

RELAZIONE

SUGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE – PEG/PIANO PERFORMANCE ANNO 2021 -

(Relazione sulle Performance dei Responsabili di Servizio

Titolari di incarichi di posizione organizzativa – Anno 2021)

IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE DELLA SEDE ANNO 2021

Premesso che la Relazione sulle Performance rappresenta uno schema di documento a valenza rendicontativa nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di Casaleone, effetto dell'adeguamento dell'Ente ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. come declinati nell'ordinamento del Comune;

Richiamati gli atti programmatici di riferimento del quadro complessivo degli obiettivi, strategici ed operativi, Anno 2021, assegnati ai Responsabili di Servizio:

- Documento unico di programmazione 2021-2023, Sezioni Strategica ed Operativa-Missioni e Programmi, ed allegati Piano dei fabbisogni di personale, Piano alienazioni e Programma Triennale Opere Pubbliche per il triennio 2021-2023, approvato con D.C.C. n. 41 del 28.09.2020, in seguito con D.C.C. n. 14 del 12.03.2021 "Approvazione Nota di aggiornamento al D.U.P. 2021-2023";
- Bilancio di previsione 2020-2022 ed allegati alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 12/03/2021;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 22.03.2021 – di approvazione del Piano esecutivo di gestione /parte contabile e deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 06.08.2021, di approvazione del Piano esecutivo di gestione / Piano delle performance 2021-2023 secondo il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 26.07.2021 ad oggetto la variazione di assestamento generale di bilancio 2021-2023 e deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 25.11.2021 di approvazione dell'ultima variazione consiliare di bilancio 2021-2023;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 28.04.2022, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2021 e dei relativi allegati - D.G.C. di adozione n. 42 del 22/03/2021;

Viste

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 20/12/2010, "Criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Legge Brunetta)", con la quale sono stati riadottati criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010, con la quale è stato integrato e modificato il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 58 del 20 dicembre 2010;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 06.04.2011 di approvazione del Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e sua modifica in data 30/12/2013 con deliberazione di Giunta Comunale n. 200;

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.01.2018, ad oggetto “Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000”;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 26.03.2021 con la quale sono stati approvati i documenti previsti, rispettivamente, dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii, predisposti dal Segretario Comunale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'illegalità e Responsabile per la Trasparenza: Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021-2023 e confermato il Codice di Comportamento, dei dipendenti del Comune di Casaleone.

Il quadro generale in cui si è sviluppata la gestione dell'esercizio 2021 è stato segnato sul piano di indirizzo di governo e normativo generale, nonché sul piano sociale dal proseguo dell'emergenza sanitaria, epidemiologica, per Covid-19 e sul piano amministrativo dall'approvazione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), revisione prevista a seguito stipula del C.C.D.I. 2019-2021 e dal Contratto Collettivo nazionale di lavoro del Comparto “Funzioni Locali” – triennio 2016-2018- in data 21.05.2018.

Dato atto che

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della *performance*, ossia del ciclo della *performance*.

- Il Sistema -SMVP- è formalizzato in un atto organizzativo che determina le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di raccordo e di integrazione tra i sistemi di controllo esistenti ed i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

- Per *misurazione* si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e *stakeholder*, attraverso il ricorso ad indicatori;

- Per *valutazione* si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, concorrendo a definire la metodologia del Sistema della performance; fasi del più ampio **Ciclo della Performance**.

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ha ad oggetto gli ambiti in cui si articola la performance:

- **Performance organizzativa**
- **Performance individuale**

e si incentra su 2 elementi:

- **I risultati** – misurati e valutati mediante le schede obiettivo del Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) / Piano delle Performance e le eventuali note/relazioni a corredo dei Responsabili di Servizio;
- **I comportamenti e le competenze organizzative** – oggetto delle schede di valutazione articolate per categorie professionali / ruoli (A-B, C, D, D Posizioni Organizzative/Responsabili di Settore, Segretario Comunale).

- La misurazione e la valutazione della *performance, organizzativa ed individuale*, si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate in termini soggettivi:

1. *amministrazione nel suo complesso e/o le singole articolazioni/unità organizzative e/o gruppi di lavoro;*
2. *individui, nel ruolo di dipendenti o di responsabili di servizi;*

mentre *in termini oggettivi* fanno riferimento entrambi a *processi, progetti, attività*.

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è soggetto a verifica annuale ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, per valutarne il corretto funzionamento e/o per l'individuazione di ambiti ed aspetti suscettibili di aggiornamento/modifica/integrazione;

Considerato che secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato gli obiettivi di P.E.G./P.P. si distinguono in due tipologie:

- Obiettivo **“gestionale”**: si tratta di obiettivi strategici per l'amministrazione e derivano dagli obiettivi definiti in sede di pianificazione nel DUP - Sezione operativa (“Obiettivi strategici o strategico-operativi”);
- Obiettivo **“esecutivo/attività”**; sono obiettivi collegati ai servizi permanenti dell'ente, e si traducono in miglioramenti o mantenimenti di standard di efficacia ed efficienza dei servizi attivi (“Obiettivi operativi” “di mantenimento” “sviluppo” e “miglioramento”); possono non essere esplicitati tra gli obiettivi di DUP - Sezione operativa;

Gli **“obiettivi di gestione”** costituiscono il risultato strategico atteso, verso il quale indirizzare i servizi, nell'ottica della soddisfazione dell'utenza, del miglioramento della qualità intrinseca del servizio, dell'innovazione e della definizione di linee di sviluppo (**obiettivi strategici o strategico-operativi**).

Gli **“obiettivi esecutivi”** si collegano ai processi/servizi dell'ente, al fine di definire la puntuale programmazione operativa e l'efficace governo delle attività gestionali e relativi tempi di esecuzione (**obiettivi operativi**).

Gli obiettivi necessitano di un idoneo strumento di misurazione rappresentato dagli **indicatori**;

Gli indicatori consistono in **parametri quantitativi** considerati e definiti a livello preventivo, ma che trovano poi confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta;

Preso atto

che i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi sono corrisposti dunque al personale in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato ed alla necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti e dei comportamenti assunti;

che l'incidenza delle componenti “Risultati” (**Performance organizzativa**) rispetto alla componente Comportamenti organizzativi/Competenze (**Performance individuale**) è diversificata in ragione del ruolo, assunto dal dipendente nel contesto organizzativo dell'Ente;

Visto il documento “Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ai sensi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni”, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 06.08.2021, corredato del parere favorevole dell'Organismo di Valutazione prot. n. 8930 in data 6 agosto 2021, agli atti degli uffici comunali;

Considerato

che l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con Legge 6 agosto 2021, n.113, prevedeva che entro il 31 dicembre 2021 le pubbliche amministrazioni adottassero il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* e della *legge 6 novembre 2012, n. 190* secondo un Piano tipo, da predisporre dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'*articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, quale strumento di supporto alle amministrazioni e nel quale fossero definite modalità semplificate per l'adozione del medesimo da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e salvo individuare ed abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato;

che le disposizioni relative al PIAO sono state rese applicabili, se pure ancora in regime transitorio, dall'anno 2022;

Atteso che la legislazione e contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dipendente non dirigente del Comparto Funzioni Locali promuovono il principio della corrispondenza tra responsabilità, realizzazione degli obiettivi e trattamento economico accessorio, come in particolare stabilito dagli articoli

7 e 45 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., dall'art. 88 del D. Lgs. n. 267/2000 che rinvia alla disciplina del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed, altresì, da ultimo dal D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, nonché dagli artt. 67, e 68 del C.c.n.l. Comparto Funzioni Locali 21.05.2018 e dagli artt. 79 ed 80 del C.c.n.l. Comparto Funzioni Locali 16.11.2022, con la finalità di garantire maggiore qualità ai servizi erogati alla collettività;

Ritenuta l'attività di valutazione del personale, in quanto afferente la più ampia materia dei controlli interni di cui all'art. 147 e seguenti del Testo unico degli Enti Locali, di natura prevalentemente tecnica, da espletare, secondo principi di imparzialità ed in applicazione di criteri oggettivi, predeterminati o determinabili, con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto delle regole civilistiche e contrattuali vigenti in materia, salvo riservare alla Giunta Comunale la valutazione relativa a profili di tipo organizzativo e strategico;

Rilevata la competenza della Giunta Comunale a deliberare in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi del combinato disposto dell'art. 42, comma 2, lett. a), e 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Visti i provvedimenti del Sindaco con i quali sono stati individuati i Responsabili di Settore per l'anno 2021

Decreto prot. n. 13824 del 30.12.2020 dal 01.01.2021 al 30.06.2021 e prot. n. 7377 del 29.06.2021 dal 01.07.2021 fino a fine mandato per Responsabile del settore Tecnico - Lavori Pubblici Architetto Elisabetta Margherita Magnani

Decreto prot. n. 5561 del 20.05.2019 periodo dal 21.05.2019 al 31.10.2021 per quiescenza Responsabile del Settore Affari generali- Segretaria- Servizi Sociali e Cultura Lucia Bonfante;

Decreto prot. n. 12113 del 29.10.2021 dal 01.11.2021 fino a fine mandato per Responsabile del Settore Affari generali- Segretaria- Servizi Sociali e Cultura Dott.ssa Silvia Prosdocimi;

Decreto pro. n. 9057 del 01.09.2019 fino a fine mandato Responsabile del servizio di Polizia Locale e Protezione Civile Istruttore Direttivo Comandante dott.ssa Barbara Raimondi;

Decreto prot. n. 5565 del 20.05.2019 dal 21.05.2019 fino a fine mandato Responsabile del Settore Economico Finanziario dott.ssa Roberta Farinazzo;

Decreto prot. n.5566 del 20.05.2019 dal 21.05.2019 fino a fine mandato Responsabile Servizi Demografici (Anagrafe Stato Civile) – Elettorale – Statistica -Protocollo- URP e Servizi Cimiteriali Sig.ra Silvia Giardini;

e preso altresì atto della nomina del Segretario Comunale reggente nell'anno 2021, dott.ssa Chiara Mazzocco.

Il Piano Performance/P.e.g. 2021-2023 – D.G.C. n. 96 del 06/08/2021 – secondo il Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato con D.G.C. n. 95 del 06/08/2021

Il Piano Performance/P.e.g. **2021-2023** si sostanzia di:

- 1 Schede P.e.g. per ciascun servizio/settore/Responsabile di Servizio/Settore, redatte secondo la scheda-tipo approvata con D.G.C. n. 95 del 06/08/2021 (scheda obiettivo del P.E.G./Piano delle Performance integrata con la valutazione dei risultati – Performance Organizzativa)**
- 2 Schede di valutazione dei comportamenti organizzativi/delle competenze e dei risultati (Per-**

formance individuale) – articolate per categorie di inquadramento/ruoli

Dato l'anno di primo avvio del Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance la sua applicazione ha richiesto adeguamenti nei comportamenti organizzativi del personale, in particolare delle figure dei Responsabili di Servizio, e di approccio all'obiettivo ed al risultato.

Per ragioni correlate alla limitata presenza in servizio per la reggenza della sede di segreteria comunale e per la programmazione serrata dell'anno 2021 (penultimo anno di mandato amministrativo), contrassegnata anche dall'avvio del Piano nazionale di ripresa e resilienza, è stato svolto un solo incontro informale con i Responsabili di Servizio per la comprensione dei criteri guida del Sistema.

Con nota prot. n. 6700 in data 13.06.2022 è stata avviata la rendicontazione degli obiettivi anno 2021 assegnati con D.G.C. n. 96 del 06/08/2021, secondo il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. 95 del 06/08/2021, sulla base degli indicatori descritti nel P.e.g./Piano delle performance e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando la scheda p.e.g./p.p. 2021, in formato aperto, con compilazione della colonna "Misura rilevata", da raffrontare alla "Misura attesa", ove indicata, o alla descrizione dell'indicatore, e conseguentemente della colonna relativa alla percentuale di raggiungimento della misura attesa, motivando gli eventuali scostamenti.

Con la medesima nota è stato precisato che la rendicontazione secondo i dati e le misure puntuali richieste nel P.e.g./Piano delle performance, al fine di agevolare il raffronto tra "programmato" e "realizzato", poteva essere supportata da documentazione/report/sintetiche relazioni dell'attività svolta nell'esercizio 2021, qualora tale attività documentale fosse precisata dall'indicatore ovvero ritenuta utile alla fase rendicontativa da parte del Responsabile del Servizio.

Analisi schede P.e.g./Piano Performance rendicontate per singolo settore/centro di responsabilità

Schede P.e.g. /Piano Performance rendicontate	Settore/Servizi	Esito analisi
Nota prot. n. 6967 in data 17.06.2022	Polizia Locale- Protezione Civile	Relazioni complete per tutti gli obiettivi assegnati, sia in ambito di funzioni e servizi di polizia locale, che di protezione civile, corredate di diversi indicatori numerici (n. verbali/tipo verbali; n. accertamenti/unità di tempo) Obiettivo "Sicurezza del territorio _ Attività di monitoraggio e controllo" – Misura rilevata superiore alla Misura attesa Obiettivo "Attività di pianificazione di protezione civile e soccorso") – 2 indicatori Misura rilevata = Misura attesa; 2 indicatori Misura rilevata > Misura attesa Trasparenza – pubblicazione deliberazioni – determinazioni ed ordinanze del settore e/o sindacali (n. 6-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-36-44, in prevalenza relative alla gestione emergenziale attività economiche per epidemia Covid-19)
Nota prot. n. // in data 28.11.2022 (invio mediante	Settore Affari Generali-Servizi Sociali-	Relazione obiettivo intersettoriale "Supporto all'utenza per la digitalizzazione dei

mail in data 28.11.2022)	Istruzione-Cultura-Sport	pagamenti dei servizi all'istruzione" – ben illustrati e raggiunti gli indicatori – Attività 5 realizzata dal Servizio Ragioneria (v. nota prot. n. 13117/2022) Trasparenza – inserimento alla pagina "Pagamenti dell'amministrazione" "Iban e pagamenti informatici" in data 06/09/2021 riferimento al Sistema PagoPA Relazione obiettivo "Adeguamento condizioni di accesso ed utilizzo strutture sportive a seguito emergenza epidemiologica Covid-19" – Attività 1 e 2 realizzate dal Settore Tecnico-Patrimonio (v. nota prot. n. 415 in data 12.01.2023) – Attività 3 Misura rilevata=Misura attesa n. 3 protocolli di accesso a strutture sportive ed utilizzo in sicurezza (note prot. n. 10968 del 04.10.2021- n. 11118 del 06.10.2021 - n. 11944 del 26.10.2021) – Relazione soddisfacente Attività 4 sulle iniziative di coordinamento delle progettualità con le Istituzioni Scolastiche -Attività 5-6 per le iniziative di coordinamento ed informazione con Associazione, utenti, famiglie sui contenuti dei protocolli di sicurezza delle strutture sportive / palestre (allegate Linee guida per l'attività sportiva di base e l'attività motoria in genere ex D.l. 52/2021, conv. In L. 127/2021) Trasparenza – tracciabilità attività mediante stesura di n. 2 verbali di riunione con il gruppo di lavoro Relazione molto puntuale dell'obiettivo "Progettualità a supporto dei bisogni legati all'emergenza epidemiologica" – Misura rilevata indicatori attività 1-2-3-4 rinvio alla Relazione allegata che descrive le seguenti iniziative progettuali – Indicatore Misura attesa 2 progettualità: a) solidarietà alimentare e sostegno alle famiglie; b) Progetto "Educativa di strada"; c) Adesione al progetto "Non siete soli Anno 2021" – capofila il Comune di Cerea, per persone in condizioni di solitudine ed isolamento; d) progetto in collaborazione con APS "L'Orchidea" "Giretto al Mercato Anno 2021"; e) Progetto "Ci sto? Affare fatica" destinato ad adolescenti e giovani fascia di età 14-19 anni, svolto nel periodo estivo; f) Centri estivi 2021. Trasparenza – Aggiornamento tempestivo sotto-sezione "Sovvenzioni, contributi,
---------------------------------	---------------------------------	---

		sussidi, vantaggi economici” – Misura attesa entro 15 giorni dall’emanazione del provvedimento raggiunta
Nota prot. n. 13117 in data 29.11.2022	Settore Economico-Finanziario (Servizi Ragioneria-Tributi-Personale-Commercio)	Relazione obiettivo intersettoriale “Supporto all’utenza per la digitalizzazione dei pagamenti dei servizi all’istruzione” – ben illustrati e raggiunti gli indicatori – Attività 5 realizzata dal Servizio Ragioneria che attesta n. 1775 pagamenti con PagoPA nei servizi istruzione regolarizzati con riconciliazione contabile - rispettate tempistiche, riferite agli adempimenti di PagoPA, previste dal progetto regionale finanziato con il Fondo Innovazione della Regione Veneto Relazione obiettivo Servizio Tributi “Rendere più efficiente ed efficace il servizio Tributi anche attraverso la semplificazione del rapporto con i contribuenti”, partendo da operazioni di aggiornamento e bonifica banca dati – Indicatore Attività 1 N. dichiarazioni da caricare nel gestionale 189 < Misura attesa 200; tuttavia si ritiene lo scostamento minimo – Indicatore Attività 2 Verifica posizioni contribuenti in banca dati n. 124 > 100 Misura attesa; Supporto richieste contribuenti per ravvedimenti operosi/F24 Misura rilevata=Misura attesa Trasparenza – relazione su dichiarazioni sostitutive contribuenti per accesso ad agevolazioni di legge controllate – obiettivo non attuato per carenza del presupposto; non sono pervenute richieste di agevolazioni tributarie pertanto non sono stati effettuati i richiesti controlli a campione Relazione Obiettivo Servizio Personale “Informatizzazione presenze del personale” – Indicatori Attività da 1 a 4, comprensivi di giornate di formazione, promozione all’uso dell’applicativo, report di verifica elementi di miglioramento e relazione di sintesi sull’utilizzo del portale – le Attività da 1 a 4 sono state ben relazionate e documentate (circolare 1/2021 al personale seguita da report di verifica prot. n. 11674 del 19.10.2021 e da relazione di sintesi in data 29.1.2021 di analisi di n. 838 richieste transitate nel portale Trasparenza – il Settore Economico-Finanziario conferma la puntualità degli adempimenti di pubblicazione obbligatoria in Amministrazione trasparente, ben superiore

		al 70% degli adempimenti, già registrata negli anni precedenti, in particolare per le sotto-sezioni “Bilanci”, “Pagamenti”, “Controlli e rilievi sull’amministrazione”.
Nota prot. n. // in data 12.01.2023 (invio mediante mail in data 12.01.2023)	Settore Demografici-Protocollo-Servizi Cimiteriali	Relazione Obiettivo “Censimento comunale e digitalizzazione atti demografici” – rinvio Relazione di sintesi per indicatori Attività 1.1 ed 1.2 – organizzazione censimento permanente della popolazione eseguito in modo puntuale con Ufficio interno e selezione di n. 2 operatori occasionali previo avviso pubblico e disciplinare di incarico delle funzioni di rilevatore – chiusura rilevazione comunicata ad Istat con nota prot. n. 13896 in data 13.12.2021; Indicatore Attività 2 Misura Rilevata rispettata al 100% schede individuali anagrafiche dematerializzate entro il 30.11.2021 – Indicatore Attività 3 Misura rilevata = Misura attesa 100% richieste di sportello per Pin e Puk Cie smarriti rilasciati in tempo reale – <i>non indicato il dato numerico corrispondente al 100% delle richieste</i> Trasparenza – n. atti digitalizzati - 35% degli atti individuati tra diverse tipologie in relazione a priorità d’ufficio - <i>non indicato il dato numerico corrispondente al 35% come richiesto dall’indicatore “n. atti digitalizzati”</i>
Nota prot. n. 415 in data 12.01.2023	Settore Tecnico Unitario	Relazione obiettivo Lavori Pubblici “Project financing ampliamento cimitero” – rinvio Relazione attività – Allegato 4 – riepilogo di dettaglio attività svolte ed analisi modalità organizzative – condivisione con gli uffici – coordinamento con l’Uff. DIPE-MEF competente in materia di partenariati pubblico-privati Trasparenza – verifica aggiornamento sotto-sezione “Tempi, costi e indicatori di realizzazione opere pubbliche” – collegamenti a Bdap ed altre banche dati – n. 1 attestazione verifica intermedia – 10/05/2021 – si registrano difficoltà tecniche di accesso alla presente sotto-sezione non dipendenti dal portale dell’ente Relazione obiettivo Lavori PP.-Patrimonio “Fascicolo del fabbricato” – rinvio Relazione attività – Allegato 3 – Banca dati Ares Edilizia Scolastica aggiornata al 31/12/2021 per n. 6 edifici scolastici georiferiti –

		obiettivo a valenza pluriennale – di utile riprogrammazione per il restante patrimonio edilizio comunale Trasparenza – verifica aggiornamento sotto-sezione “Tempi, costi e indicatori di realizzazione opere pubbliche” – collegamenti a Bdap ed altre banche dati – n. 1 attestazione verifica intermedia – 10/05/2021 – Trasparenza Relazione Obiettivo “Servizi Informatici” – Monitoraggio progetti a valere su Fondo Innovazione Digitale e supporto amministrativo al progetto Agenda Digitale-Programma POR FESR 2014-2020 – Asse 2 – <u>Obiettivo pluriennale Anni 2021-2022</u> – rinvio Relazione attività – Allegato 2 – dettagliata tabella relativa al Piano dei Servizi – piano delle caratteristiche tecniche, modalità di erogazione, corrispettivi per la fornitura di servizi informatici/telematici nell’ambito del progetto “Agire per la cittadinanza digitale” – descrizione azioni attuative – housing dei server virtuali e back up con canone annuo di euro 4.500,00, servizi on line ed interoperabilità 0,00. Trasparenza – Creazione pagina “Transizione digitale” in “Amministrazione trasparente” – caricamento previsto entro 30/11/2021 - <i>non rinvenuta pagina</i> Caricamento dati in relazione all’azione progettuale “Servizi in rete” – azione progettuale realizzata; documento non caricato in Amministrazione trasparente Relazione obiettivo Servizi Urbanistica-Edilizia Privata – “Approvazione del PEBA – Adeguamento del Regolamento Edilizio e del Piano degli Interventi al PEBA” - <u>Obiettivo pluriennale Anni 2021-2022</u> - rinvio Relazione attività – Allegato 1 – relazione esaustiva che dà conto di un’attività pianificatoria complessa svolta unitamente al professionista incaricato per la produzione degli elaborati progettuali, di rilievo e planimetrici Trasparenza – verifica tracciabilità pagamenti diritti pratiche edilizie 2021 – n. 82 pagamenti informatizzati PagoPA su oltre 200 pratiche. Se pur il dato non raggiunge l’indicatore del 100% si ritiene un buon dato di avvio, vicino al 50% di digitalizzazione.
--	--	---

		Alle Relazioni di dettaglio dei singoli obiettivi di performance il Responsabile Settore Tecnico, Arch. Magnani Elisabetta Margherita, ha prodotto una compiuta relazione degli obiettivi gestionali, nella quale si dà atto che “i diversi servizi conglobati del settore Tecnico hanno condiviso le strategie necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dimostrando coesione ed unità di intenti. Tale comportamento ha consentito il rispetto di parametri di efficienza e professionalità posti come obiettivi primari”. Si segnala altresì l'utilizzo della piattaforma telematica Sintel per n. 18 procedure nell'Anno 2021 – comprensive di lavori per adeguamento alla normativa antincendio di edifici scolastici, abbattimento barriere architettoniche, realizzazione di sistema di sicurezza urbana – segnaletica orizzontale – asfaltature – servizi di ingegneria ed architettura per l'efficientamento energetico delle scuole primarie – servizi di progettazione definitivo-esecutiva realizzazione di percorso ciclabile
--	--	--

Ai fini di integrazione tra P.e.g./Piano Performance e P.T.P.C.T. costituiscono indicatori di performance oltre che gli obiettivi di trasparenza specificatamente assegnati, in generale gli obblighi di pubblicazione e le misure di prevenzione previste dal Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T. 2021-2023 – in particolare Allegato 1) Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli Obblighi di Pubblicazione * con Soggetti Referenti.

OBIETTIVI DI TRASPARENZA	INDICATORI DI PERFORMANCE
Implementazione sezione “Amministrazione trasparente” – in qualità di Referente per la Trasparenza per le sezioni di competenza Obiettivo di Performance organizzativa	Rispetto tempistiche e tipologia atti di pertinenza delle singole sotto-sezioni della sezione “Amministrazione trasparente” Secondo quanto previsto dal Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T. 2021-2023 – in particolare <i>Allegato 1</i>) Sezione "Amministrazione Trasparente" - Elenco degli Obblighi di Pubblicazione * con Soggetti Referenti // N. schede di monitoraggio – segnalazione inadempimento trasmesse dal Segretario Comunale – RPCT (Allegato B Sezione “Obiettivi strategici in materia di Trasparenza P.T.P.C.T.

Trasparenza ed integrità – Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021-2023 - Annualità 2021.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 26.03.2021 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021-2023, corredato della “Tabella riepilogativa degli obblighi di trasparenza” e della Tabella di organizzazione della sezione “Amministrazione Trasparente”, ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e ad integrazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità ex Legge n. 190/2012, concorrendo la sezione Trasparenza del Piano ad individuare (art. 1 commi 15 ss.) il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione dell'illegalità, contrasto della corruzione e della "cattiva" amministrazione.

Nel P.T.P.C.T. 2021-2023 in materia di trasparenza è stato confermato l’inserimento degli obblighi previsti per le società partecipate, oggetto di delibera A.N.AC. n. 1134 in data 08.11.2017 – Allegato D - per le quali l’Amministrazione Comunale socia è chiamata ad attività di vigilanza/controllo.

Il Piano è altresì adottato in attuazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

Le funzioni di Responsabile per la Trasparenza (R.P.T.), ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni", sono state affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T), dando atto tuttavia che le funzioni in materia di trasparenza si svolgono in collaborazione con tutti i Responsabili di Servizio in qualità di referenti del R.P.T..

Nel sito web istituzionale del Comune, al link "Amministrazione Trasparente" la sotto-sezione dedicata agli aspetti organizzativi dell'applicazione della normativa anticorruzione (ad es. atto di individuazione del responsabile della prevenzione della corruzione e dell'illegalità) ed alle iniziative adottate dall'Amministrazione Comunale in materia (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in ambito comunale, che ha sostituito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, accorpato in un unico documento), è completa, salvo implementarla in concomitanza con l'approvazione dei vari atti/piani con periodicità annuale.

Per l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza in ambito comunale dal 2019 è stato acquisito il Portale E-Government, comprensivo della sezione “Amministrazione trasparente”, nell’ambito di un riorganizzazione complessiva dei software gestionali/applicativi dell’ente giusta atto di indirizzo D.G.C. n. 65 del 06.06.2018 e determinazione n. 213 del 15.06.2018, per l’implementazione dei flussi automatizzati per effetto del collegamento delle sotto-sezioni alle procedure informatiche e la più tempestiva attuazione degli obblighi di trasparenza, oltre ai moduli formativi in materia di anticorruzione e di trasparenza, funzionali alla corretta gestione ed aggiornamento della sezione del sito internet “Amministrazione trasparente”.

La verifica generale circa lo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2021-2023 – primo esercizio, sull'impatto organizzativo delle misure di prevenzione, sulle eventuali criticità e sui segnali di miglioramento dei comportamenti amministrativi è stata effettuata mediante compilazione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo lo schema aggiornato al PNA 2016 ed aggiornamento 2019, approvati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, rispettivamente, con determinazione n. 831 del 3 agosto 2016 e con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, alle quali si rinvia. La Relazione annuale del

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – Anno 2021 - prot. n. 538 del 18.01.2022, relativa all'attuazione PTPCT 2021, è pubblicata in "Amministrazione Trasparente" al link <http://sac5.halleysac.it/c023019/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149/page/3>, in pari data, in formato aperto .ods e pdf.

In allegato al P.T.P.C.T., una tabella riepilogativa degli obblighi amministrativi di pubblicazione, articolati in base all'efficacia giuridica ad essi attribuita dal decreto legislativo n. 33/2013, dal D. Lgs. n. 97/2016 e da altre disposizioni normative (es. art. 18 L. 83/2012, L. 244/2007, L. 69/2009), nonché documenti schematici di promemoria per gli adempimenti da attuare ai fini degli obblighi di legge, ponendo particolare attenzione alla pubblicità presupposto di efficacia giuridica dell'atto.

Il P.T.P.C.T. 2021-2023 ha implementato le misure di prevenzione con riferimento alle dichiarazioni sostitutive di assenza del conflitto di interessi per Consulenti e Collaboratori, ai sensi dell'art. 6bis della L. 241/1990 e dell'art. 42 del D. Lgs. n. 50/2016, verificati il Registro eventi rischiosi; la correlata analisi dei rischi e delle misure preventive di trattamento.

Sono state regolarmente prodotte a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione, le attestazioni dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativa al 2020 e sino al 31.05.2021 compreso con nota prot. n. 7283 del 28.06.2021 e con successiva nota prot. n. 7320 in data 21.06.2022 si è prodotta l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sino al 31.05.2022 compreso, e monitorata l'attuazione delle sezioni incomplete al 31.10.2022 (pubblicazione in Amministrazione trasparente in data 09/11/2022).

Formazione anticorruzione

Per il 2021 la formazione è stata fruita in modalità virtuale tramite un pacchetto di corsi di formazione generale e specifica MAGGIOLI (det. n. 394 del 10.11.2021) "PIANO FORMATIVO ANTICORRUZIONE 2021-2022".

"Relazione sulle performance" e sistema di misurazione e valutazione dei risultati

La **"Relazione sulle performance"**, ex art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, sostanzia la rendicontazione degli obiettivi in quanto documento consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, analisi delle cause e l'eventuale bilancio di genere realizzato.

La Relazione sulle performance è dunque intesa ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio 2021, mediante il confronto con le previsioni del "Piano delle performance", affiancandosi alla Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione, al Rendiconto di gestione ed alle allegate Relazione dell'organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e Relazione del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, ma ponendosi come documento gestionale frutto di rilevazioni più puntuali e mirate, basate anche sull'utilizzo di indicatori quali-quantitativi, ma non sistematizzate come nell'applicazione di un rigoroso controllo di gestione.

Si dà atto che, ai fini del raccordo tra gli strumenti del ciclo delle performance ed i documenti di programmazione finanziaria, l'organo esecutivo (Giunta Comunale), con la Relazione sulla gestione, allegata al rendiconto di approvazione consiliare (art. 231 del D. Lgs. n. 267/2000), esprime le prime valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti ed analizza gli scostamenti principali intervenuti rispetto alle previsioni, motivando le cause che li hanno determinati.

Alla funzione di misurazione e valutazione delle performance sono preposti, con ruoli, poteri e responsabilità differenziate, i seguenti soggetti:

- a) Organi di indirizzo politico – amministrativo;

- b) Organismo indipendente/Nucleo di valutazione;
- c) Segretario Comunale;
- d) Responsabili di Area/Settore/Servizio.

In particolare, nel sistema di misurazione e valutazione delle performance, spetta all'organo di indirizzo politico-amministrativo promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. Tale ruolo è esercitato mediante:

- a) integrazione della sezione del D.U.P. – Documento unico di Programmazione – da approvare dal **Consiglio Comunale**, organo generale di indirizzo politico-amministrativo, con la strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ente, individuando in via generale gli obiettivi strategici in materia di legalità e trasparenza, da attuare nel triennio di riferimento e da aggiornare annualmente.
- b) definizione, in collaborazione con il Segretario Comunale/i Responsabili dei Servizi, del Piano delle performance;
- c) monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) e del Codice di Comportamento dei dipendenti.

La "Relazione sulle performance" deve essere validata dall'Organo indipendente di Valutazione (OIV) e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, quale presupposto ai fini dell'accesso al sistema premiante ed a fini di ottimizzazione della programmazione strategica e dei poteri di direttiva..

Considerazioni sui profili operativi della metodologia di valutazione. Partecipazione dei risultati dell'attività

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con D.G.C. n. 95 in data 06/08/2021 ha semplificato l'assegnazione degli obiettivi gestionali ai Responsabili di Settore/Servizio, descrivendo gli stessi in modo più puntuale, per fasi di attività. La metodologia va tuttavia verificata in termini di funzionalità e di valorizzazione di buone prassi e circuiti virtuosi di azione amministrativa.

Il Sistema si basa pertanto sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'ente ("cosa è stato fatto");
- 2) i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto"), da rapportare alla posizione di lavoro ricoperta.

Per quanto riguarda la componente "Risultati", si fa riferimento alle risultanze emergenti dalle schede dettagliate circa lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi annuali.

I Responsabili di Settore hanno prodotto in tempi diversi le schede Obiettivi P.e.g./Piano Performance 2021-2023 complete degli indicatori ivi descritti e di parametri e dati puntuali, oggettivamente riscontrabili e/o documentati, utilizzando lo stesso schema del P.e.g./Piano Performance 2021-2023 - annualità 2021, con la rappresentazione della Misura Rilevata con indicatori, talora rappresentati da relazioni sull'attività, anch'esse corredate di dati, di ausilio al raffronto tra "programmato" e "realizzato".

Per il 2021 si osserva la maggiore incisività delle relazioni sui risultati raggiunti da parte dei Responsabili per un numero preponderante e/o per tutti gli obiettivi, con indicazioni di dettaglio dimostrative del risultato raggiunto, della sua specificità ed utilità per l'organizzazione del servizio interessato e/o per

l'amministrazione nel suo complesso.

Un numero significativo di obiettivi è stato monitorato direttamente dal Segretario Comunale nella fase realizzativa/in itinere mediante confronto diretto con i Responsabili di Servizio.

Alla valutazione sui risultati si associa la valutazione dei comportamenti organizzativi e gestionali, meglio riarticolati nella scheda di valutazione, ad esempio con riferimento alla capacità propositiva, all'interesse per l'innovazione dei procedimenti, alla tensione per il miglioramento organizzativo e per lo sviluppo di un'amministrazione al servizio del cittadino, elementi che, rispetto al passato, risultano dunque meglio rappresentati nella scheda di valutazione.

La scheda di valutazione (come da modello in allegato) esprime in 5 parametri la performance individuale ed organizzativa (integrazione nell'organizzazione, rendimento qualitativo, orientamento all'utenza, capacità organizzative e di gestione, competenze professionali e relazionali).

L'esito del processo di valutazione – schede P.e.g./Piano Performance rendicontate secondo gli indicatori prefissati e scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi – con successiva validazione dell'O.I.V., è partecipato dal valutatore al valutato mediante un colloquio secondo le tempistiche definite dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in ogni caso entro 5 giorni dalla conclusione del processo valutativo.

Nel corso del colloquio ed entro i successivi 10 giorni dallo svolgimento del colloquio il soggetto valutato può formulare osservazioni o controdeduzioni e chiederne la verbalizzazione ovvero procedere alla sottoscrizione in segno di accettazione delle risultanze.

Tutto quanto sin qui premesso

Richiamato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato con D.G.C. n. 95 del 06/08/2021;

Visto il

RAPPORTO INCIDENZA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE	
	SEGRETARIO COMUNALE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	50%
	RESPONSABILI DI SERVIZIO / POSIZIONI ORGANIZZATIVE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	50%
	CAT. D
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	60%

PERFORMANCE INDIVIDUALE	40%
	CAT. C
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	65%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	35%
	CAT. A-B
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	75%
PERFORMANCE INDIVIDUALE	25%

Considerato che nella scheda di valutazione relativa al personale di Cat. D Titolare di Incarichi di Posizione Organizzativa di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance il percorso valutativo sull'Area Risultati e sull'Area Comportamenti organizzativi/Competenze è tradotto in un unico punteggio rilevante per il riparto della retribuzione di risultato:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA			
ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Peso (in relazione al ruolo/ posizione professionale/inquadramento)	Punteggio	Punteggio Ponderato
AREA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI/COMPETENZE (a, b e c)	X%	X	X
AREA DEI RISULTATI (% tratta dalla scheda P.e.g.)	X%	X	X
		TOTALE PONDERATO	X

Viste

le Schede P.e.g. Piano Performance Anno 2021 debitamente rendicontate secondo gli indicatori [Misura rilevata al 31.12.2021] - per ciascun Settore, redatte secondo la scheda-tipo approvata con D.G.C. n. 95 del 06/08/2021 (scheda obiettivo del P.E.G./Piano delle Performance integrata con la valutazione dei risultati – Performance Organizzativa) e l'analisi riportata nella presente Relazione;

le Schede di valutazione dei comportamenti organizzativi/delle competenze e dei risultati dei Titolari di incarichi di posizione organizzativa Anno 2021 (Performance individuale), allegate alla presente;

Richiamati gli articoli 15 e 67 del C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 ed applicato con C.C.D.I. 2019-2021 sottoscritto in data 20.12.2019;

Dato atto che

l'art. 15 "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato" del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 4 e seguenti che

"4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della **retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste** dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, **le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.**

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, **nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.** Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.”;

- l'art. 67 del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 7 che la quantificazione del Fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

Atteso che la medesima disciplina in materia di retribuzione di risultato è confermata nel C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 (art. 17), con riferimento agli incarichi di elevata qualificazione, la cui entrata in vigore è prevista per il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del C.c.n.l. 2019-2021;

PRESENTA

la presente **Relazione sulla Performance Anno 2021**, corredata della documentazione testè riportata ai fini dell'applicazione del Fondo per la retribuzione di risultato 2021, **previa comunicazione al personale interessato e validazione a cura dell'Organismo di valutazione.**

Il presente verbale è trasmesso:

Ai Responsabili di Servizio

per la partecipazione al procedimento

Al Sindaco

Alla Giunta Comunale

per l'approvazione

Allegati:

Schede obiettivi P.e.g./Piano Performance 2021

Cerea, 17 marzo 2023

Il Segretario Comunale reggente anno 2021

dott.ssa Chiara Mazzocco
(firma assolta in modalità digitale)

**Il Rappresentante
dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

dott. Umberto Sambugaro
*(firma assolta in modalità digitale
ai sensi dell'art. 20 ss. del D. Lgs. 82/2005)*

Si dispone la pubblicazione dei dati nel sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sotto-sezione di 1° livello "Performance" – sotto-sezione di 2° livello "Ammontare complessivo dei premi" e/o "Dati relativi ai premi", in forma tabellare ed aggregata come previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”*, secondo la tabella-tipo allegato n. 6) alla circolare n. 864 in data 25/01/2017.