchi".	20	100	20
Ob.2	Miglioramento della Mobilità territoriale. Incentivazione all'utilizzo dei mezzi pubblici.	10	80	8
Ob.3	Miglioramento dell'accessibilità ai luoghi pubblici a Persone diversamente abili.	20	70	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				20
FATTORI DI INTEGRAZIONE				10
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			103.20	

P.O. SETTORE II – FINANZIARIO (TRIBUTI)				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	4	100	4
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	3	80	2,4
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	3	60	1,8
Ob.4	PTPC T(Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	4	100	4
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	3	100	3
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	3	100	3
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Art. 21 e 25 del Regolamento di Contabilità: Proposta di Schema DUP e Bilancio 2023 - 2025.	20	100	20
Ob.2	Adeguamento Canoni Fitti Attivi.	10	80	8
Ob.3	Portale del Dipendente: implementazione procedura Richieste dei dipendenti.	20	70	10
Ob.4	Acquisizione del Software Gestionale unico per tutti i Settori.	10	50	5
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				17
FATTORI DI INTEGRAZIONE				15
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			95.20	

P.O. SETTORE II – FINANZIARIO (ECONOMATO)				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	4	100	4
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	3	80	2,4
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	3	60	1,8
Ob.4	PTPC T (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	4	100	4
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	3	100	3
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	3	100	3
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Adeguamento Canoni Fitti Attivi.	20	100	20
Ob.2	Acquisizione del Software Gestionale unico per tutti i Settori.	20	50	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				17
FATTORI DI INTEGRAZIONE				10
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			95.20	

P.O. SETTORE II – FINANZIARIO (GIUDICE DI PACE)				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	4	100	4
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	3	80	2,4
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	3	60	1,8
Ob.4	PTPC T (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	4	100	4
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	3	100	3
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	3	100	3
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Attività di collaborazione obiettivi di innovazione delle Posizioni organizzative Settore II	40	100	40
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				17
FATTORI DI INTEGRAZIONE				0

TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO	95.20
-------------------------------------	--------------

P.O. SETTORE III – TECNICO				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	4	100	4
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	3	100	3
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	3	60	2,4
Ob.4	PTPC T (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	4	100	4
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	3	100	3
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	3	100	3
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Lavori per la mitigazione del rischio idrogeologico e messa in sicurezza della viabilità, impermeabilizzazione delle strade e regimentazione delle acque meteoriche del Rione Dirupo in Pisticci.	10	100	10
Ob.2	Lavori di riqualificazione del Campo sportivo di Marconia.	5	100	5
Ob.3	Servizio Igiene Urbana: Procedimento di affidamento.	10	100	10
Ob.4	DISCARICA LA RECISA: Provvedimento Unico Autorizzatorio Regionale.	5	100	5
Ob.5	Programma delle Opere Pubbliche 2023 – 2025.	10	100	10
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				20
FATTORI DI INTEGRAZIONE				0
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			99.40	

P.O. SETTORE STAFF – POLIZIA LOCALE				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	4	100	4
Ob.2	Esito del controllo successivo di regolarità amministrativa dicui al comma 3 dell'articolo 147-bis del TUEL, introdotto dal D.L. N. 174/2012.	3	100	1,20
Ob.3	Comunicazione semestrale reportistica al RPCT da parte Dei Dirigenti di Settore e dei Responsabili di Struttura.	3	60	2,10

Ob.4	PTPC T(Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza): rispetto delle misure di prevenzione specificamente ed annualmente previste.	4	100	4
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	3	100	3
Ob.6	Programma delle Entrate e delle Spese di competenza del Settore.	3	100	0
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Piano urbano del Traffico del Comune di Pisticci	20	50	10
Ob.2	Regolamento di Polizia Urbana	20	100	20
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20
COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				20
FATTORI DI INTEGRAZIONE				15
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			99.30	

P.O. SETTORE STAFF – SERVIZIO LEGALE				
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi strategico-gestionali:				
Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso teorico	% raggiunta	Punteggio ottenuto
Ob.1	Pubblicazione dei dati e delle informazioni di competenza Del Settore, come disposto dal d.lgs. n.33/2013.	10	100	10
Ob.5	Tempestività dei pagamenti. Rispetto delle misure Organizzative di cui alla DGC n. 89 del 09.06.2022.	10	100	10
PERFORMANCE INDIVIDUALE: Obiettivi di innovazione:				
Ob.1	Albo Comunale degli Avvocati di Fiducia	20	100	20
Ob.2	Regolamento per l'affidamento degli incarichi esterni ad avvocati	20	80	16
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				20
COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI				20
FATTORI DI INTEGRAZIONE				30
TOTALE PUNTEGGIO COMPLESSIVO			126.00	

Performance Individuale – Dirigenti	Punteggio ottenuto
Settore I – Amministrativo	69
Settore II – Finanziario	62
Settore III – Tecnico	79
Settore IV – Urbanistica	71

Performance Individuale – Posizioni Organizzative	Punteggio ottenuto
Settore Legale	60
Settore I – Amministrativo	53.20
Settore II – Finanziario – P.O. n.1	43.20
Settore II – Finanziario – P.O. n.2	48.20
Settore II – Finanziario – P.O. n.3	58.20
Settore III – Tecnico	59.40

Performance Polizia locale	Punteggio ottenuto
Polizia Mortuaria	44.30

Hanno costituito oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa) o alla performance dell'area/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione è stata svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento per la definizione, misurazione e valutazione delle Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 108 del 04/07/2019 ed in particolare nello stralcio sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance adottato con delibera di Giunta comunale n.109 del 04/07/2019.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specificato:

- 1) **Valutazione dei Dirigenti e dei Responsabili di Posizione Organizzativa:** sono state prese in considerazione tre macro aree:
 - **OBIETTIVI GESTIONALI**
 - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali;
 - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI**
 - pianificazione, organizzazione e innovazione;
 - collaborazione, comunicazione e integrazione

- interazione con gli organi di indirizzo politico;
- orientamento al cittadino-utente;
- valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori.

2) **Valutazione dei dipendenti:** articolata con riferimento a:

- rendimento: raggiungimento obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del settore/servizio;
- competenze: competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
 - impegno e affidabilità;
 - orientamento al cittadino – utente;
 - cooperazione e integrazione;
 - propensione al cambiamento e innovazione.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per quanto attiene alla performance dei Dirigenti, dei Responsabili di Posizione Organizzativa e del personale dipendente limitatamente ai Settori che hanno trasmesso regolare documentazione ai fini del procedimento di valutazione degli obiettivi di Performance 2022 a ciascuno di loro assegnati si sintetizzano, come di seguito i risultati raggiunti:

DIRIGENTI:

SETTORE I		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 10)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 5 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficiarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 5 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato

12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		10

SETTORE I				
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 10 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				10

DIRIGENTE SETTORE I		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	80	69
Performance organizzativa	10	10
Comport. organizzativi e Competenze professionali	10	10
Somma	100	82
Fattori di integrazione o riduzione		15
Totale punteggio complessivo		97

SETTORE II		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 10)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 5 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficiarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 5 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		10

SETTORE II				
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 10 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				10

DIRIGENTE SETTORE II		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	80	62
Performance organizzativa	10	10
Comport. organizzativi e Competenze professionali	10	10
Somma	100	82
Fattori di integrazione o riduzione		20
Totale punteggio complessivo		102

SETTORE III		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 10)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 5 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 5 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		10

SETTORE III				
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 10 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI			10	

DIRIGENTE SETTORE III		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	80	79
Performance organizzativa	10	10
Comport. organizzativi e Competenze professionali	10	10
Somma	100	99
Fattori di integrazione o riduzione		5
Totale punteggio complessivo		104

SETTORE IV		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 10)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 5 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficiarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 5 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		5
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		10

SETTORE IV				
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 10 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	2	Ottimo	2	2
		Discreto	1,5	
		Buono	1	
		Sufficiente	0,5	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI			10	

DIRIGENTE SETTORE IV		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	80	71
Performance organizzativa	10	10
Comport. organizzativi e Competenze professionali	10	10
Somma	100	91
Fattori di integrazione o riduzione		10
Totale punteggio complessivo		101

RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

SETTORE I AMMINISTRATIVO - P.O. n. 1		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 20)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 10 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficiarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 10 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20

SETTORE I AMMINISTRATIVO - P.O. n. 1				
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 20 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				20

SETTORE I AMMINISTRATIVO - P.O. n. 1		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	60	53.20
Performance organizzativa	20	20
Comport. organizzativi e Competenze professionali	20	20
Somma	100	93.20
Fattori di integrazione o riduzione		10
Totale punteggio complessivo		103.20

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 2 TRIBUTI		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 20)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 10 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 10 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 2 TRIBUTI				
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 20 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				17

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 2 TRIBUTI		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	60	43,20
Performance organizzativa	20	20
Comport. organizzativi e Competenze professionali	20	17
Somma	100	80,20
Fattori di integrazione o riduzione		15
Totale punteggio complessivo		95,20

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 3 ECONOMATO		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 20)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 10 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Positivo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 10 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 3 ECONOMATO				
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 20 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI			17	

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 3 ECONOMATO		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	60	48,20
Performance organizzativa	20	20,00
Comport. organizzativi e Competenze professionali	20	17,00
Somma	100	85,20
Fattori di integrazione o riduzione		10,00
Totale punteggio complessivo		95,20

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 4 GIUDICE DI PACE		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 20)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 5 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	<i>Positivo</i>
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	<i>Positivo</i>
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	<i>Positivo</i>
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	<i>Negativo</i>
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	<i>Positivo</i>
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	<i>Positivo</i>
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	<i>Positivo</i>
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	<i>Negativo</i>
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	<i>Positivo</i>
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 10 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 4 GIUDICE DI PACE				
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 20 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	4	Ottimo	4	3
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				17

SETTORE II FINANZIARIO - P.O. n. 4 GIUDICE DI PACE		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	60	58,20
Performance organizzativa	20	20,00
Comport. organizzativi e Competenze professionali	20	17,00
Somma	100	95,20
Fattori di integrazione o riduzione		
Totale punteggio complessivo		95,20

SETTORE III TECNICO - P.O. n. 5 URBANISTICA		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 20)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 10 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficiarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 10 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20

SETTORE III TECNICO - P.O. n. 5 URBANISTICA				
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 20 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI			20	

SETTORE III TECNICO - P.O. n. 5 URBANISTICA		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	60	59.40
Performance organizzativa	20	20
Comport. organizzativi e Competenze professionali	20	20
Somma	100	99.40
Fattori di integrazione o riduzione		0
Totale punteggio complessivo		99.40

SETTORE LEGALE - P.O. n. 6		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 20)		
Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 10 punti)		Andamento : ▪ POSITIVO ▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficitarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 10 punti)		Fattore: ▪ Rispettato ▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20

SETTORE LEGALE - P.O. n. 6				
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 20 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				20

Servizio di Staff - P.O. n. 6 LEGALE		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	60	48
Performance organizzativa	20	20
Comport. organizzativi e Competenze professionali	20	20
Somma	100	98.00
Fattori di integrazione o riduzione		30
Totale punteggio complessivo		130

POLIZIA LOCALE P.O. n. 7**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Punteggio massimo 20)**

Indicatori per la misurazione della condizione dell'Ente (Fino a 10 punti)		Andamento : <ul style="list-style-type: none">▪ POSITIVO▪ NEGATIVO
1	Rispetto del pareggio di bilancio: RIF. D.C.C. n. 25 DEL 30/07/2022	Positivo
2	Rispetto del tetto di spesa del personale: RIF. DET. n. 95 DEL 07/04/2022	Positivo
3	Rispetto dei parametri di riscontro di deficiarietà strutturale: Relazione sulla gestione - rendiconto 2022 DCC. n. 12 del 08/05/2023 pag. 107, allegato al Rendiconto 2022	Positivo
4	Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente:	Negativo
5	Miglioramento rispetto all'anno precedente del rapporto tra incassi e somme contestate per le sanzioni al codice della strada	Positivo
6	Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata:	Negativo
7	Riduzione dei tempi medi di pagamento: indicatore tempestività dei pagamenti 2022	Positivo
8	Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	Negativo
9	Attuazione del programma delle opere e degli acquisti di cui all'articolo 21 del D.lgs. n. 50/2016: Programma triennale delle opere e degli acquisti pubblici 2023/2025 - nota di aggiornamento al DUP DEL. C.C. N. 10/2023	Positivo
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
Rispetto dei vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificati da parte del nucleo di valutazione (Fino a 10 punti)		Fattore: <ul style="list-style-type: none">▪ Rispettato▪ NON rispettato
1	Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	Rispettato
2	Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	Rispettato
3	Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	Rispettato
4	Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	Rispettato
5	Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	Rispettato
6	Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	Non Rispettato
7	Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	Non Rispettato
8	Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	Rispettato
9	Verifica della certificazione delle assenze per malattia	Rispettato
10	Avvio e conclusione dei procedimenti disciplinari	Rispettato
11	Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	Rispettato
12	Vigilanza sul personale assegnato	Rispettato
13	Rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	Rispettato
PUNTEGGIO OTTENUTO		10
TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		20

POLIZIA LOCALE - P.O. n. 7				
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI (Punteggio massimo 20 punti)				
Fattore di valutazione	Peso teorico (P)	Giudizio		Punteggio ottenuto
<u>Pianificazione, organizzazione e innovazione</u> , intesa come capacità di programmazione e controllo, della gestione finanziaria di competenza, nonché capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di misurarsi con risultati impegnativi e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione e approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Collaborazione, comunicazione e integrazione</u> , intese come capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con il Segretario, con i Responsabili di P.O. e con il personale, con persone inserite in altre articolazioni organizzative e/o enti, al fine di realizzare progetti e/o risolvere problemi	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Interazione con gli organi di indirizzo politico</u> , intesa come capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente ed in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Orientamento al cittadino-utente</u> , inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
<u>Valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori</u> , intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze, nonché la capacità di governare il processo di valutazione attraverso una chiara definizione delle attività assegnate e delle attese, una motivata differenziazione delle valutazioni ed il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati	4	Ottimo	4	4
		Discreto	3	
		Buono	2	
		Sufficiente	1	
		Insufficiente	0	
TOTALE VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI			20	

POLIZIA LOCALE - P.O. n. 7		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA		
Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio Finale
Performance individuale	60	44.30
Performance organizzativa	20	20
Comport. organizzativi e Competenze professionali	20	20
Somma	100	84.30
Fattori di integrazione o riduzione		15
Totale punteggio complessivo		99.30

SINTESI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE**N. totale dipendenti valutati 62**

Totale Punteggio	Dipendenti valutati per SETTORE					
	Settore Legale	Settore Amministr.	Settore Finanziario	Settore Tecnico	Settore urbanistica	Polizia Locale
Fino a 50 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 51 a 55 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 56 a 60 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 61 a 65 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 66 a 70 punti	-----	-----	-----	-----	-----	1
da 71 a 75 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 76 a 80 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 81 a 85 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 86 a 90 punti	-----	-----	-----	-----	-----	-----
da 91 a 95 punti	-----	1	-----	-----	-----	3
Oltre 95 punti	1	19	11	15	-----	11

Il livello di conseguimento degli obiettivi di Performance Anno 2022 e del grado di copertura delle linee programmatiche di mandato 2022 risulta **soddisfacente**.

DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**L'ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio?**

L'Ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio.

E' stato rilevato l'indicatore di tempestività dei pagamenti?

L'Ente ha rilevato l'indicatore di tempestività dei pagamenti che è pari a **28,81**.

Qual è l'ammontare dei debiti al 31.12.2022?

L'ammontare dei debiti al 31/12/2022 è di € 2.230.795,54

Modalità di gestione dei servizi per conto terzi:

Le entrate e le uscite relative ai servizi per conto di terzi rilevano che gli accertamenti di entrata conservano l'equivalenza con gli impegni di spesa.

Andamento della spesa degli organi politici istituzionali:

L'andamento della spesa degli organi politici istituzionali è in linea con l'andamento 2021.

Sono stati adottati i provvedimenti in materia di tariffe e aliquote di imposta nonché in materia di servizi pubblici

come da tabella seguente:

Oggetto	Provvedimento		
	Organo	Numero	Data
Aliquote IMU	Consiglio	13	31/05/2022
Aliquote TARI	Consiglio	12	31/05/2022
Canone Unico Patrimoniale	Giunta	71	10/05/2022
Addizionale IRPEF	Consiglio	15	31/05/2022
Servizi a domanda individuale	Giunta	75	17/05/2022

Il risultato di amministrazione

L'esercizio 2022 si è chiuso con un *avanzo* di amministrazione pari a € 20.551.019,45, così determinato:

COMUNE DI PISTICCI (MT)

Allegato a) Risultato di amministrazione

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2022

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo di cassa al 1° gennaio				5.870.387,43
RISCOSSIONI	(+)	3.630.752,77	16.800.536,76	20.431.289,53
PAGAMENTI	(-)	4.991.425,43	14.273.764,28	19.265.189,71
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			7.036.487,25
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			7.036.487,25
RESIDUI ATTIVI	(+)	17.225.243,93	8.008.826,80	25.234.070,73
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	3.300.967,37	7.694.690,71	10.995.658,08
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI ⁽¹⁾	(-)			462.905,46
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN C.TO CAPITALE ⁽¹⁾	(-)			260.974,99
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER ATTIVITÀ FINANZIARIE ⁽¹⁾	(-)			0,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022 (A) ⁽²⁾	(=)			20.551.019,45
Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2022				
Parte accantonata ⁽³⁾				
Fondo crediti di dubbia esazione al 31/12/2022 ⁽⁴⁾				15.449.376,91
Accantonamento residui perenti al 31/12/2022 (solo per le regioni) ⁽⁵⁾				0,00
Fondo anticipazioni iliquidità				406.704,70
Fondo perdite società partecipate				67.000,00
Fondo contenzioso				1.500.000,00
Altri accantonamenti				174.340,49
			Totale parte accantonata (B)	17.597.422,10
Parte vincolata				
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili				1.361.441,91
Vincoli derivanti da trasferimenti				938.704,53
Vincoli derivanti da contrazione di mutui				105.364,43
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente				0,00
Altri vincoli da specificare				127.216,00
			Totale parte vincolata (C)	2.532.726,87
			Totale parte destinata agli investimenti (D)	387.025,96
			Totale parte disponibile (E)=(A)-(B)-(C)-(D)	33.844,52
			F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto ⁽⁶⁾	0,00
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare ⁽⁶⁾				

Si è provveduto a redigere il Piano degli indicatori di Bilancio come di seguito indicato:

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)
----------------------	-------------	---

1	Rigidità strutturale di bilancio	
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macro-aggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" – FPV entrata concernente il Macro-aggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate)
		22.15 %
2	Entrate correnti	
2.1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale accertamenti primi tre titoli di entrata dei primi tre titoli delle Entrate / Stanziamenti iniziali di competenza
		101.09%
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti primi tre titoli di entrata dei primi tre titoli delle Entrate / Stanziamenti definitivi di competenza
		94.39 %
2.3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extra-tributarie") / Stanziamenti iniziali di competenza dei primi tre titoli delle Entrate
		70.86 %
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extra-tributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate
		66.16 %
2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui dei primi tre titoli di entrata / Stanziamenti iniziali di cassa dei primi tre titoli delle Entrate
		100.03%
2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui primi tre titoli di entrata / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate
		69.92%
2.7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extra-tributarie") / Stanziamenti iniziali di cassa dei primi tre titoli delle Entrate
		64.91%
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extra-tributarie") / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate
		45.37 %

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)
3	Anticipazioni dell'Istituto tesoriere	
3.1	Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	Sommatoria degli utilizzi giornalieri delle anticipazioni nell'esercizio / (365 x max previsto dalla norma) 0,00 %
3.2	Anticipazione chiuse solo contabilmente	Anticipazione di tesoreria all'inizio dell'esercizio successivo / max previsto dalla norma 0,00 %
4	Spese di personale	
4.1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	Impegni (Macro-aggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV personale in uscita 1.1 – FPV personale in entrata concernente il Macro-aggregato 1.1) / (Impegni Spesa corrente – FCDE corrente + FPV concernente il Macro-aggregato 1.1 – FPV di entrata concernente il Macro-aggregato 1.1) 32.10 %
4.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	Impegni (pdc 1.01.01.004 + 1.01.01.008 "indennità e altri compensi al personale a tempo indeterminato e determinato" + pdc 1.01.01.003 + 1.01.01.007 "straordinario al personale a tempo indeterminato e determinato" + FPV in uscita concernente il Macro-aggregato 1.1 – FPV di entrata concernente il Macro-aggregato 1.1) / Impegni (Macro-aggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macro-aggregato 1.1 – FPV in entrata concernente il Macro-aggregato 1.1) 21.12 %
4.3	Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	Impegni (pdc U.1.03.02.010.000 "Consulenze" + pdc U.1.03.02.12.000 "lavoro flessibile/LSU/Lavoro interinale" + pdc U.1.03.02.11.000 "Prestazioni professionali e specialistiche") / Impegni (Macro-aggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macro-aggregato 1.1 – FPV in entrata concernente il Macro-aggregato 1.1) 12.70 %

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)	
4.4	Spesa di personale pro-capite Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	Impegni (Macro-aggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV personale in uscita 1.1 – FPV personale in entrata concernente il Macro-aggregato 1.1) / popolazione residente al 1° gennaio (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	211.11
5	Esternalizzazione dei servizi		
5.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	(pdc U.1.03.02.15.000 "Contratti di servizio pubblico" + pdc U.1.04.03.01.000 "Trasferimenti correnti a imprese controllate" + pdc U.1.04.03.02.000 "Trasferimenti correnti a altre imprese partecipate") / totale spese Titolo I	23.39 %
6	Interessi passivi		
6.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	Impegni Macro-aggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")	0.40%
6.2	Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	Impegni voce del pdc U.1.07.06.04.000 "Interessi passivi su anticipazioni di tesoreria" / Impegni Macro-aggregato 1.7 "Interessi passivi"	0,00 %
6.3	Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi	Impegni voce del pdc U.1.07.06.02.000 "Interessi di mora" / Impegni Macro-aggregato 1.7 "Interessi passivi"	0,00 %
7	Investimenti		
7.1	Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	Impegni (Macro-aggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macro-aggregato 2.3 "Contributi agli investimenti") / totale Impegni Tit. I + II	19.47 %
7.2	Investimenti diretti pro-capite (in valore assoluto)	Impegni per Macro-aggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" / popolazione residente al 1° gennaio (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	216.46
7.3	Contributi agli investimenti pro-capite (in valore assoluto)	Impegni per Macro-aggregato 2.3 "Contributi agli investimenti" / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	0,00

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)	
7.4	Investimenti complessivi pro-capite (in valore assoluto)	Impegni per Macro-aggregati 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" e 2.3 "Contributi agli investimenti" / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	216,46
7.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	Margine corrente di competenza/[Impegni + relativi FPV (Macro-aggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macro-aggregato 2.3 "Contributi agli investimenti")](9)	110,63 %
7.6	Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	Saldo positivo delle partite finanziarie / [Impegni + relativi FPV (Macro-aggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macro-aggregato 2.3 "Contributi agli investimenti")](9)	0,00 %
7.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	Accertamenti (Titolo 6 "Accensione prestiti" - Categoria 6.02.02 "Anticipazioni" - Categoria 6.03.03 "Accensione prestiti a seguito di escussione di garanzie" - Accensioni di prestiti da rinegozziazioni) / [Impegni + relativi FPV (Macro-aggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macro-aggregato 2.3 "Contributi agli investimenti")](9)	0.00%
8	Analisi dei residui		
8.1	Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	Totale residui passivi titolo 1 di competenza dell'esercizio / Totale residui passivi titolo 1 al 31 dicembre	74,02 %
8.2	Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	Totale residui passivi titolo 2 di competenza dell'esercizio/ Totale residui titolo 2 al 31 dicembre	69,65 %
8.3	Incidenza nuovi residui passivi per incremento attività finanziarie su stock residui passivi per incremento attività finanziarie al 31 dicembre	Totale residui passivi titolo 3 di competenza dell'esercizio / Totale residui passivi titolo 3 al 31 dicembre	0,00 %
8.4	Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	Totale residui attivi titoli 1,2,3 di competenza dell'esercizio / Totale residui attivi titoli 1, 2 e 3 al 31 dicembre	29,13 %
8.5	Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	Totale residui attivi titolo 4 di competenza dell'esercizio / Totale residui attivi titolo 4 al 31 dicembre	42,62 %

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)
8.6	Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie Totale residui attivi titolo 5 di competenza dell'esercizio / Totale residui attivi titolo 5 al 31 dicembre	0,00 %
9	Smaltimento debiti non Finanziari	
9.1	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio Pagamenti di competenza (Macro-aggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") / Impegni di competenza (Macro-aggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")	53,18 %
9.2	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti Pagamenti c/residui (Macro-aggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") / stock residui al 1° gennaio (Macro-aggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")	63,54 %
9.3	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio Pagamenti di competenza [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)] / Impegni di competenza [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)]	3,32 %

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)	
9.4	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	Pagamenti in c/residui [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)] / stock residui al 1° gennaio [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)]	0,54 %
9.5	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (<i>di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014</i>)	Giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	28,81
10	Debiti finanziari		
10.1	Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	Impegni per estinzioni anticipate / Debito da finanziamento al 31 dicembre anno precedente (2)	0,00 %
10.2	Incidenza estinzioni ordinarie debiti finanziari	(Totale impegni Titolo 4 della spesa – Impegni estinzioni anticipate) / Debito da finanziamento al 31 dicembre anno precedente (2)	24,75 %

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)	
10.3	Sostenibilità debiti finanziari	[Impegni (Totale 1.7 "Interessi passivi" – "Interessi di mora" (U.1.07.06.02.000) – "Interessi per anticipazioni prestiti" (U.1.07.06.04.000) + Titolo 4 della spesa – estinzioni anticipate) – (Accertamenti Entrate categoria E.4.02.06.00.000 "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche") + Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche (E.4.03.01.00.000) + Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione (E.4.03.04.00.000)] / Accertamenti titoli 1, 2 e 3	2,77 %
10.4	Indebitamento pro-capite (in valore assoluto)	Debito di finanziamento al 31/12 (2) / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)	0.00
11	Composizione dell'avanzo di amministrazione (4)		
11.1	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	Quota libera di parte corrente dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (5)	0,44 %
11.2	Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	Quota libera in conto capitale dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (6)	1,92 %
11.3	Incidenza quota accantonata nell'avanzo	Quota accantonata dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (7)	69,91 %
11.4	Incidenza quota vincolata nell'avanzo	Quota vincolata dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (8)	27,73 %
12	Disavanzo di Amministrazione		
12.1	Quota disavanzo ripianato nell'esercizio	Disavanzo di amministrazione esercizio precedente – Disavanzo di amministrazione esercizio in corso / Totale Disavanzo esercizio precedente (3)	0.00 %
12.2	Incremento del disavanzo rispetto all'esercizio precedente	Disavanzo di amministrazione esercizio in corso – Disavanzo di amministrazione esercizio precedente / Totale Disavanzo esercizio precedente (3)	0.00 %
12.3	Sostenibilità patrimoniale del disavanzo	Totale disavanzo di amministrazione (3) / Patrimonio netto (1)	0,00 %
12.4	Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	Disavanzo iscritto in spesa del conto del bilancio / Accertamenti dei titoli 1, 2 e 3 delle entrate	0,57 %
13	Debiti fuori bilancio		
13.1	Debiti riconosciuti e finanziati	Importo Debiti fuori bilancio riconosciuti e finanziati / Totale impegni titolo I e titolo II	6,14 %

COMUNE DI PISTICCI Prov. MT
Piano degli indicatori di bilancio
Indicatori sintetici
Rendiconto esercizio 2022

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2022 (percentuale)	
13.2	Debiti in corso di riconoscimento	Importo debiti fuori bilancio in corso di riconoscimento/Totale accertamento entrate dei titoli 1, 2 e 3	0,00 %
13.3	Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	importo Debiti fuori bilancio riconosciuti e in corso di finanziamento/Totale accertamento entrate dei titoli 1, 2 e 3	0,00 %
14	Fondo pluriennale vincolato		
14.1	Utilizzo del FPV	(Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata del bilancio - Quota del fondo pluriennale vincolato corrente e capitale non utilizzata nel corso dell'esercizio e rinviata agli esercizi successivi) / Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata nel bilancio <i>(Per il FPV riferirsi ai valori riportati nell'allegato del rendiconto concernente il FPV, totale delle colonne a) e c)</i>	74,75 %
15	Partite di giro e conto terzi		
15.1	Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	Totale accertamenti Entrate per conto terzi e partite di giro / Totale accertamenti primi tre titoli delle entrate <i>(al netto delle operazioni riguardanti la gestione della cassa vincolata)</i>	12,65 %
15.2	Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	Totale impegni Uscite per conto terzi e partite di giro / Totale impegni del titolo I della spesa <i>(al netto delle operazioni riguardanti la gestione della cassa vincolata)</i>	15,85 %

- (1) Il Patrimonio Netto è pari alla Lettera A) dello stato patrimoniale passivo. Gli enti locali delle Autonomie speciali che adottano il DLgs 118/2011 a decorrere dal 2016 e gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti elaborano l'indicatore a decorrere dal 2017.
- (2) Il debito da finanziamento è pari alla Lettera D1 dello stato patrimoniale passivo. Gli enti locali delle Autonomie speciali che adottano il DLgs 118/2011 a decorrere dal 2016 e gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti elaborano l'indicatore a decorrere dal 2017.
- (3) Indicatore da rappresentare solo in caso di disavanzo di amministrazione. Il disavanzo di amministrazione è pari alla lettera E dell'allegato al rendiconto riguardante il risultato di amministrazione dell'esercizio di riferimento.
- (4) Da compilare solo se la voce E, dell'allegato al rendiconto concernente il risultato di amministrazione è positivo o pari a 0.
- (5) La quota libera di parte corrente del risultato di amministrazione è pari alla voce E riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A del predetto allegato a)
- (6) La quota libera in c/capitale del risultato di amministrazione è pari alla voce D riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A riportata nel predetto allegato a).
- (7) La quota accantonata del risultato di amministrazione è pari alla voce B riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A del predetto allegato a).
- (8) La quota vincolata del risultato di amministrazione è pari alla voce C riportata nell'allegato a) al rendiconto. Il risultato di amministrazione è pari alla lettera A riportata nel predetto allegato a).

Indicare al numeratore solo la quota del finanziamento destinata alla copertura di investimenti, e al denominatore escludere gli investimenti che, nell'esercizio, sono finanziati dal FPV

Adempimenti previsti dall'art.57 del D. Lgs. n.166/2001 e adozione dei programmi di azioni positive per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:

Il Comune di Pisticci, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 31 Marzo 2017, ha costituito il CUG, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni istituito secondo l'art. 21 della Legge n. 183/2010.

Obiettivi del CUG:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n.178 del 17/11/2022 è stato approvato ed adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 predisposto dal Segretario Generale e condiviso dal CUG (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) del Comune di Pisticci.

INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE

Coinvolgimento Stakeholder nei processi decisionali

L'Amministrazione, consapevole del fatto che instaurare un dialogo con i propri Stakeholder sia un processo che permette all'Ente di confrontarsi per verificare le aspettative e per impostare o rivedere politiche e strategie, ha adottato strumenti per informare, consultare, condividere scelte e valutare criticità nelle varie fasi di un progetto.

L'Ente all'insegna della cooperazione e di una maggiore inclusione sociale intersettoriale ha usato le seguenti strategie:

- Assicurare l'accesso del pubblico alle informazioni attraverso: il sito web, lettere, brochure, e-mail, social network, assemblee pubbliche e riunioni; Favorire la partecipazione dei cittadini all'attività decisionale attraverso incontri pubblici, visite in loco;
- Organizzare tavoli tematici, di confronto/osservazione e formazione invitando varie categorie rappresentative nel campo turistico, sociale ed urbanistico (associazioni, operatori turistici e commerciali, tecnici urbanistici)

Coinvolgimento Stakeholder nella gestione e produzione servizi

Il Comune sul proprio sito istituzionale ha attivato la pubblicazione nella sezione trasparenza l'elenco degli affidamenti e le pubblicazioni previste per l'Amministrazione aperta. L'Amministrazione comunale è consapevole dell'importanza del coinvolgimento operativo dei cittadini nella gestione dei servizi pubblici, ha cercato di dare piena attuazione a quello che viene

definito “Ascolto dell’utenza”. In tal senso ha promosso molteplici azioni di coinvolgimento e partecipazione dei cittadini per contribuire al miglioramento del servizio attraverso riunioni per:

- Organizzazione servizi scolastici e gestione mensa con Dirigente scolastico, insegnanti, genitori, alunni;
- Interventi su economia locale con: Imprese e Artigiani;
- Organizzazione manifestazioni ed eventi con: Operatori turistici, Associazioni;
- Assemblee pubbliche si sono tenute per quanto riguarda la gestione dei rifiuti con il servizio di porta a porta;

Coinvolgimento Imprese e Utenti

Il Comune non ha effettuato un’indagine di customer satisfaction, esiste un’attività periodica di analisi di consultazione e visualizzazione delle pagine del sito web, ciò al fine di identificare i bisogni informativi più evidenti degli utilizzatori del sito

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale: il fondo è stato deliberato con determinazione del Settore II Gestione delle Risorse umane e personale - n. 312 del 15 novembre 2022 avente ad oggetto “Area della dirigenza - Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022 - art. 57, CCNL 2016-2018”.

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l’anno 2022 risulta essere pari ad € 142.422,40 oltre oneri previdenziali ed Irap.

Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale NON dirigenziale: L’Ente con determinazione del Settore II Gestione delle Risorse umane e personale n. 267 del 13 ottobre 2022 ha costituito il Fondo per le risorse decentrate relativo al personale non dirigente – anno 2022.

Il Fondo per il finanziamento del premio per la Performance per l’anno 2022 risulta essere pari ad € 335.727,30, comprensiva di € 50.000,00 per incentivi tecnici ed € 45.000,00 per incentivi avvocatura interna, a carico del bilancio dell’esercizio 2022/2024.

CONSIDERAZIONI FINALI

Lo stato di attuazione degli obiettivi può essere considerato, benché con livelli di miglioramento, sostanzialmente in linea con le attese tanto in relazione alla performance dell'Ente quanto quella relativa ai Settori, fin qui, oggetto di valutazione.

In riferimento al ciclo della performance, è opportuno sottolineare come l'Amministrazione ha avviato un processo di definizione degli obiettivi ispirati alle seguenti direttrici:

- essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;
- diretti a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, al mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- graduati rispetto all'importanza data;
- collegati alle risorse finanziarie, umane e strumentali;
- individuati, di norma, su base triennale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, previo parere del precedente Nucleo di Valutazione n.2 del 2 luglio 2019, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.109 del 04/07/2019 ed adottato dall'Ente anche nell'anno 2022 risulta essere adeguato alle recenti disposizioni del D.Lgs n.74/2017 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza ed integrità, integrando il D.Lgs n.150/2009 e succ. modif.

Ha introdotto, altresì, nuovi strumenti operativi di indubbia utilità che se da un lato hanno rinnovato in toto il precedente sistema di valutazione dall'altro hanno determinato qualche difficoltà operativa da parte del personale coinvolto che ha cercato di affrontare con impegno ed attenzione.

La performance di tutto il personale, relativamente ai Settori oggetto del procedimento valutativo, si attesta, su livelli soddisfacenti, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi strategici individuati e assegnati con il Piano della Performance e con il PEG.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, dopo l'approvazione della Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Il Sindaco/La Giunta Comunale