



COMUNE DI COLLI VERDI

Provincia di Pavia

Località Pometo - Piazza Municipio - Frazione Ruino, n. 1 - CAP 27061

C.F./P.I. 02738210182

tel. 0385955898 – fax 0385955897

comune.colliverdi@legalpec.it

info@comune.colliverdi.pv.it

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2021

PREMESSA

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D.Lgs n.74 del 25 maggio 2017 "cd Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirato ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono :

- deliberazione di G.C. n. 53 del 08/06/2021 avente per oggetto: *"Piano dettagliato degli obiettivi 2021-Proposta all'esecutivo e approvazione"* con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2021 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;
- i dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;
- le valutazioni del Nucleo di Valutazione.

Tutti gli obiettivi, a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettaglio degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettaglio degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. Le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2018-2020.

FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa Amministrazione rientra fra gli enti italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle Performance", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo almeno triennale.

PDO - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) che questa Amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo, anche se occorre ancora lavorare sulla dimensione manageriale e culturale. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento al fine di lavorare per obiettivi. Questa nuova pratica fa parte di una dimensione culturale che per affermarsi ha bisogno di tempi medio-lunghi.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" la Performance individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto")

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto")

mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Inoltre questo ente non rientra nell'applicazione dell'art. 19 c. 1 che prevede la compilazione della graduatoria e pur con riguardo alla selettività risulta impraticabile per l'OdV pretendere notevoli differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: La misurazione della performance organizzativa è data dal raggiungimento degli indicatori degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area tenendo conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della Performance Organizzativa, in un Comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'Ente in maniera oggettiva e misurabile.

Sistema di trasparenza e integrità: Ai sensi della L. 190/2013 a gennaio 2021 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che da quest'anno è diventato un allegato del PTPC, e a luglio 2021 (a seguito del rinvio per emergenza covid-19) è stato attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 30.06.2021 previsti dalle delibere della ex Civit-ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione Trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D. Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016.

A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D. Lgs 33/13. Il NdV esprime una valutazione positiva al lavoro svolto.

Collegamento Performance/Programma Anticorruzione: Ai sensi della L. 190/2013 a gennaio 2021 è stato approvato anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023 che riporta l'attività espletata dall'Amministrazione Comunale nell'anno 2021 per la prevenzione alla corruzione con l'analisi di nuovi procedimenti con l'indicazione delle misure di prevenzione.

Gli obiettivi contenuti nel PTPC sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel PDO.

La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata attuata nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa" previsti dal Regolamento sui controlli interni;

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2021 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Colli Verdi prevede che il risultato ai Responsabili sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi sempre da parte dell'OdV, mentre per i dipendenti non incaricati di P.O. la produttività è liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del Responsabile.

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2021

La misurazione e la valutazione della performance è stata effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dagli eventuali controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- dall'eventuale confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

AREA FINANZIARIA – Responsabile: rag. STEFANO DEGLI ANTONI –

N°	DESCRIZIONE	Relazione ragg. nto
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2021: 1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto.	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE n.31 DEL 16/03/2021
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D. Lgs 33/13
3	Predisposizione Contratto Decentrato Collettivo	il contratto decentrato e' stato sottoscritto il 20/07/2021
4	GESTIONE CERTIFICAZIONE FONDONE COVID 19 -	Rilevazione effettuata in data 31/05/2021 – senza alcuna richiesta di modifica da parte del Ministero delle Finanze
5	Certificazione attestante il tempo medio dei pagamenti relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture, prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del d.l. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190.	L'indicatore annuale pubblicato nella apposita sezione di amministrazione trasparente rileva un tempo medio di -52,21 giorni dimostrando una tempistica di molto inferiore ai dettati legislativi in essere
6	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2021: 1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto.	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE n.31 DEL 16/03/2021

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dichiarato, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA FINANZIARIA = 100%**

AREA AMMINISTRATIVA-TRIBUTI E INFORMATICA: Responsabile: rag. BARBARA FERRI -

N°	DESCRIZIONE	Relazione ragg. nto
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2020: 1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto.	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTPC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE n.31 DEL 16/03/2021
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D. Lgs 33/13
3	BLASONATURA NUOVO STEMMA COMUNALE E RELATIVO GONFALONE	Blasonatura pervenuta il 31/03/2021 dall'UOA. Presa d'atto blasonatura: C.C. n. 27 del 24/04/2021. Incarico per realizzazione miniature e gonfalone civico: Det. N. 128 del 07/05/2021
4	TRIBUTI: VERIFICA ED INSERIMENTO IN BANCA DATI DELLE AREE FABBRICABILI	E' stata fatta la misurazione di n. 34 terreni per la Frazione Canevino, n. 402 terreni per la frazione di Ruino e n. 302 terreni per la frazione di Valverde. Per ogni area edificabile si è provveduto ad aggiornare manualmente la banca dati di ogni singolo proprietario, verificando la percentuale di edificabilità del mappale tramite il software fornito dalla ditta Oikos.
5	TRIBUTI : RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA E BONIFICA BANCA DATI : Verifica delle posizioni inadempienti IMU e TASI 2016/2017 e TASI 2015 propedeutica all'emissione di accertamenti compatibilmente con l'emergenza sanitaria attualmente vigente. TARI: sollecito posizioni irregolari anno 2020. BANCA DATI: verifica delle successioni/ variazioni di proprietà non importate autonomamente dal sistema Agenzia Entrate e/o ex Agenzia Territorio.	IMU/TASI: verifica delle posizioni irregolari ed emissione di n. 429 avvisi esecutivi di accertamento per il recupero dell'imposta (invio novembre 2021). TARI: sollecito avvisi bonari TARI 2020 non pagati: inviate n. 169 R.A.R. (aprile 2021). Aggiornamento settimanale della banca dati IMU/TASI/TARI con flussi forniti da Agenzia Entrate (Punto Fisco) e da Agenzia Entrate (Territor
6	TRIBUTI : APPROVAZIONE REGOLAMENTI TRIBUTARI A SEGUITO MODIFICHE LEGGE N. 160/2019 (LEGGE DI BILANCIO 2020)	Riemissione A.G. Approvazione regolamenti Entrate - IMU - Canone Unico Patrimoniale: C.C. del 27/03/2021. Pubblicazione sul Portale del Federalismo Fiscale: 29/04/2021. Incarico alla Ditta I.C.A. S.r.l. di La Spezia: Det. N. 157 del 04/06/2021
7	INFORMATIVO: ADEGUAMENTO SITO ISTITUZIONALE ALLA DIGITALIZZAZIONE: DECRETO-LEGGE N. 76/2020 (LEGGE DI CONVERSIONE N. 120/2020)	Gli Accessi sono consentiti ai cittadini dal 28/02/2021 e dal 31/03/2021

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dichiarato, ai fini della performance di area, **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA AMMINISTRATIVA-TRIBUTI E INFORMATICA = 100%**

AREA POLIZIA LOCALE - Responsabile sig. BANDANERA GIUSEPPE –

N°	DESCRIZIONE	Relazione ragg. nto
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2021: 1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto.	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTPC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE n.31 DEL 16/03/2021
2	TRASPARENZA : Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D. Lgs 33/13.
3	PREDISPOSIZIONE GESTIONE INFORMATIZZATA PRATICHE EDILIZIE, DEPOSITI SISMICI E COLLAUDI STATICI TRAMITE PORTALE "IMPRESAINUNGIORNO"	Sono state inserire sul software Banca dati unificata per l'Ente n. 67. Pratiche edilizie pervenute al protocollo 2021
4	VERIFICA RESIDENZE ANAGRAFICHE	N.34 PRATICHE GESTITE con sopralluogo
5	SUPPORTO ALL'UFFICIO TECNICO per la ricerca e riproduzione copie pratiche edilizie ai fini delle certificazione per l'accesso alla detrazioni Fiscali del 110%	sono state gestite n. 38 richieste di accesso agli atti con la ricostruzione delle diverse pratiche susseguites e sono state estratte le copie richieste

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riporto ha dichiarato, ai fini della performance di area, il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA P.L. = 100%**

AREA TERRITORIO E AMBIENTE - Responsabile Arch. MONTECUCCO PAOLA MARIA

N°	DESCRIZIONE	Relazione ragg. nto
1	Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2021: 1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto.	E' stata verificata l'avvenuta predisposizione programma Anticorruzione e avvenuta fornitura delle informazioni necessarie al Responsabile Anticorruzione. IL PTPC è STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE n.31 DEL 16/03/2021
2	TRASPARENZA: Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	si dà atto che è stato effettuato un buon lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni anche se non sempre corrispondenti alle indicazioni del D. Lgs 33/13
3	VIGILANZA SULL'ATTIVITA' URBANISTICA-EDILIZIA. Il fine dell'attività di vigilanza è quello di garantire l'attuazione delle scelte di pianificazione urbanistica prevista dagli strumenti locali e di verificare la corretta edificazione sul territorio. Le amministrazioni comunali devono utilizzare tale strumento di controllo al fine di accertare gli abusi, esercitare un potere repressivo finalizzato anche a scoraggiare l'esecuzione di manufatti non legittimi o non conformi alle modalità esecutive fissate nei titoli abilitativi. Il soggetto competente in materia di vigilanza sull'attività urbanistico – edilizia sul territorio comunale è il responsabile dell'ufficio tecnico comunale, il quale è tenuto ad esercitare delle ispezioni periodiche nei cantieri nonché ad obbligare i direttori lavori ed i costruttori a comunicare agli uffici le modalità di svolgimento dei lavori e lo stato di avanzamento degli stessi.	SONO STATI ESEGUITI N. 18 SOPRALLUOGHI IN CONFORMITA' ALLE PRATICHE EDILIZIE IN CORSO DI ESECUZIONE (n. 67 totali)
4	REALIZZAZIONE DI OPERE PUBBLICHE: Conferimento incarichi di progettazione ed	Le progettazioni delle opere pubbliche citate sono state tutte eseguite. Gli appalti sono stati eseguiti n. 7 lavori pubblici,

	esecuzione appalti con vigilanza sull'esecuzione dei lavori finanziati	ed alcune opere sono state ultimate e/o in fase di esecuzione
5	P.G.T. COMUNALE: avviamento procedura unificazione P.G.T. come previsto dalla normativa vigente	Gli incarichi sono stati conferiti con le determine n. 339/2020 - comp. Acustica 347/2020 - comp. geologica 354/2020 - comp. Urbanistica – La procedura VAS è stata avviata e sono state raccolte le osservazioni al PGT
6	Garantire la cura e la tutela del verde pubblico Assicurare la manutenzione dei giardini e del verde in relazione alle risorse economiche disponibili	Organizzazione delle priorità di intervento e controllo esecuzione interventi eseguiti con personale interno e mediante contratto di servizio. Organizzazione interventi programmati e n. 2 interventi straordinari

In conclusione l'NdV sulla base di quanto sopra riportato ha dichiarato, ai fini della performance di area, **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TERRITORIO-AMBIENTE = 100%**

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE RESPONSABILI

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base della media del raggiungimento degli indicatori mentre la si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA FINANZA - AMMINISTRATIVA TRIBUTI- E INFORMATICA.

Valutazione totale pari al: **100%**;

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA- TRIBUTI- E INFORMATICA.

Valutazione totale pari al: **100%**;

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA POLIZIA LOCALE

Valutazione totale pari al: **100%**;

VALUTAZIONE COMPLESSIVA RESPONSABILE AREA TERRITORIO E AMBIENTE

Valutazione totale pari al: **100%**.

4 . PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base della media del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

MISURAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area = **100%+100% +100%+100 = 100%**.

AREA FINANZIARIA AL 100%= 600(% obj) : 6(n° obj)

AREA SERVIZI TRIBUTI ED AMMINISTRATIVI AL 100% = 700 (%obj):7 (n°obj)

AREA POLIZIA LOCALE AL 100% = 500 (%obj): 5 (n°obj)

AREA TECNICA AL 100% = 600 (%obj) : 6 (n° obj)

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati = **100%+100% +100%+100 = 100%**.

AREA FINANZIARIA AL 100%= 600(% obj) : 6(n° obj)

AREA SERVIZI TRIBUTI ED AMMINISTRATIVI AL 100% = 700 (%obj):7 (n°obj)

AREA POLIZIA LOCALE AL 100% = 500 (%obj): 5 (n°obj)

AREA TECNICA AL 100% = 600 (%obj) : 6 (n° obj)

5. BILANCIO DI GENERE

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" approvato con deliberazione di G.C n° 26 del 16/03/2021 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione.

Questa relazione è stata validata da Nucleo di Valutazione dando atto della difficoltà di semplificare l'esposizione delle valutazioni, a causa della terminologia tecnica non sempre agevole e di immediata comprensione per i cittadini e per gli altri utenti finali.