

Comune di Soddi

RELAZIONE SULLA PERFOMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

ESERCIZIO 2024

A cura di

RESPONSABILE AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO: MASCIA FRANCESCO
RESPONSABILE TECNICO: POLA DANILO

- Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. _ del __/06/2025
- Approvata in allegato all'atto deliberativo di G.C. n. __ del __/06/2025

COMUNE DI SODDI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

INDICE

ESERCIZIO 2024	1
PREMESSA:.....	3
DATI TERRITORIALI	4
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI	5
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	6
SITUAZIONE DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE- ANNO 2024	7
ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA	8
RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA	12
RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)	13
ESITO CONTROLLI INTERNI	13
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	14
OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024	15
RELAZIONE SUI RISULTATI 2024 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA.....	16

COMUNE DI SODDI'
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 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.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2024, come programmata nell'ambito del PIAO adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

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

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e

COMUNE DI SODDI'
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- _ Programmazione: PTPCT – DUP – BPF – PIAO;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- _ Relazione della Performance.

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”.

La Relazione annuale sulla performance inoltre, deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo entro il 30 giugno di ogni anno e validata dall'Organismo di valutazione. Per gli Enti Locali la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione e obbligatoriamente pubblicata sul Sito istituzionale dell'ente nella sottosezione Performance della Sezione Amministrazione Trasparente.

DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO 2023	
Superficie complessiva ettari	560
Metri sul livello del mare	250
Densità abitativa per kmq	21
Km strade	10
N. Aree di verde Pubblico	1

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO 2023	
Istituti di Istruzione superiore	0
Istituti comprensivi	0
Biblioteca	1

COMUNE DI SODDI'
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

Strutture sportive	0
Micro-nido Comunale	0

**SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I
CITTADINI**

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2024, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 119, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2024		
Popolazione		
Descrizione		Dati
Popolazione residente al 31/12/2024		119
Di cui popolazione straniera		2
Descrizione		
Nati nell'anno		1
Deceduti nell'anno		3
Immigrati		6
Emigrati		6
Popolazione per fasce d'età ISTAT		
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	11
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	5
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	8
Popolazione in età adulta	30-65 anni	49
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	46
Popolazione per fasce d'età Stakeholder		
Prima infanzia	0-3 anni	6
Utenza scolastica	4-13 anni	10
Minori	0-18 anni	17
Giovani	15-25 anni	5

COMUNE DI SODDI'
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 2 Settori come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
Settore Amministrativo- finanziario	Settore Tecnico

Al numero dei settori corrisponde un eguale numero di Responsabili di Settore incaricati di E.Q e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000;

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 2 incaricati di Elevate Qualificazioni.

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

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2024	
Personale in servizio	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	
Dirigenti/Incaricati di E.Q (unità operative)	1
Dipendenti (unità operative)	4
Totale unità operative in servizio	5
Età media del personale	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	57
Dirigenti/ Incaricati di E.Q	40
Dipendenti	48,6
Totale Età Media	48,5
Analisi di Genere	
Descrizione	Dati
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti	0
% EQ donne sul totale delle EQ	0
% donne occupate sul totale del personale	60%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti	1
Indici di assenza	
Descrizione	Dati
Malattia + Ferie + Altro	40%
Malattia + Altro	35%

COMUNE DI SODDI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

SITUAZIONE DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE- ANNO 2024

Indicatori finanziari dei parametri di riscontro della situazione di deficitarietà dell'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.M. 28 dicembre 2018

Indicatori	Parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie
P1 - Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito-su entrate correnti) maggiore del 48%	NO
P2 - Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	SI
P3 - Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	NO
P4 - Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	NO
P5 - Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	NO
P6 - Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	NO
P7 - [Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	NO
P8 - Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	NO

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nell'anno 2024 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D.lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, e alle Delibere ANAC nn. 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017-141/2018 - 141/2019 -213/2020 - n. 294/2021 - n. 201/2022 ed in particolare relativamente ai seguenti obblighi oggetto di attestazione annuale prevista dalla Delibera ANAC n. 213/2024:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15)
- 2) Performance (art. 10, co. 8, e art. 20)
- 3) Enti controllati (art. 22)
- 4) Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)
- 5) Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)
- 6) Controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)
- 7) Servizi erogati (art. 32)
- 8) Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41, co. 1)
- 9) Pianificazione e governo del territorio (art. 39)

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 141/2018 e 141/2019 – 213/20, 298/2021 n. 201/2022, 203/2023 e 213/2024 **ha effettuato** la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 30 giugno 2024 della delibera n. 213/2024 come da attestazione del 20/06/2024 e dal successivo monitoraggio al 30.11.2024 come da attestazione del 06/12/2024, consultabili entrambe nella sezione amministrazione trasparente.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti

COMUNE DI SODDI'
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

sovrnazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

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

COMUNE DI SODDI'
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
Oggetto di valutazione						
Trasmissione all'AVCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	Non più richiesta	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell'art 37 del D.Lgs 33/2013 Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	SI	
Aggiornamento Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31/01/2024		SI	Deliberazione G.C. n.53 del 20/11/2024 Approvazione P.I.A.O.
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da di obiettivo di performance	SI	Deliberazione G.C. n.53 del 20/11/2024 Approvazione P.I.A.O.
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPCT	31 gennaio 2024	Attuazione misure previste nel PTPCT	SI	https://comune.soddi.or.it/amministrazione = trasparente/sezioni/1447427-relazione-responsabile-prevenzione-corruzione/contenuti/3283457-scheda-relazione-annuale-rpct-anno-2024
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2024	DL 174/12 Regolament o comunale controlli interni		No scadenza	Verbale Segretario Comunale		
				Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali		

Stato di Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente 2022-2024

COMUNE DI SODDI'
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

	<i>Azioni Previste</i>	<i>Attuazione</i>		<i>Note</i>
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	Sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente	X		
2	Formazione del personale	X		
2	Aggiornamento codice di comportamento	X		Aggiornato con Del. G.C. 49/2022
4	Rotazione del personale		X	Date le ridotte dimensioni dell'Ente non è possibile attuarla
5	Astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale	X		
6	Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali	X		
7	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto		X	
8	Controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	X		
9	Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti	X		
10	Adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti	X		
11	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	X		I Responsabili dei Servizi monitorano Costantemente le scadenze del personale Afferre alle proprie aree
12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	X		
13	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	X		
14	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	X		
15	Obblighi trasparenza	X		

Lo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente, (approvato all'interno del P.I.A.O. con Del. G.C. n. 53 del 20/11/2024) ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012, e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. (ora ANAC) con delibera n.72/2013 e del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con Det. N 831 del 3 agosto 2019:

- può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati presidiati.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il comune di Soddì risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2017		SI - NO
Art. 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 – (Art. 9 legge 243/2012)		SI
Rispetto del Tetto Spesa del Personale		SI - NO
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall' art. 14, comma 7, DL 78/2010 e s.m.i -		SI
Rispetto Tetto Salario Accessorio		SI - NO
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017		SI

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

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

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili 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 comune di Soddì sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell’apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell’ente ha provveduto ad espletare le sessioni semestrali di controllo, con riferimento agli atti del primo e secondo semestre 2024, come da Verbale del Segretario Comunale.

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del Segretario Comunale con le segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, al Revisore del Conto, all’Organismo di Valutazione e alla Presidenza del Consiglio Comunale.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco **2023/2028** (approvato con delibera di C.C. n. 1 del 14/03/2024). Documento presentato dal Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unitario di Programmazione 2024/2026 (approvato con delibera di C.C. n.9 del 11/03/2024) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
3. Bilancio di Previsione Finanziario (approvato con Delibera di G.C. n.10 del 11/03/2024);
4. Obiettivi di performance riferiti all'anno 2024 inseriti all'interno del PIAO approvato con Delibera di G.C. n.53 del 20/11/2024). Si tratta del documento di pianificazione che definisce, partendo dalle linee di mandato, gli obiettivi strategici per ciascuna linea individuata dall'Amministrazione e con essi gli Obiettivi di performance e di sviluppo dell'Ente.
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, unitamente al Sistema di Valutazione del Segretario Comunale, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera G.C. n. 27 del 20/05/2019.

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo <http://www.comune.soddi.or.it/> , sezione "Amministrazione Trasparente".

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024

L'Ente si è dotato degli obiettivi di Performance inseriti nel PIAO approvato con Deliberazione della Giunta Comunale G.C. n 53 del 20/11/2024, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2024 ha seguito il seguente schema:

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

RELAZIONE SUI RISULTATI 2024 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento degli Obiettivi di Performance 2024 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti agli incaricati di EQ, come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi di Performance 2024 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell'organo esecutivo dell'ente (Giunta Comunale);
- ✓ ritardo nella predisposizione delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance;
- ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale;
- ✓ Rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e un calo delle entrate);
- ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente;

Si rinvia alle singole relazioni sul raggiungimento degli obiettivi di ciascun Responsabile incaricato di EQ allegate alla presente per formarne parte integrante e sostanziale.

Il risultato complessivo può essere così rappresentato:

<i>DIRIGENTE/INCARICATO EQ</i>	<i>ESITO VALUTAZIONE</i>
Area ____	____ del punteggio attribuibile
Area ____	____ del punteggio attribuibile
Area ____	____ del punteggio attribuibile
Area ____	____ del punteggio attribuibile