



COMUNE DI
CASCIANA TERME LARI

PROVINCIA DI PISA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2022

COMUNE DI CASCIANA TERME LARI (PI)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Processo di pianificazione e gestione**
 - 2.1 Il sistema di valutazione delle prestazioni**
 - 2.2 Il Piano della Performance**
 - 2.3 Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022 del Piano della performance**
 - 2.3.1 Servizio Segreteria generale**
 - 2.3.2 Servizio Risorse per le imprese e il territorio**
 - 2.3.3 Servizio Risorse al cittadino**
 - 2.3.4 Servizio Economico finanziario**
 - 2.3.5 Servizio Vigilanza**
 - 2.4 Performance di Ente**
 - 2.5 Conclusioni**

COMUNE DI CASCIANA TERME LARI (PI)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

1. PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D.lgs. 27.10.2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il Comune di Casciana Terme Lari si trova impegnato anche per l'anno 2022 a redigere questo nuovo documento per la predisposizione del quale è intervenuta anche la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le linee guida ai sensi del citato D.Lgs. n.150/2009.

E' importante ricordare che per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.Lgs.150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art.114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74, comma 2, del Decreto citato, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

Il Comune di Casciana Terme Lari, in osservanza alle disposizioni di legge, ha adottato in materia i seguenti atti amministrativi:

- 1) atto di Giunta comunale n. 50 del 4.5.2016, esecutivo, avente ad oggetto l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ed atto di Giunta comunale n. 58 del 4.5.2017, esecutivo, avente ad oggetto la modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 2) atto di Giunta comunale n. 66 del 18/05/2022, esecutivo, di approvazione del Piano esecutivo di gestione;
- 3) atto di Giunta comunale n. 188 del 28/12/2022 di approvazione del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 nel quale è confluito anche il Piano esecutivo di gestione, piano dettagliato degli obiettivi ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021.

L'adozione del PEG e del PDO si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance individuali e organizzative del personale e delle articolazioni organizzative del Comune in quanto con detti strumenti vengono definiti e assegnati gli obiettivi da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali e, nello stesso tempo, individuati i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori. Al riguardo si è provveduto a una rivisitazione della tecnica di redazione di tali strumenti di pianificazione esecutiva in modo da renderli conformi ai contenuti di Piano delle performance di cui al citato D.Lgs. n.150/2009; anteriormente all'introduzione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO), il Piano della Performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 66 del 18/05/2022, insieme con il P.E.G., si considerava unificato organicamente a quest'ultimo.

Attraverso il P.E.G., infatti, gli obiettivi strategici dell'Ente, definiti dal Piano della Performance, vengono tradotti in obiettivi gestionali, con contestuale assegnazione delle risorse finanziarie e umane utili allo svolgimento delle azioni operative.

In quanto strumento programmatico, come sopra si è già rilevato, il Piano è collegato altresì agli altri documenti di programmazione/pianificazione dell'Ente, in particolare al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 20.04.2022 e al Bilancio di previsione 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 15 del 20.04.2022 .

Si ritiene opportuno evidenziare che, proprio in considerazione della necessaria interrelazione che deve sussistere tra gli strumenti di programmazione sopra richiamati ed allo scopo di superare la molteplicità degli strumenti medesimi, con DPR 24 giugno 2022 n. 81 è stato approvato il Regolamento che individua gli adempimenti relativi al Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), al quale sopra si è fatto accenno, il cui contenuto è stato definito con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.

Il fine perseguito dal legislatore con il PIAO è stato dunque quello di semplificare e riordinare il complesso e assai frammentato sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, articolato in una pluralità di documenti non sempre collegati tra loro in maniera adeguata, o addirittura sovrapposti, per indurre gli enti a sviluppare secondo un iter pianificatorio logico ed organico la propria azione amministrativa, le cui diverse componenti trovano specifica previsione nei singoli documenti di

programmazione confluiti nelle diverse sezioni del PIAO.

Più nel dettaglio, per effetto di questa nuova normativa, il Piano della Performance è confluito nella sezione 2 “Valore pubblico, performance, anticorruzione” del PIAO. Per quanto riguarda l'anno 2022, l'Ente ha approvato il PIAO 2022-2024, in un'ottica di transizione verso la nuova programmazione e per fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa, coordinando le diverse azioni contenute nei singoli Piani, anteriormente adottati.

L'Unione Valdera ha nominato direttamente il Nucleo di Valutazione a valere per tutti i Comuni aderenti all'Unione stessa.

Il vigente Sistema di valutazione definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale, delle posizioni organizzative e dei singoli dipendenti;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di selettività e valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati ottenuti agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tale impostazione metodologica risulta attuata presso l'Amministrazione comunale di Casciana Terme Lari da alcuni anni. Con l'approvazione del PEG la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai vari Servizi in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il Bilancio di previsione, la Relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il Rendiconto di gestione e i suoi allegati, in particolare la relazione al Rendiconto e il Referto del controllo di gestione. Con il presente ulteriore documento si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 ed i risultati ottenuti al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa e di applicare i meccanismi premiali previsti, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di Valutazione.

Con il Piano della Performance il Comune di Casciana Terme Lari si è quindi impegnato a realizzare gli obiettivi in esso previsti, definiti in modo puntuale e non generico, chiaro e misurabile.

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi costituisce la base per la valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale dell'Ente.

Attraverso la stesura della “**Relazione annuale sulla Performance**”, che, come si è già sottolineato, rappresenta il momento di sintesi e di *accountability* di quanto effettivamente realizzato rispetto alle attività previste nei suddetti documenti di programmazione, sono resi noti i risultati raggiunti al 31 dicembre 2022, riferiti agli impegni assunti dall'Amministrazione per l'annualità 2022.

Il presente documento dopo la validazione da parte del Nucleo di Valutazione dell'Ente, sarà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “Performance”, sottosezione “Relazione sulla Performance” di Amministrazione trasparente del sito web istituzionale, ai sensi dell'art. 10 comma 8 del D. Lgs. n. 33/2013.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022 del Piano della Performance.

Per quanto concerne il contesto esterno di riferimento si rimanda al Documento Unico di Programmazione 2022/2024 e al Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024;

2. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

2.1 Il sistema di valutazione delle prestazioni

Il vigente Sistema di valutazione dell'Ente, adottato in attuazione delle disposizioni contenute nel

D.Lgs. n. 150/2009, ha innescato un processo di miglioramento delle strutture dell'Ente, individuando standard di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale. Il Sistema di valutazione, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 4.5.2016, e modificato con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 4.5.2017, è elaborato in un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale dipendente che del personale incaricato di Posizione Organizzativa. La valutazione delle posizioni organizzative è effettuata dal Nucleo di Valutazione, mentre la valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dai Responsabili dei Servizi secondo quanto previsto dalle disposizioni adottate.

2.2. Il Piano della Performance

Il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano Dettagliato degli Obiettivi concorrono a costituire il Piano della performance del Comune di Casciana Terme Lari. La metodologia operativa adottata ormai da alcuni anni in questa Amministrazione è conforme ai principi della normativa approvata con D.Lgs. n.150/2009 in attuazione della Legge delega n.15/2009. I citati Piani sono stati approvati con delibera della Giunta comunale n. 66 del 18/05/2022, traendo ispirazione dal Documento Unico di Programmazione 2022/2024, documento quest'ultimo collegato strettamente al Bilancio di previsione 2022/2024 e approvato con atto consiliare n. 14 del 20/04/2022, che delinea gli obiettivi generali articolati per programma. Al riguardo si osserva che i documenti di programmazione sono costruiti secondo una logica a cascata che parte dalle linee del programma di mandato, approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, per tradursi in programmi triennali nella Relazione Previsionale e Programmatica e infine in obiettivi annuali nel PEG, che viene definito attraverso una procedura negoziata, coordinata dal Segretario comunale, tra assessori e titolari di posizione organizzativa.

Il Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono nel loro insieme un documento che si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance individuali e organizzative del personale in quanto con detto strumento sono determinati, conformemente al contenuto del Documento Unico di programmazione, e assegnati ai Responsabili dei Servizi, gli obiettivi di gestione da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali.

Nello stesso tempo sono definiti altresì i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori al fine di valutare le performance di risultato del personale e delle articolazioni organizzative dell'Ente.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse decentrate, per cui tali somme sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, ad ogni Responsabile di Servizio sono assegnati più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere, per alcuni obiettivi operativi, servizi diversi, qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'altro servizio siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

2.3 Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022 del Piano della performance

Il piano esecutivo di gestione 2022, comprensivo del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, ha individuato specifici obiettivi, di significativo impatto, assegnati ai Responsabili di Servizio, corredati da tempistiche e indicatori quali-quantitativi di efficacia ed efficienza.

Di seguito sono dettagliati, per ciascun Servizio, gli obiettivi 2022, con l'indicazione del relativo grado di realizzazione:

2.3.1 Servizio Segreteria Generale

Obiettivo	Grado di complessità	Percentuale di realizzazione
-----------	----------------------	------------------------------

SSG 1 - RIVISITAZIONE ASSETTO DELLA STRUTTURA E DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITA' A PIU' LIVELLI	79	30
SSG 2 - ATTUAZIONE DEI CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA (ARTT. 8, 9, 10 REGOLAMENTO CONTROLLI INTERNI)	64	100
OI1 - ATTIVAZIONE DI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO (PAGO PA, SPID, IO)	80	75
OI2 - MONITORAGGIO E GESTIONE DEL CONTENZIOSO	90	90
OI3 - ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	70	90

2.3.2 Servizio Risorse per le imprese e il territorio

Obiettivo	Grado di Complessità	Percentuale di Realizzazione
SIT 1 - INTERVENTI DI MANUTENZIONE SUL TERRITORIO	80	50
SIT 2 - TERMALISMO - INTERVENTI PER LA PROMOZIONE DEL CENTRO TERMALE - PARTE II	72	100
SIT 3 - BANDI DI FINANZIAMENTO	84	100
SIT 4 - PIANO OPERATIVO - PARTE II	88	75
SIT 5 - ILLUMINAZIONE PUBBLICA - PARTE II	88	35
SIT 6 - LAVORI PUBBLICI	80	65
OI 1 - ATTIVAZIONE SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	80	75
OI2 - MONITORAGGIO E GESTIONE DEL CONTENZIOSO	90	90
OI3 - ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	70	90
OI4 - TARIP FASE SPERIMENTALE	86	90
OI 5 - AFFIDAMENTO GESTIONE TEATRI COMUNALI	70	60
OI 6 - ACQUISIZIONE AL PATRIMONIO DEL COMUNE DEL PALAZZO SEDE DEL CONSIGLIO COMUNALE	76	0

2.3.3 Servizio Risorse al cittadino

SRC 1 - REALIZZAZIONE DI UN'OFFERTA INTEGRATA DI ATTIVITA' ESTIVE PER RAGAZZE E RAGAZZI IN ETA' SCOLARE - PARTE II	68	100
--	----	-----

SRC 2 - AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA SCOLASTICA FORMATIVA - PARTE II	75	100
SRC 3 - GESTIONE TRASPORTO SCOLASTICO	68	100
SRC 4 - MONITORAGGIO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO DI MENSA SCOLASTICA E AVVIO PROGETTO DI EDUCAZIONE ALIMENTARE	83	100
SRC 5 - PERCORSO DI INTEGRAZIONE PER CITTADINI EXTRACOMUNITARI	72	90
SRC 6 - BANDO ASSEGNAZIONE ALLOGGI ERP E MOBILITA'	62	0
OI 5 - AFFIDAMENTO GESTIONE TEATRI COMUNALI	70	90
OI 6 - ACQUISIZIONE AL PATRIMONIO DEL COMUNE DEL PALAZZO SEDE DEL CONSIGLIO COMUNALE	76	75
OI 1 - ATTIVAZIONE SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	80	75
OI2 - MONITORAGGIO E GESTIONE DEL CONTENZIOSO	90	90
OI3 - ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	70	90
OI4 - TARIP FASE SPERIMENTALE	86	90

2.3.4 Servizio Economico finanziario

Obiettivo	Grado di Complessità	Percentuale di Realizzazione
SEF 1 - TERME DI CASCIANA ASSET STRATEGICO	84	90
SEF 2 - UNA NUOVA GESTIONE DELLE ENTRATE COMUNALI - FASE II	79	80
SEF 3 - APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025 ENTRO IL 31/12/2022	72	0
SEF 4 - APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO ECONOMALE	64	100
OI4 - TARIP FASE SPERIMENTALE	86	90
OI 1 - ATTIVAZIONE SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	80	75
OI2 - MONITORAGGIO E GESTIONE DEL CONTENZIOSO	90	90
OI3 - ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	70	90

2.3.5 Servizio Vigilanza

Obiettivo	Grado di Complessità	Percentuale di Realizzazione
SV 1 - TUTELA DELLE STRADE VICINALI DI ACCESSO AI BOSCHI SUL TERRITORIO COMUNALE	78	0
SV 2 - INTERVENTO DI SICUREZZA STRADALE - PARTE II	60	90
SV 3 - MONITORAGGIO DELLO STATO DELLA SEGNALETICA STRADALE ORIZZONTALE E VERTICALE	68	85
OI 1 - ATTIVAZIONE SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	80	75
OI2 - MONITORAGGIO E GESTIONE DEL CONTENZIOSO	90	90
OI3 - ATTUAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	70	90

2.4 Performance di Ente

Con riferimento al livello di raggiungimento degli obiettivi 2022 da parte di tutti i Responsabili di Servizio, ai sensi dell'art. 16 del Sistema di valutazione dell'Ente, è stata determinata nel 75,60% la performance di Ente, quale media del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a tutti i Responsabili di Servizio e al Segretario comunale.

2.5 - Conclusioni

Il livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali ha consentito all'Ente di realizzare una serie di azioni e di attività già contenute nel DUP 2022/2024.

Nella Relazione della Giunta al Rendiconto della gestione 2022 (allegata alla deliberazione di C.C. n. 11 del 28.04.2023) è indicato il livello di perseguimento degli obiettivi politici contenuti del DUP, secondo le differenti linee programmatiche.

La presente Relazione specifica, invece, il livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali da parte dei titolari di posizione organizzativa e in generale da parte di tutto il personale della struttura.

Casciana Terme Lari, 15/12/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Alfredo Priolo