CITTÀ DI AULLA
Medaglia d'Oro al Merito Civile
Provincia di Massa Carrara

Relazione Finale sulla Performance Anno 2025

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 di risultato 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 (P.I.A.O.) 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 programmatorio 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'anti-corruzione, 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 2025 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 2025.

La struttura organizzativa del Comune di Aulla, individuata con l'approvazione del P.I.A.O. 2025-2027 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 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 dell'10.04.2025, ricondotti agli obiettivi presenti nella Sezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 13.03.2025, sono stati raggiunti.

Il Grado di conseguimento degli obiettivi riferiti all'esercizio 2025 a livello generale e complessivo, risultante dalla media aritmetica delle percentuali di raggiungimento (a prescindere dai pesi attribuiti nel P.I.A.O. agli obiettivi stessi a prescindere da valutazioni relative ad altri fattori), come attestato nei report dei Dirigenti e confermato nella proposta di valutazione dell'NTV è il seguente:

- 1° SETTORE: Eccellente
- 2° SETTORE: Eccellente
- 3° SETTORE: Eccellente

E a livello di struttura: Eccellente

Il livello di conseguimento degli obiettivi e del grado di copertura delle linee programmatiche di mandato è pertanto risultato ottimale.

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 allegate 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 POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1. OBIETTIVI:		
Contributo alla performance generale di ORGANIZZAZIONE ovvero dell'ENTE		10
Grado di raggiungimento degli obiettivi di STRUTTURA APICALE ovvero AREA		20
Grado di raggiungimento degli obiettivi INDIVIDUALI		20
TOTALE OBIETTIVI		**50**
2. COMPORTAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO		
Competenze dimostrate		10
Motivazione dei collaboratori		5
Valutazione dei collaboratori		5
Orientamento ai bisogni del cittadino utente e dei colleghi interni		10
Puntualità e precisione delle prestazioni svolte		10
Capacità di analizzare, affrontare e risolvere positivamente un problema (Problem solving)		10
TOTALE COMPORTAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO		**50**
TOTALE GENERALE		**100**

SISTEMA DI VALUTAZIONE 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 DI GRUPPO	30	30
TOTALE OBIETTIVI	**40**	**40**
2. **COMPORTAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO**		
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 COMPORTAMENTO PROFESSIONALE 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;

1°Settore

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dipendenti	0	0	0	0	27*
%	0	0	0	0	100%

* n. 1 dipendente fino al 30.06.2025

2°Settore

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dipendenti	0	0	0	0	20
%	0	0	0	0	100%

3° Settore

	Inadeguato	Migliorabile	Adeguato	Buono	Eccellente
	<30	31/60	61/70	71/90	91/100
N. Dipendenti	0	0	1	0	7
%	0	0%	12,5%	0	87,5%

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%

*n. 1 dipendente dal 01.07.2025

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 2025-2027 “Programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza” sono state indicate le misure di prevenzione della corruzione.
Con Decreto del Sindaco n. 3 del 30.05.2025 è stato nominato quale Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza (RPCT) il Segretario Generale, Dott.ssa Laura Castagna.

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).

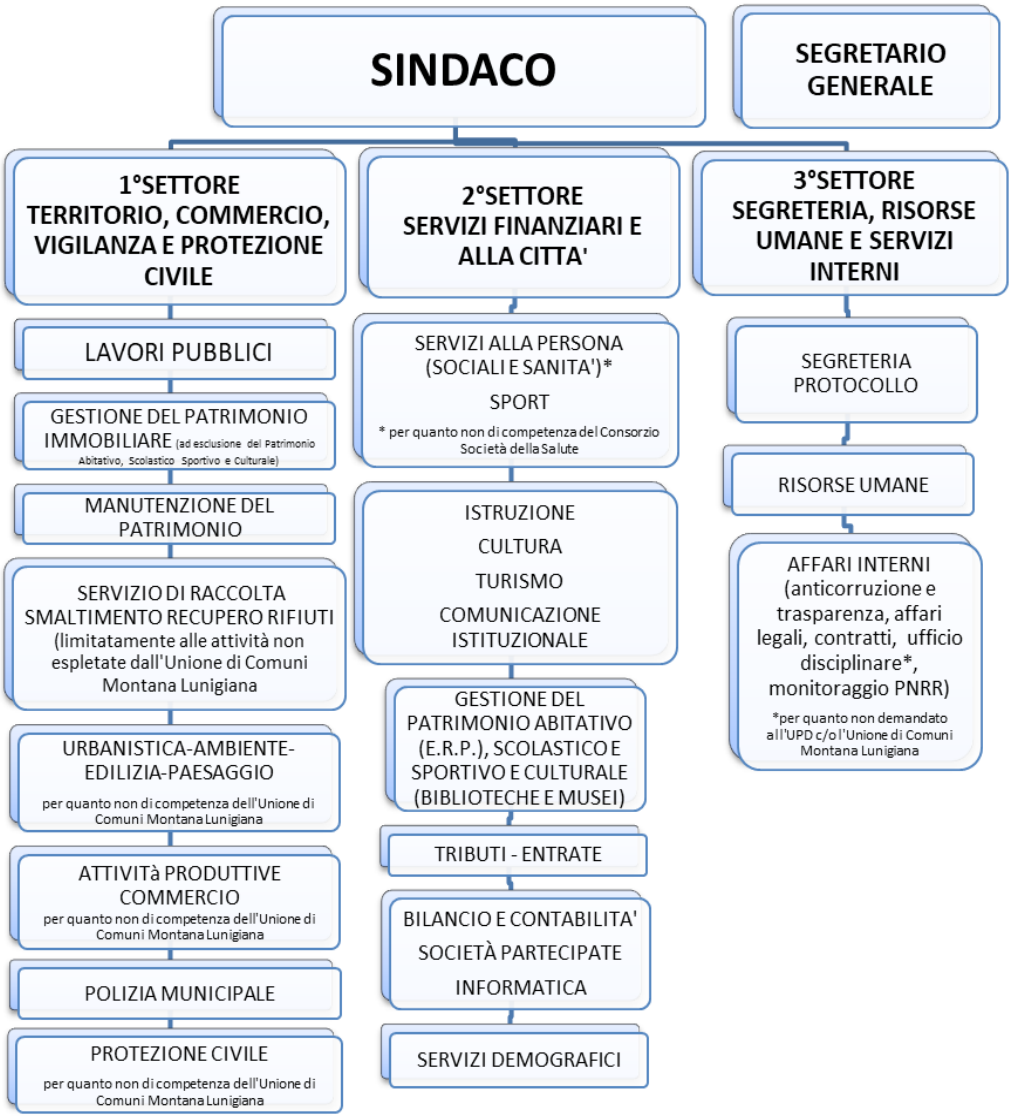
Il Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e Servizi è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 30.12.2010 e successivamente:
-Integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 23.09.2014
-Adeguato al D.lgs. 74/2017 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 22.01.2018
-Integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 05.09.2018
-Integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n.81 del 19.05.2022
-Modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 192 del 06.11.2025

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 cimiteriali - Servizio prevenzione e protezione rischi (D.Lgs. 81/2008) - Polizia Municipale - Patrimonio non abitativo, non sportivo, non scolastico.

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[*1]) - 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)

*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 2025-2027, i singoli Meta-obiettivi, obiettivi strategici di mandato, sono stati articolati in azioni specifiche riportate nella Sezione “Performance” del PIAO 2025-2027.

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 2025 approvato con atto di Giunta Comunale n. 41 del 10.04.2025 ai quali si rimanda per una completa visione.

Il Piano degli Obiettivi di cui alla Sezione “Performance” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 13.03.2025 risulta il seguente:

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025-2027

1°settore

OBIETTIVO STRATEGICO	STRUMENTO OPERATIVO	PORTATORI DI INTERESSE	ORIZZONTE TEMPORALE	OBIETTIVO ANNUALE – PERFORMANCE 2025 – PESATURA/INDICATORE	D.U.P. – MISSIONE DI RIFERIMENTO	SERVIZIO COINVOLTO
AREA COLOMBIERA (EX CJMECO) Risanamento area	Monitoraggio annuale stato dei lavori	Cittadini/Comune di Aulla	2025- 2027	5/Relazione annuale di monitoraggio stato lavori	9	1°Settore
APPROVAZIONE POC 1) Adozione	- Acquisizione pareri/ contributi/partecipazione -Delibera consiliare di adozione -Presentazione delle osservazioni; -Valutazione delle osservazioni	Cittadini/ Professionisti	2025	10 /dialogo con stakeholders Ultimazione quadro conoscitivo. Adozione		1°Settore
MANUTENZIONE CURA E RECUPERO DEL PATRIMONIO COMUNALE -MANUTENZIONE BENI PUBBLICI	- Recupero cinema / sala convegni	Comune di Aulla Cittadini	2025-2027	10/avvio lavori, demolizione e rimozione solai	5	1°Settore
	- Acquisizione aree demaniali Pallerone	Cittadini	2025	10/ Perfezionamento acquisizione aree demaniali Pallerone	8	1°Settore
-ACQUISIZIONE/CESSIONE BENI STRATEGICI	- Cessione ad ANAS di via Guido Rossa		2025	5/predisposizione atti propedeutici per la cessione ad ANAS via Circonvallazione dalla stazione a via Guido Rossa		1°Settore
AULLA CICLABILE	-Realizzazione pista ciclabile Aulla – Santo Stefano Magra (tratto urbano)	Cittadini /Cicloamatori	2025	10/Conclusione 1°lotto		1°Settore
PRENDERSI CURA – SOCIALE – VOLONTARIATO - Partecipazione e Volontariato	Piano abbattimento barriere architettoniche (PEBA)	Portatori di disabilità o riduzione della capacità motoria		10/Elaborazione piano abbattimento barriere architettoniche	12 / 10	1°ettore
Il Comune del futuro	Potenziamento della formazione professionale specifica per settore	Personale in servizio	2025-2027	5/corsi di formazione /aggiornamento per personale amm.vo		TUTTI I SETTORI
	Riduzione dei Tempi di pagamento	Dipendenti/ Operatori economici	2025-2027	30/Rispetto tempi di pagamento fatture		TUTTI I SETTORI
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA L'aggiornamento come elemento imprescindibile della formazione alla legalità e alla trasparenza	Formazione specifica dipendenti	Personale	2025-2027	5/relazione finale su formazione effettuata	1	TUTTI I SETTORI

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025-2027

2°settore

OBIETTIVO STRATEGICO PIAO 2025-2027	**STRUMENTO OPERATIVO**	**PORTATORI DI INTERESSE FINALE**	**ORIZZONTE TEMPORALE**	**OBIETTIVO ANNUALE – PERFORMANCE 2025 – PESATURA/INDICATORE**	**D.U.P. – MISSIONE DI RIFERIMENTO**	**SERVIZIO COINVOLTO**
EDILIZIA POPOLARE UNA CASA PER LA FAMIGLIA IN DIFFICOLTÀ – LAVORARE INSIEME AD ERP	Assegnazione alloggi	Cittadini	2025	10/Predisposizione Bando assegnazione alloggi ERP		2°Settore
CULTURA Aulla Città di eccellenze	- Realizzazione Premio Scarabello; - Realizzazione “Premio Lunezia”	Cittadini/Sportivi singoli e associati/Turisti	2025	10/ Organizzazione eventi Premio Scarabello e Premio Lunezia	5	2°Settore
POLITICA SCOLASTICA La nostra scuola: migliorare i servizi	- Implementazione offerta posti asilo nido	Bambini/Famiglie	2025	10/almeno +3 posti per anno educativo	4	2°Settore
ORGANIZZAZIONE DELLA MACCHINA COMUNALE a) Organizzazione della struttura	Revisione e aggiornamento regolamento contabilità	Personale interno/ Revisore/interlocutori istituzionali	2025	10/approvazione regolamento		2°Settore
b) Il Comune del futuro	Riaccertamento TARI-IMU	Ufficio Tributi Personale in servizio	2025	10 / Emissione avvisi di accertamento anni 2020-2021		2°Settore
	Potenziamento della formazione professionale specifica per settore	Personale in servizio	2025-2027	5/corsi di formazione /aggiornamento per personale amm.vo		TUTTI I SETTORI
	Riduzione dei Tempi di pagamento	Dipendenti/ Operatori economici	2025-2027	30/Rispetto tempi di pagamento fatture		TUTTI I SETTORI
c) Il Comune verso i Cittadini	Ampliamento orario di apertura della biblioteca comunale La rete dei servizi resi attraverso le funzioni associate (Tributi, P.M., Asilo Nido) e l’Unione dei Comuni Montana Lunigiana (SUAP, Protezione Civile, Ufficio Paesaggistica, Ufficio Disciplinare)	Cittadini/utenti	2025-2027	10/Ampliamento orario con risorse interne o Associazioni		2°Settore
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA L’aggiornamento come elemento imprescindibile della formazione alla legalità e alla trasparenza	Formazione specifica dipendenti	Personale	2025-2027	5/relazione finale su formazione effettuata	1	TUTTI I SETTORI

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2025-2027

3°settore

OBIETTIVO STRATEGICO	STRUMENTO OPERATIVO	PORTATORI DI INTERESSE FINALE	ORIZZONTE TEMPORALE	OBIETTIVO ANNUALE – PERFORMANCE 2025 – PESATURA/INDICATORE	D.U.P. – MISSIONE DI RIFERIMENTO	SERVIZIO COINVOLTO
ORGANIZZAZIONE DELLA MACCHINA COMUNALE a) Il Comune del futuro	Informatizzazione procedimenti relativi alla gestione del personale	Personale interno	2025-2027	60/utilizzo del nuovo software gestionale a regime e creazione fascicoli elettronici		3° SETTORE
	Potenziamento della formazione professionale specifica per settore	Personale in servizio	2025-2027	5/corsi di formazione /aggiornamento per personale amm.vo		TUTTI I SETTORI
	Riduzione dei Tempi di pagamento	Dipendenti/Operatori economici	2025-2027	30/Rispetto tempi di pagamento fatture		TUTTI I SETTORI
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA L'aggiornamento come elemento imprescindibile della formazione alla legalità e alla trasparenza	Formazione specifica dipendenti	Personale	2025-2027	5/relazione finale su formazione effettuata	1	TUTTI I SETTORI

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

Alla data del 31.12.2025 erano presenti n. 3 posizioni dirigenziali come attribuite dai seguenti provvedimenti:
- decreto del Sindaco n. 10 del 30.06.2022, con il quale è stato conferito l'incarico di dirigente del settore 2 "Servizi finanziari e alla Città" alla Dirigente a tempo indeterminato, Dott.ssa Luciana Micheletti;
- decreto Sindacale n. 23 del 18/11/2019 con il quale è stato conferito all'Ing. Andrea Donati l'incarico di dirigente a tempo determinato del 1° Settore "Territorio, Commercio, Vigilanza e Protezione Civile", incarico successivamente prorogato e confermato a seguito di nuova procedura ex art. 110, co. 1, TUEL in data 08.11.2024;
- decreto sindacale n. 4 del 30.05.2024 con cui sono state attribuite al Segretario Generale, Dott.ssa Laura Castagna le funzioni aggiuntive di dirigente del 3°Settore "Segreteria, Personale e Affari Interni"

Dotazione organica (suddivisa per categoria, posizioni coperte e vacanti e estremi del/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 31.12.2025 è stata approvata con deliberazione di Giunta com.le n. 27 del 13.03.2025 di "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (P.I.A.O.)"

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

Il fabbisogno annuale 2025 e triennale 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta com.le n. 27 del 13.03.2025 di "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (P.I.A.O.)" e successivamente modificato con deliberazioni di Giunta com.le n. 137 dell'11.08.2025 e n. 171 del 2.10.2025.

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 2025-2027 è stato approvato con atto di Giunta Comunale n. 27 del 13.03.2025 di "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (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 Nucleo Tecnico di Valutazione (N.T.V.) 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 2025-2027 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 33 in data 29.11.2024.
Il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 43 in data 30.12.2024.

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. 41 del 10.04.2025.
Il Piano delle Performance (inserito nel P.I.A.O.) è stato approvato con atto di Giunta Comunale n. 27 del 13.03.2025.

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

Il Rendiconto dell'esercizio 2025 è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n. 5 del 29.04.2026.

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 n. 601 del 07.05.2025.

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. 599 del 07.05.2025.

Sottoscrizione del CCDI

Il Contratto Decentrato Integrativo per il personale NON Dirigente relativo all'anno 2025 è stato sottoscritto il 27.08.2025.
Il Verbale di confronto con le Organizzazioni Sindacali per la ripartizione del Fondo Risorse del Personale Dirigente anno 2025 è stato sottoscritto in data 21.05.2025.

CONCLUSIONI

Il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 33 in data 29.11.2024 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.

II 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 perseguimento;

-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.
La valutazione ha tenuto conto della carenza di organico e dei 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 pienamente raggiunti e le attività oggetto degli stessi, risultano completamente realizzate.

.