



CITTA' DIAULLA
Medaglia d'Oro al Merito Civile
Provincia di Massa Carrara

Relazione finale sulla performance Anno 2023

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale e successivamente deve essere validata dall'Organismo/Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali. La relazione e la sua validazione devono essere pubblicate sul sito istituzionale dell'ente.

Il ciclo di gestione della performance nel Comune di Aulla inizia con l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, con esplicitazione dei valori attesi dirisultato e dei rispettivi indicatori e vengono riassunti, in coerenza con il PEG, nel Piano annuale triennale della Performance (PP) inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato dalla Giunta comunale e oggetto di monitoraggio (e di eventuale rimodulazione) durante l'esercizio finanziario, sotto il coordinamento del Segretario Generale.

In base al sistema in vigore la performance di unità organizzativa (performance di struttura) concerne proprio l'orientamento della singola unità organizzativa al raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati attraverso il PEG/PP con valenza annuale.

Gli obiettivi di unità organizzativa sono obiettivi gestionali/operativi costituenti step intermedi annuali degli obiettivi strategici di cui al Piano performance triennale

Gli obiettivi operativi non devono essere:

-obiettivi generici, per i quali non è stato individuato l'indicatore atteso o non sono state create le condizioni per valutare in modo preciso l'attività da svolgere e non è stato indicato il target di riferimento;

-obiettivi corrispondenti ad adempimenti amministrativi obbligatori, salvo che sia evidenziata la misura del miglioramento atteso rispetto alla gestione ordinaria e salvo che comunque si "impatti" favorevolmente sugli aspetti dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;

-obiettivi di semplice destinazione della spesa, anziché di risultato atteso;

-obiettivi incoerenti con il sistema programmatico in uso nell'Ente (Documento Unico di Programmazione, Piano delle Opere Pubbliche, Programma delle acquisizioni di beni e Servizi, Piano del fabbisogno del personale, Piano dell'antecorruzione, della legalità e della trasparenza)

-obiettivi privi di misura, indicatori, target o con misure inidonee a registrare in modo oggettivo l'indicatore atteso.

Gli obiettivi assegnati alla struttura nell'esercizio 2023 risultano conformi ai criteri stabiliti dalle norme.

La valutazione del grado di raggiungimento della performance di unità organizzativa (performance di struttura) viene effettuata in sede di processo di valutazione, sulla base delle risultanze a consuntivo, come rivenienti dalla approvazione della relazione finale sulla performance, attribuendo i punteggi indicati nel vigente regolamento.

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la Relazione sulla performance che è elaborata dal Segretario Generale sulla base dei report prodotti dai Dirigenti. Tutte le fasi della misurazione e valutazione della Performance sono normate dal vigente Regolamento comunale.

Con la presente si rendicontano i risultati riferiti all'esercizio 2023.

La struttura organizzativa del Comune di Aulla, individuata con l'approvazione del P.I.A.O. 2023-2025 è suddivisa nei seguenti Settori:

1) 1°Settore "Territorio, Commercio, Vigilanza e Protezione Civile", affidato ad un Dirigente Tecnico;

2) 2°Settore "Servizi Finanziari e alla Città", affidato ad un Dirigente Amministrativo;

3) 3°Settore "Segreteria, Personale e Servizi Interni", affidato ad interim al Segretario Generale con funzioni dirigenziali.

I programmi descritti nel Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 25.05.2023, ricondotti agli obiettivi presenti nella Sezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 87 del 25.05.2023, sono stati in larga parte raggiunti. Nell'anno 2023 non è stata formulata alcuna rimodulazione degli obiettivi.

Il Grado di conseguimento degli obiettivi riferiti all'esercizio 2023, a livello generale e complessivo, risultante dalla media aritmetica delle percentuali di raggiungimento (a prescindere dai pesi attribuiti nel PIAO agli obiettivi stessi e a prescindere da valutazioni relative ad altri fattori), come attestato nei report dei Dirigenti è il seguente:

- 1° SETTORE: 97,50 %
 - 2° SETTORE: 89,00%
 - 3° SETTORE: 99,28%
- E a livello di struttura: 95,26%

Il livello di conseguimento degli obiettivi e del grado di copertura delle linee programmatiche di mandato è pertanto risultato ampiamente soddisfacente. Resta fermo che la valutazione di raggiungimento degli obiettivi legata alle performance individuali dei Dirigenti, come compiuta dal NTV, invece non può prescindere dall'analisi di fattori diversi esterni, interni e comportamentali.

Andamento delle performance comportamentali suddivisi per categoria contrattuale e con particolare attenzione alle singole aree comportamentali previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

Il personale dipendente e dirigente è stato valutato sulla base delle schede indicate al Regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione della G.C. n. 6 del 22/01/2018 confermato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 20 del 18/02/2019 e n. 25 del 03/03/2022.

Di seguito si riportano i relativi schemi in uso:

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLA DIRIGENZA. DELLE P.O. E DEL PERSONALE
informato ai principi di cui all'art 9 commi 1 e 2 D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017.**

Sistema di valutazione di performance individuale della Dirigenza e delle P.O.

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
1. OBIETTIVI:		
Contributo alla performance generale di ORGANIZZAZIONE ovvero dell'ENTE	10	
Grado di raggiungimento degli obiettivi di STRUTTURA APICALE ovvero AREA	20	S
Grado di raggiungimento degli obiettivi INDIVIDUALI	20	I
	TOTALE OBIETTIVI	50
2. COMPORTAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO		S
Competenze dimostrate	10	T
Motivazione dei collaboratori	5	E
Valutazione dei collaboratori	5	M
Orientamento ai bisogni del cittadino utente e dei colleghi interni	10	A
Puntualità e precisione delle prestazioni svolte	10	D
Capacità di analizzare, affrontare e risolvere positivamente un problema (Problem solving)	10	I
	TOTALE COMPORTAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO	50
	TOTALE GENERALE	100

**TAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE
INQUADRATO NELLE CATEGORIE A/B, C E D**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER CATEGORIA D NON P.O.	PESO PER CATEGORIE A/B/C
1. OBIETTIVI:		
Contributo alla performance generale di ORGANIZZAZIONE ovvero dell'ENTE.	5	5
Grado di raggiungimento degli obiettivi di STRUTTURA APICALE ovvero AREA	5	5
Grado di raggiungimento degli obiettivi INDIVIDUALI o DIGRUPPO	30	30
TOTALE OBIETTIVI	40	40
2. COMPORTAMENTOPROFESSIONALE EORGANIZZATIVO		
Competenze dimostrate	10	10
Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-
Orientamento ai bisogni del cittadino utente e dei colleghi interni	20	20
Puntualità e precisione delle prestazioni svolte	10	20
Capacità di analizzare, affrontare e risolvere positivamente un problema (Problem solving)	20	10
TOTALE COMPORTAMENTOPROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO	60	60
TOTALE GENERALE	100	100

Andamento delle valutazioni delle performance individuali del personale dipendente del comparto con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance

DIPENDENTI

Le valutazioni delle performance individuali del personale dipendente, predisposte dai Dirigenti) hanno avuto la seguente distribuzione tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance;

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dipendenti	0	0	0	4	17
%	0	0	0	19%	81%

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dipendenti	0	0	0	1	25
%	0	0	0	3,8%	96,2%

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dipendenti	0	1	0	1	6
%	0	12,5%	0	12,5%	75%

3° Settore

Posizioni Organizzative

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dipendenti	0	0	0	0	2
%	0	0	0	0	100%

DIRIGENTI (come da valutazione del NTV)

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dirigenti	0	0	0	0	2
%	0	0	0	0	100%

SEGRETARIO GENERALE ((come da valutazione del NTV))

Segretario Generale (e Dirigente 3° Settore ad interim) ECCELLENTE

Livello di applicazione delle misure di contrasto alla corruzione e alla illegalità.

Nella Sezione 2.3 del PIAO 2023-2025 “Programmazione Rischi Corruzione e Trasparenza” sono state indicate le misure di prevenzione.

Con Decreto del Sindaco n. 5 del 07.03.2018 è stato nominato quale Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza (RPCT) l'allora Segretario Generale, Dott.ssa Paola Michelini.

ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL DECRETO LEGISLATIVO N. 74/2017

Eventuale approvazione di integrazioni e/o modificazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche).

Il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 30.12.2010 e successivamente:

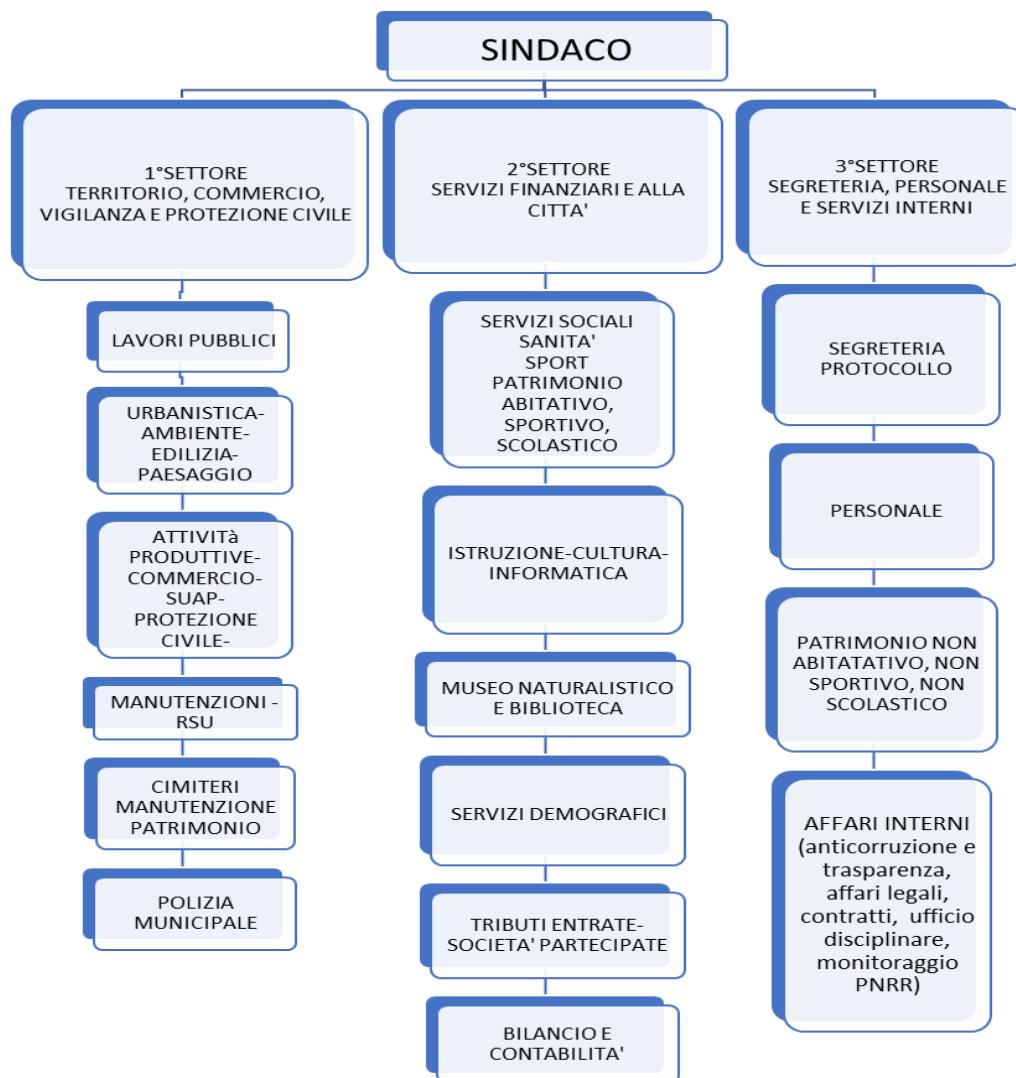
- Integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 23.09.2014
- Adeguato al D.lgs. 74/2017 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 22.01.2018
- Integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 05.09.2018
- Integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n.81 del 19.05.2022

Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni (estremi del provvedimento).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 22/01/2018 confermato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 20 del 18/02/2019 e n. 25 del 03/03/2022.

DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

Descrizione e rappresentazione dell'organigramma



1°SETTORE

Urbanistica – Piano Strutturale – Varianti - Edilizia privata - Edilizia Sociale - Lavori pubblici – Progettazione, Direzione Lavori - Espropriazioni Pubblica Utilità - Protezione civile - Ambiente -Sportello Unico Attività Produttive (S.U.A.P.) - Attività produttive - Commercio, artigianato, industria - Gestione Patrimonio Immobiliare Comunale di competenza (Compravendite – Locazioni - Concessioni in uso - Costituzione cessazione diritti reali) - Esecuzione manutenzioni ordinarie patrimonio – Demanio comunale - Gestione Raccolta Differenziata, R.S.U. - Gestione cimiteri e concessioni cimieriali - Servizio prevenzione e protezione rischi (D.Lgs. 81/2008) - Polizia Municipale

2° SETTORE

Servizi alla persona - Istruzione e Cultura - Ufficio Stampa – Museo naturalistico - Biblioteca Comunale - Sport e Tempo libero - Servizi Sociali - Case Popolari - Gestione Patrimonio Immobiliare Comunale di competenza (Compravendite – Locazioni - Concessioni in uso - Costituzione cessazione diritti reali) - Servizi demografici (Anagrafe – Stato Civile – Elettorale*) - Ufficio per le Relazioni con il Pubblico (U.R.P.) - Informatica - Ragioneria – Finanze Tributi – Economato - Controllo di gestione – Società Partecipate

3°SETTORE

Amministrazione Generale - Organi istituzionali - Segreteria e Protocollo – Personale giuridico ed economico - Affari Interni (anticorruzione e trasparenza, affari legali, contratti, ufficio disciplinare, monitoraggio PNRR) - Patrimonio non abitativo, non sportivo, non scolastico

*1) Servizio Elettorale svolto da personale del 3° Settore

Mappa Missioni, programmi, centri di responsabilità e risorse finanziarie attribuite

In occasione della elaborazione ed approvazione del DUP 2023–2025, i singoli Meta-obiettivi, obiettivi strategici di mandato, sono stati articolati in azioni specifiche riportate nella Sezione “Performance” del PIAO 2023-2025.

Con il coordinamento del Segretario Generale, in coerenza con le funzioni a quest’ultimo attribuite dal vigente contratto di lavoro, i Dirigenti sono chiamati a raggiungere degli obiettivi di settore che si completano con altri di natura intersettoriale, a testimonianza pratica di un percorso operativo e di una visione organica e complessiva degli obiettivi dell’Ente, che, attraverso una attività di insieme e di gruppo, deve favorire la percezione della struttura comunale come un “unicum” e promuovere la collaborazione tra i singoli settori.

Gli obiettivi fissati nell’ambito della performance individuano degli indicatori quantitativi o temporali e i termini entro i quali devono essere raggiunti.

Le risorse finanziarie assegnate sono descritte nel PEG dell’anno 2023 approvato con atto di Giunta Comunale n. 86 del 25.05.2023 ai quali si rimanda per una completa visione.

Il piano degli obbiettivi di cui alla Sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 è il seguente:

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2023-2025

OBIETTIVO STRATEGICO	STRUMENTO OPERATIVO	PORTATORI DI INTERESSE FINALI	ORIZZONTE TEMPORALE	OBIETTIVO ANNUALE PERFORMANCE 2023 – PESATURA/INDICATORE	D.U.P. – MISSIONE DI RIFERIMENTO	SERVIZIO COINVOLTO
DITTA COSTA DI ALBIANO a) Miglioramento situazione ambientale	Monitoraggio annuale rispetto AIA si/no	Cittadini	2023 - 2027	2,5 / Relazione annuale monitoraggio		1°SETTORE
AREA COLOMBIERA (EX CIMJECO) a) Risanamento area	Monitoraggio bonifica da parte del Demanio Relazione annuale stato dei lavori	Cittadini/Comune di Aulla	2023 - 2027	2,5 / Relazione annuale monitoraggio		1°SETTORE
APPROVAZIONE POC 1) Avvio del procedimento	Assunzione del provvedimento attestante il raggiungimento dell'indicatore di misurazione	Cittadini/Professionisti	2023	10 -Individuazione obiettivi di piano; -Riconoscere quadro conoscitivo; -Avvio procedimento di VAS; -Programma della informazione e della partecipazione; -Nomina del garante dell'informazione	8	1°SETTORE
MANUTENZIONE CURA E RECUPERO DEL PATRIMONIO COMUNALE 1) Acquisizione bene demaniale “FORTEZZA DELLA BRUNELLA” 1) MANUTENZIONE BENI PUBBLICI	- Formalizzazione acquisto dal Demanio dello Stato - Recupero cinema / sala convegni	Cittadini/Turisti Comune di Aulla Cittadini	2023 2023	5 / acquisizione del patrimonio indisponibile dell’Ente 10 / Approvazione progetto esecutivo	5 6	1°SETTORE 1°SETTORE
CULTURA a) Aulla Città di eccellenze	-Consolidamento Premio Scarabello; -Consolidamento Premio “Thesaurus” -Consolidamento “Premio Lunezia”	Cittadini/Sportivi singoli e associati/Turisti	2023	10 / Rendicontazione e liquidazione spese Premio Scarabello e Premio Lunezia	5 5 5	2°SETTORE

SPORT, STRUTTURE SPORTIVE E RICREATIVE a) Lo sport attrezzato	-Riapertura del centro sportivo di Quercia	Giovani/Sportivi/Associazioni sportive	2023 – 2027	5/Completamento pista di atletica	6	1°SETTORE
POLITICA SCOLASTICA a) La nostra scuola: migliorare le strutture a) La nostra scuola: migliorare i servizi	-Avvio della scuola media di Albiano Magra -Ultimazione della palestra della scuola media di Aulla -Completamento della palestra scuola primaria di Serricciolo -Riorganizzazione del trasporto scolastico	Studenti/Famiglie/ Corpo docente e non docente Studenti/Famiglie/ Corpo docente e non docente Studenti/Famiglie/ Corpo docente e non docente/Associazioni sportive Studenti/Famiglie Cooperative appaltatrici del servizio	2023 2023 2023-2024 2023	3 / Allestimento Scuola media 5 / Determinazione liquidazione fine lavori e/o collaudo 5 / Affidamento lavori 5 / Approvazione progetto riorganizzativo	4 4 4 4	2°SETTORE 1°SETTORE 1°SETTORE 2°SETTORE
ORGANIZZAZIONE DELLA MACCHINA COMUNALE a) Organizzazione della struttura a) Il Comune del futuro	Revisione della dotazione organica Valorizzazione e responsabilizzazione del personale attraverso il funzionigramma CCDI parte giuridica -Riacertamento TARI-TASI -Potenziamento della formazione per la trasparenza e la legalità -Riduzione dei Tempi di pagamento	Cittadinanza Cittadinanza/Interlocutori istituzionali Personale interno Personale interno Cittadinanza/Personale interno Personale in servizio/Soggetti fornitori del servizio Personale in servizio /Soggetti fornitori del servizio Cittadini	2023 2023-2027 2023 2023 2023-2027 2023	10 / Approvazione PIAO 10 / approvazione provvedimento 10 / approvazione provvedimento 4 / determinazione approvazione liste di carico 10 / Relazione finale formazione 30 / riduzione tempi di pagamento certificati	1 1 1 1 1	3°SETTORE 3°SETTORE 3°SETTORE 2°SETTORE TUTTI I SETTORI TUTTI I

	-Completamento del passaggio in cloud -Ricostruzione fascicoli assicurativi e gestione affidamento broker -Digitalizzazione archivi dei servizi cimiteriali La rete dei servizi resi attraverso le funzioni associate (Tributi, Polizia Locale, Asilo Nido) e l'Unione dei Comuni Montana Lunigiana (SUAP, Protezione Civile, Ufficio Paesaggistica, Ufficio Disciplinare)	Personale addetto ai servizi Amministrativi Personale addetto al servizio/Utenza	2023 2023-2027	nell'anno precedente 5 / assunzione provvedimento 10 / relazione finale 5 / introduzione planimetrie Cimiteri Aulla, Albiano M., Pallerone 8 / Approvazione delibera associazione di funzioni per la gestione del servizio dell'asilo nido	1 1 1	SETTORI 2°SETTORE 2°SETTORE 1°SETTORE 2°SETTORE
b) Il Comune verso i cittadini	Cittadini/Softwarehouse/Personale in servizio Studenti/Utenti/Lettori/Volontari Associazioni culturali Enti Locali interessati Cittadini/Personale		2023-2027			
TRANSIZIONE DIGITALE DEI SERVIZI AI CITTADINI E CONNETTIVITA' Il digitale per il cittadino	- Digitalizzazione accesso ai servizi a domanda individuale	Cittadinanza	2023	5 / Avvio del servizio	1	2°SETTORE
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA L'aggiornamento come elemento imprescindibile della formazione alla legalità e alla trasparenza	Effettuazione di formazione specifica Coordinamento e monitoraggio PNRR	Personale in servizio Amministratori dell'Ente Personale interno/Appaltatori	2023 2023-2026	10 / Relazione annuale 20 / Relazione annuale	1	TUTTI I SETTORI 3°SETTORE

Elenco delle posizioni dirigenziali/apicali sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (responsabilità e estremi decreto sindacale)

Alla data del 31.12.2023 erano presenti n. 3 posizioni dirigenziali e precisamente:

- Dirigente a tempo indeterminato, Dott.ssa Luciana Micheletti, alla quale con decreto del Sindaco n. 10 del 30.06.2022 è stato conferito l'incarico di dirigente del settore 2 "Servizi alla Città" e, ad interim, del 3°Settore "Affari Generali e Finanziari" fino alla riorganizzazione dell'Ente; successivamente con decreto sindacale n. 7 del 25.05.2023, a seguito di riorganizzazione dell'Ente, le è stata attribuita la direzione del 2°settore "Affari Finanziari e alla Città";
- Dirigente a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL, Ing. Andrea Donati, al quale con decreto Sindacale n. 23 del 18/11/2019 è stato conferito l'incarico di dirigente del 1° Settore "Lavori pubblici e urbanistica", incarico successivamente prorogato. A seguito della riorganizzazione dell'Ente, gli è stata attribuita la direzione del 1°Settore "Territorio, Commercio, Vigilanza e Protezione Civile";
- Segretario Generale, Dott.ssa Paola Michelini, alla quale con decreto sindacale n.8 del 25.05.2023, sono state attribuite le funzioni aggiuntive di dirigente del 3°Settore "Segreteria, Personale e Affari Interni" a seguito della riorganizzazione dell'Ente.

Dotazione organica (suddivisa per categoria, posizioni coperte e vacanti e estremi dei/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche)

La dotazione organica del Comune fino al 16/08/2013 è stata quella adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 24/08/2011; la dotazione prevedeva una struttura composta di n. 5 unità di massima dimensione denominate "Settori" ciascuno dei quali era diretto da un dirigente nominato con apposito decreto sindacale;

Successivamente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 17.08.2013 la dotazione è stata modificata con la riduzione stabile di n. 1 posto dirigenziale con conseguente diminuzione della struttura di massima dimensione denominate "Settori" da 5 a 4 ciascuno dei quali viene diretto da un dirigente nominato con apposito decreto sindacale.

Le strutture di massima dimensione sono state poi ulteriormente ridotte a 3.

La dotazione organica in vigore al 31/12/2023 è stata approvata con deliberazione di Giunta com.le n. 87 del 25.05.2023 di "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (P.I.A.O.)"

Programmazione del fabbisogno di personale (estremi dei/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il fabbisogno annuale 2023 e triennale 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta com.le n. 87 del 25.05.2023 di "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (P.I.A.O.)" e successivamente modificato con deliberazione di Giunta com.le n. 189 del 29.11.2023.

Adempimenti previsti dall'art.57 del D.Lgs. n.165/2001 e adozione dei programmi di azioni positive per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il piano triennale delle azioni positive 2023-2025 è stato approvato con atto di Giunta Comunale n. 87 del 25.05.2023 di "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (P.I.A.O.)".

CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Costituzione della struttura tecnica permanente e individuazione del responsabile della misurazione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il NTV del Comune di Aulla è costituito in forma associata presso l'Unione di Comuni Montana Lunigiana.

Catalogazione degli indicatori e definizione del Piano degli indicatori (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 22.01.2018 confermato con successive deliberazioni della Giunta Comunale n. 20 del 18/02/2019 e n. 25 del 03/03/2022.

Approvazione del bilancio di previsione e del DUP (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il DUP 2023 2025 nell'anno 2023 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 12 in data 27.04.2023.

Il bilancio di previsione 2023 2025 nell'anno 2023 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 13 in data 27.04.2023.

Approvazione del Piano delle performance/PEG (estremi del provvedimento eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il Peg è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 25.05.2023.

Il Piano delle Performance (inserito nel PIAO) è stato approvato con atto di Giunta Comunale n. 86 del 25.05.2023.

Approvazione del Rendiconto della Gestione e del Contro del Bilancio (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il Rendiconto dell'esercizio 2023 è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n. 9 del 29/04/2024.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale è stato costituito con determinazione dirigenziale con determinazione dirigenziale n. 1742 del 20.12.2023

Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale NON dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il fondo delle risorse decentrate per il personale NON dirigenziale è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 1723 del 19.12.2023

Sottoscrizione del CCDI

Il CCDI relativo all'anno 2023 per il personale NON dirigente è stato sottoscritto il 22.12.2023.

Il CCDI relativo all'anno 2023 per il personale dirigente è stato sottoscritto il 22.12.2023.

CONCLUSIONI

Il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 in data 27.04.2023 sulla base delle linee programmatiche, azioni e progetti da realizzare durante il mandato politico – amministrativo 2022-2027 approvate con deliberazione consiliare n. 31 del 08.10.2022;

La definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle relative risorse previste nel PEG/Piano delle Performance è stata concordata tra Dirigenti responsabili di settore, e la Giunta Comunale; le risorse assegnate sono risultate adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai Dirigenti la corretta attuazione della gestione.

Il Comune di Aulla tramite la valorizzazione dei risultati ha inteso e intende perseguire:

- la creazione dei necessari collegamenti e rendere evidenti e trasparenti le necessarie derivazioni tra obiettivi strategici(pluriennali) ed obiettivi operativi (annuali).

- il miglioramento dei servizi pubblici e garantire adeguati standard qualitativi ed economici;

- favorire la crescita professionale;

- attuare la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati dei singoli e delle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri;

- assicurare trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento;

- realizzazione di un sistema di flussi di comunicazioni interni ed esterni (customer satisfaction) attraverso indagini sul grado di soddisfazione esterno (cittadini) e sul benessere organizzativo interno (dipendenti).

Il livello di attuazione del Piano performance e quindi il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, come risulta anche dalla proposta di misurazione della performance prodotta dal Nucleo di valutazione, si conferma elevato. I lievi scostamenti dipendono dalla carenza di organico e dai numerosi e complessi adempimenti che gravano sugli uffici con scadenze sempre più ravvicinate. In definitiva, vista la dotazione organica, i procedimenti di competenza e la struttura organizzativa, si può ritenere che gli obiettivi gestionali assegnati agli “organi tecnici”, in coerenza con i documenti di programmazione approvati dagli “organi politici, siano stati raggiunti e le attività oggetto degli stessi, risultano realizzate in misura soddisfacente.

.