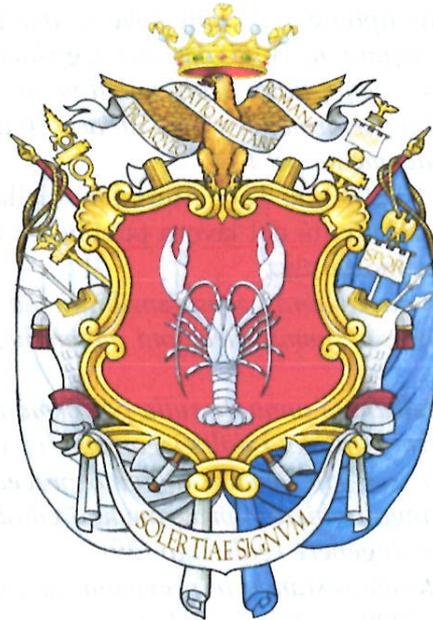


COMUNE DI PIORACO

Città della Carta dal 1264

Provincia di Macerata



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

approvata con deliberazione n. 46 del 28/04/2022

1. Introduzione

Il D. Lgs. 150/2009 recante disposizioni sull'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha introdotto all'articolo 10, comma 1, lett. b) la relazione sulla performance quale strumento mediante il quale l'Amministrazione comunale illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il comma 3-bis dell'articolo 169 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali prevede che *“il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”*.

L'Art. 10 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, 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, precisa inoltre che:

“1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: ”

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato (29).

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo”.

2. L'adesione alla gestione associata presso l'Unione Montana

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla performance relativo all'anno 2021 del Comune di Pioraco, redatta sulla scorta del Piano per la performance dell'Ente adottato con delibera di Giunta Municipale n. 32 del 12/03/2021.

Il Comune di Pioraco aderisce al servizio associato di Nucleo Indipendente di Valutazione presso l'Unione Montana Potenza Esino Musone, insieme ad altri Comuni membri dell'Unione. Nell'ambito di tale servizio associato, con Delibera di Giunta dell'Unione n. 84 del 25/07/2019 è stato adottato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Tale Sistema offre l'occasione per ripensare e migliorare ulteriormente gli aspetti connessi alla performance dell'Ente, sotto almeno due aspetti.

In primo luogo, il Sistema enfatizza opportunamente gli aspetti della performance organizzativa dell'Ente, quando tradizionalmente gli obiettivi venivano assegnati ai titolari di P.O. con specifico riferimento alle singole strutture. In tal senso, la “performance organizzativa di Ente”, rappresentata da obiettivi generali che identificano le priorità strategiche e obiettivi trasversali a tutto l'Ente che possono coincidere anche con particolari progetti che coinvolgono tutta l'organizzazione, si affianca alla tradizionale “performance organizzativa di struttura”, con obiettivi settoriali riferiti alla performance richiesta a ciascuna unità organizzativa.

In secondo luogo, il Sistema sottolinea che per un controllo efficace degli obiettivi, gli stessi devono essere misurabili, allorché in precedenza gli obiettivi spesso si risolvevano nella dicotomia

raggiunto/non raggiunto. La misurabilità dell'obiettivo, e la sua aspirazione ad essere pertanto misurato non solo qualitativamente ma anche quantitativamente, permette di cogliere anche il grado di realizzazione dello stesso, fornendo allo stesso tempo spunti per eventuali miglioramenti.

Per quanto sopra esposto, si fa presente che il Piano della performance 2021 tenta di aderire con maggior forza al Sistema, pur con la consapevolezza che il raggiungimento di un ciclo della performance ottimale è un processo di media/lunga durata, poiché incide su dinamiche organizzative spesso consolidate, e pertanto alcuni aspetti potrebbero non essere ancora perfettamente realizzati o realizzabili. Del resto, l'impulso a costituire un Servizio associato per la Valutazione della Performance è partito proprio dal riconoscimento che i previgenti sistemi nei vari Enti associati presentavano delle lacune, e dalla ferma volontà di colmarle progressivamente.

La struttura ed i contenuti della presente relazione sono condizionati dal fatto che il Comune di Pioraco si trova in una fase di transizione dovuta all'adesione al servizio associato relativo alla misurazione e valutazione della performance istituito presso l'Unione Montana Potenza Esino Musone. Il Comune ha aderito alla gestione associata con delibera di Consiglio n. 9 del 29/03/2019.

Più in particolare, la gestione in forma associata della misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa con i Comuni di Castelraimondo, Esanatoglia, Fiuminata, Gagliole, Matelica, Pioraco e Treia è stata istituita con Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 9 del 11/04/2019 e con la convenzione ivi approvata. Successivamente, con Deliberazione di Consiglio dell'Unione n. 13 del 18/07/2019 l'Ente ha rinunciato ad una qualificazione in termini di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V) dell'organismo deputato all'espletamento in forma associata dei compiti connessi alla misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa, trasformando la figura dell'O.I.V. in Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.), mantenendone inalterati i compiti e le attribuzioni previsti con la precedente delibera. Il N.I.V. è istituito in forma monocratica.

L'incarico per lo svolgimento delle funzioni di Nucleo Indipendente di Valutazione della gestione associata per il triennio 2019-2021 è stato affidato al Dott. Mauro Giustozzi, nominato formalmente con decreto del Presidente n. 5 del 10 maggio 2019.

In seguito, come già detto, è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance unificato per tutti i Comuni membri con Delibera di Giunta dell'Unione n. 84 del 25/07/2019.

3. Informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni

Il Comune di Pioraco è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione Italiana e nel rispetto delle Leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive sul territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Pioraco vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può fare riferimento al sito internet istituzionale all'indirizzo: www.comune.pioraco.mc.it

Il Comune di Pioraco si articola in 2 macro-aree (area amministrativo-contabile e ufficio tecnico-sisma), che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente, in cui alla data del 31 dicembre 2021 lavoravano n. 7 dipendenti a tempo indeterminato (di cui uno a tempo parziale 50%, uno assegnato in comando per n. 30 ore settimanali all'Unione Montana e due assunti ai sensi dell'art.57 DL 104/2020).

Sono inoltre presenti n. 3 unità di personale assunte ai sensi dell'art. 50 bis DL 189/2016 a tempo determinato per le esigenze connesse alla ricostruzione post-sisma (di cui due assegnate all'area amministrativo-contabile e una all'ufficio sisma).

Ai sensi di legge, la responsabilità dell'Area della vigilanza, dell'area tecnica e personale (parte giuridica) è assegnata al Sindaco, mentre l'area amministrativa-contabile è affidata dal 01/05/2021 al dipendente Dott. Roberto Tizzoni, assunto a tempo indeterminato di cat. D - posizione economica D1.

Il servizio di Polizia Locale è svolto da una unità di personale a tempo determinato assegnato dall'Unione Montana nell'ambito del Servizio Associato.

Al momento della redazione della presente relazione, il Comune non ha un titolare della sede di segreteria Comunale, a seguito dello scioglimento della Convenzione con i Comuni di Apiro e Poggio San Vicino al termine del 2020. Le funzioni di vice-segretario sono svolte da un dipendente del Comune di Montefano in regime di utilizzo ex c. 557 art 1 legge finanziaria 2006 per alcune ore settimanali, il Dott. Claudio Tomassoni.

Al 31 dicembre 2021 la situazione del personale dipendente in servizio era la seguente:

POSTI PREVISTI IN PIANTA ORGANICA				PERSONALE IN SERVIZIO AL 22/04/2022				POSTI VACANTI		
TIPO AREA	CAT		NUMERO		DI RUOLO		TEMPO DETERMINATO		TEMPO PIENO	PART TIME
			TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME		
AREA TECNICA		OPERAIO SPECIAL.	1	1	1	1				
	C	ISTR. TECNICO	2		1 + 1**					
	D	ISTR. DIRETT. TECNICO	1		1**		1*			
AREA AMM.VO-CONTABILE	B	COLLAB. AMM.VO	1		1					
	C	ISTR. AMM.VO	1				2*		1	
	D	ISTR. DIRETT. CONTABILE	1		1					
TOTALE			7	1	4 + 2**	1	3*	0	1	0

*dipendenti assunti ai sensi dell'art. 50 bis DL 189/2016

**dipendenti assunti ai sensi dell'art.57 DL 104/2020

Al 01/01/2020, ultimo dato ISTAT disponibile, la popolazione residente nel Comune di Pioraco è pari a 1.001 abitanti. Il Comune si estende su una superficie di 19,45 kmq. A far data dall'ultimo censimento, tuttavia, la popolazione residente nel Comune è scesa di poco sotto quota 1.000 abitanti.

L'Ente detiene le seguenti partecipazioni:

- COSMARI S.R.L. = 0,380%
- TASK S.R.L. = 0,020%
- UNIDRA S.C.A.R.L. = 1,963%
- CONTRAM S.P.A. = 1,986%
- CONTRAM RETI S.P.A. = 2,561%
- SIC1 S.R.L. (FALLITA) = 0,090%
- A.A.T.O N.3 MARCHE = 1,960%

4. Le difficoltà organizzative dovute al Sisma 2016 e alla pandemia da COVID-19

A far data dal 2016 le attività del Comune di Pioraco sono state concentrate nell'affrontare le conseguenze degli eventi sismici che hanno interessato il Centro Italia, che inevitabilmente hanno sconvolto la comunità piorachese, con ingenti danni alle abitazioni e all'attività economica. A livello di attività all'interno del Comune, l'attenzione e gli sforzi sono ovviamente stati focalizzati agli interventi di ricostruzione post-sisma e all'assistenza alla popolazione. Il regime emergenziale dovuto al sisma ha determinato una serie di esenzioni per i Comuni interessati per gli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza etc.

A ciò, si aggiunga che le misure di aiuto ai Comuni hanno determinato l'arrivo di diverse unità di personale a tempo determinato, spesso con una frequente rotazione dei dipendenti. In ragione di siffatti eventi, il Comune ha incontrato negli ultimi anni severe difficoltà nello strutturare compiutamente un ciclo della performance. E' tuttavia intenzione dell'Amministrazione, anche alla luce dell'adesione al servizio associato in materia di Valutazione del personale, iniziare a strutturare siffatto ciclo di performance.

All'emergenza sisma si è andata a sommare quella epidemiologica da Covid-19. La presente relazione si riferisce all'annualità 2021 la quale, al pari dell'anno 2020, è stata caratterizzata dalla pandemia. Diversamente dall'anno 2020, non si sono realizzati periodi di chiusura quasi completa di ogni attività economica, cd "lockdown", ma le attività economiche sono state regolate dal collocamento di ciascuna area geografica in fasce di allerta, e conseguente chiusura, progressiva (cd. zone gialle, arancioni e rosse).

Per quanto possibile, gli obiettivi assegnati per l'annualità 2021 tengono conto delle difficoltà del contesto economico e sociale che il Paese sta vivendo.

5. Valutazione della performance – Raggiungimento obiettivi

Dalla lettura del DUP 2021/2023 e del PEG 2021 si può osservare come la visione strategica dell'Amministrazione si possa tradurre in obiettivi strategici e operativi.

Ad ogni Responsabile è stato assegnato l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate, in un'ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, ogni Responsabile è valutato dal Nucleo Indipendente di Valutazione sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento trasversali e specifici.

Il piano della performance 2021 è stato redatto nella vigenza del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in forma associata.

Al riguardo, va ricordato sinteticamente che il Sistema approvato in forma associata prevede (art. 5) una articolazione degli obiettivi classificati in:

- “performance organizzativa di Ente”, rappresentata da obiettivi generali che identificano le priorità strategiche e obiettivi trasversali a tutto l’Ente che possono coincidere anche con particolari progetti che coinvolgono tutta l’organizzazione;
- “performance organizzativa di struttura”, con obiettivi settoriali riferiti alla performance richiesta a ciascuna unità organizzativa.

Inoltre, la valutazione della performance del personale e Titolare di P.O. prende in esame i seguenti fattori (art. 12):

- **(A)** la “performance organizzativa di ente”: nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato;
- **(B)** la performance organizzativa della struttura diretta: nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi assegnati in sede di PEG al responsabile;
- **(C)** il contributo dato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali: nella misura del 30% dei punteggi attribuibili al valutato;
- **(D)** il grado di copertura di ruolo: i cosiddetti comportamenti organizzativi, nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato. Tali comportamenti organizzativi sono valutati in base ai seguenti parametri, dal medesimo peso:
 - capacità di programmazione e controllo delle attività
 - capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane
 - orientamento all’utente esterno/interno
 - flessibilità organizzativa

I dipendenti non titolari di P.O. sono stati valutati dal proprio responsabile.

Al fine di procedere ad una analisi del raggiungimento degli obiettivi di performance in modo chiaro e comprensibile, si procederà qui di seguito a riportare le schede con l’assegnazione degli obiettivi assegnati con la delibera n. 32 del 12/03/2021, citando per ognuno il grado di raggiungimento e le modalità di verifica di tale risultato.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SETTORE	Tutti i settori
Responsabile P.O.	Tutti i responsabili di settore
1. OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: MAPPATURA DEI PROCESSI AL FINE DI ELABORARE UN NUOVO PTCT IN LINEA CON IL PNA 2019	
INDICATORI	VALORE ATTESO
a) creazione database/archivio/documento che riporti la mappatura dei processi svolti all’interno dell’ente b) assegnazione a ciascun processo di un indice di rischio corruzione	- elaborazione del database/archivio
DESCRIZIONE OBIETTIVO	
L’Ordinanza del Capo Dipartimento della Protezione civile 16/02/2017, n. 438 (pubblicata in GU n. 45 del 23 febbraio 2017), la quale all’art. 2 ha stabilito che “[...] i termini previsti, in attuazione del decreto legislativo n. 33/2013 e della legge n. 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni per gli adempimenti di cui al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2016-2018 e al Piano triennale per la trasparenza e integrità 2016-2018, in scadenza durante la vigenza dello stato di emergenza e per l’aggiornamento dei suddetti piani, sono rinviati, per i suddetti Comuni, al trentesimo giorno successivo al termine dello stato di emergenza”. Pertanto il Comune non si è ancora dotato di un PTPCT in linea con le	

disposizioni presenti nel PNA 2019 elaborato da ANAC. Le attività connesse a questo obiettivo di performance sono propedeutiche all'elaborazione di un piano anticorruzione più attuale nel triennio 2022/2024.

RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO

E' stato redatto il PTPCT entro i termini e con le corrette modalità e contestuale determinazione della mappatura dei processi, analisi dei rischi e applicazione delle singole misure per aree.
 Risultato raggiunto al 96 %.

2. OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: TRASPARENZA E ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI

INDICATORI

VALORE ATTESO

Pubblicazione delle informazioni in tema di trasparenza

Accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell' Ente

DESCRIZIONE OBIETTIVO

L'Ordinanza del Capo Dipartimento della Protezione civile 16/02/2017, n. 438 (pubblicata in GU n. 45 del 23 febbraio 2017), la quale all'art. 2 ha stabilito che "[...] i termini previsti, in attuazione del decreto legislativo n. 33/2013 e della legge n. 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni per gli adempimenti di cui al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2016-2018 e al Piano triennale per la trasparenza e integrità 2016-2018, in scadenza durante la vigenza dello stato di emergenza e per l'aggiornamento dei suddetti piani, sono rinviati, per i suddetti Comuni, al trentesimo giorno successivo al termine dello stato di emergenza". Negli ultimi anni per taluni aspetti è stato complesso per l'Ente conformarsi al dettato del D.lgs. 33/2013 per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e dare organicità ai dati pubblicati o da pubblicare sul proprio sito web, in particolare nella sezione denominata "Amministrazione trasparente", che è istituita, ai sensi dell'art. 9 del predetto decreto.

La finalità è quella di far conoscere l'organizzazione dell'ente e di favorire la partecipazione dei cittadini all'attività dell'Ente ed è funzionale a quattro scopi fondamentali:

- assicurare un adeguato livello di trasparenza e quindi la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative, nonché delle loro modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l'integrità.
- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento;
- garantire lo sviluppo della cultura del confronto, della legalità e dell'integrità.

L'obiettivo 2021 può essere raggiunto adempiendo alla pubblicazione di tutte le seguenti informazioni:

- Atti a contenuto normativo e amministrativo - generale
- Bandi di concorso;
- Ordinanze;
- Procedimenti amministrativi di competenza del settore con indicazione del relativo responsabile e dei termini di conclusione
- Provvedimenti adottati

- Bandi di gara e contratti stipula
- Qualsiasi altro documento o dato con obbligo di pubblicazione per ciascun settore

RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO

L'obiettivo si ritiene raggiunto al 96% in quanto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito Istituzionale dell'Ente sono stati pubblicati, nell'anno 2021, la maggior parte dei documenti indicati nella descrizione dell'obiettivo. È stata anche portata avanti una importante opera di sistemazione della sezione amministrazione trasparente con pubblicazione atti e aggiornamento sezione regolamenti.

PERFORMANCE DI STRUTTURA

1. OBIETTIVO: RINNOVO SERVIZIO DI TESORERIA

PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO
40	Stipula nuovo contratto di tesoreria	Stipula del contratto

DESCRIZIONE OBIETTIVO

Nel corso del 2021 andrà a scadenza il vigente contratto di tesoreria. In considerazione delle difficoltà da parte degli Enti locali, soprattutto di piccole dimensioni, di trovare istituti di credito disposti ad effettuare il servizio di tesoreria, l'obiettivo 2021 è quello di portare a termine tutte le procedure affinché una volta scaduto il contratto (ottobre 2021), l'Ente abbia già stipulato un nuovo contratto per il servizio di tesoreria.

RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO

L'obiettivo si ritiene raggiunto al 100% in quanto con Det. 354/2021 è stato affidato il servizio di Tesoreria Comunale per il periodo 01.01.2022 / 31.12.2026 alla società POSTE ITALIANE S.P.A.

2. OBIETTIVO: ATTIVITA' DI RISCOSSIONE DEI TRIBUTI MINORI (COSAP, TOSAP, LAMPADE VOTIVE)

PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO
40	Debito recuperato	Almeno il 50% del debito esito della ricognizione

DESCRIZIONE OBIETTIVO

L'emergenza sisma e la seguente emergenza epidemiologica hanno comportato la concentrazione delle attività degli uffici su tali ambiti, facendo talvolta tralasciare il recupero dei crediti derivanti dai cosiddetti "tributi minori" (canone acqua, Tosap, Cosap, pagamento lampade votive, tariffa scuolabus etc). L'obiettivo del 2021 è quello di effettuare una ricognizione complessiva dei crediti vantati dal Comune in relazione a tali tributi minori e tariffe e provvedere a sollecitare il pagamento degli utenti. Il risultato si intende raggiunto al 100% se all'esito della ricognizione verrà recuperato almeno il 50% degli importi dovuti.

RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO

L'obiettivo si ritiene raggiunto al 100% in quanto l'Ufficio Ragioneria ha provveduto, nell'anno 2021, alla ricognizione degli effettivi crediti vantati dall'Ente ed ha successivamente proceduto alla riscossione degli stessi.

3. OBIETTIVO: DIGITALIZZAZIONE CIMITERO		
PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO
20	Dati inseriti nel sistema di digitalizzazione	Mappatura dei loculi
DESCRIZIONE OBIETTIVO		
<p>Il Comune ha acquistato un applicativo che consente la completa digitalizzazione dei dati relativi al Cimitero Comunale (mappatura del Cimitero in formato grafico; inserimento dati relativi ai contratti dei loculi cimiteriali; collegamento con l'applicativo per il pagamento delle lampade votive etc).</p> <p>Le emergenze sisma e Covid non hanno permesso l'utilizzo del software. L'obiettivo di performance 2021 è quello di iniziare a sfruttare l'applicativo in maniera incrementale, in modo da poterne progressivamente sfruttare tutte le potenzialità. Per il 2021 l'obiettivo è quello di procedere all'inserimento dell'intera mappatura del cimitero, in modo da avere all'interno del software almeno la mappa dei loculi ed i rispettivi occupanti/proprietari. In seguito potrà essere possibile inserire i dati relativi ai contratti e alle lampade votive.</p>		
RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO		
<p>L'obiettivo si ritiene raggiunto al 100% in quanto, nell'anno 2021, si è provveduto ad effettuare il completo censimento del cimitero comunale. Tale censimento, redatto prima su foglio di calcolo excel, è stato poi implementato nel software a disposizione dell'Ente. Tale mappatura, nella quale si trova la precisa indicazione dei loculi e dei rispettivi occupanti/concessionari, ha reso e renderà molto più snelli i procedimenti amministrativi relativi al cimitero quali ad esempio concessioni di loculi, tumulazioni, estumulazioni, ecc. Il passo successivo sarà quello di inserire nell'applicativo i contratti di concessione e relative scadenze e mappare le lampade votive.</p>		

SETTORE		Ufficio Tecnico/Sisma/Personale	
1. OBIETTIVO: PROGETTO RIQUALIFICAZIONE AREE DEGRADATE			
PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO	
50	Cronoprogramma progettuale	Rispetto del cronoprogramma	
DESCRIZIONE OBIETTIVO			
<p>Il Comune è risultato beneficiario di un importante finanziamento (2mln di euro) per la riqualificazione di un'area centrale del Comune. Tale progetto si sviluppa su tre annualità, e comporta un notevole impegno da parte degli uffici per quanto riguarda le fasi di affidamento degli incarichi di progettazione, lavori etc Poiché l'erogazione dei finanziamenti è subordinata al rispetto del cronoprogramma previsto, l'obiettivo degli uffici è quello di rispettare nel corso del 2021 tale cronoprogramma, completando le attività previste per l'anno in corso.</p>			
RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO			
<p>Si sta procedendo nella procedura, è attualmente stata trasmessa all'Unione Montana la determina contrarre per la gara dei lavori, presentato il progetto definitiva, acquisiti pareri, effettuata conferenza servizi, predisposto progetto esecutivo. Sono state rispettate tutte le tempistiche imposte dalla normativa.</p>			

2. OBIETTIVO: concessione posteggi per commercio su area pubblica		
PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO
50	n. procedure per posteggi	n. 3 procedure di assegnazione
DESCRIZIONE OBIETTIVO		
<p>Nel corso del 2020 il Comune di Pioraco ha osservato una rapida crescita del turismo, anche in conseguenza della situazione epidemiologica e del cambiamento di abitudini dei visitatori. Al fine di offrire maggiori servizi ai turisti, oltre che per valorizzare le risorse comunali, sono stati individuati tre diversi luoghi nei quali possono svolgersi attività di commercio su area pubblica. L'obiettivo della struttura per il 2021 è quello di completare le procedure di affidamento (avviso di informazione, valutazione delle offerte, aggiudicazione, controlli) affinché le attività possano svolgersi correttamente nel periodo estivo.</p>		
RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO		
<p>Obiettivo raggiunto con procedura di gara espletata per assegnazione posteggi e aggiudicazione avvenuta con Determinazione del Responsabile Ufficio Sisma n. 140 del 23/04/2021. Risultato raggiunto al 98%.</p>		
3. OBIETTIVO: STRUTTURAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE		
PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO
100	Avvio del ciclo della performance	Corretto avvio del ciclo di performance comunale
DESCRIZIONE OBIETTIVO		
<p>Le difficoltà connesse al sisma e all'emergenza epidemiologica hanno portato in secondo piano negli ultimi anni la corretta strutturazione del ciclo della performance all'interno del Comune, un istituto fondamentale per la corretta gestione delle risorse umane e strumentali dell'Ente. L'adesione da parte del Comune di Pioraco al servizio associato di Nucleo Indipendente di Valutazione è uno stimolo ad operare una corretta strutturazione di tale ciclo di performance. L'obiettivo del 2021 può essere raggiunto attraverso la strutturazione progressiva del ciclo di performance, attraverso: negoziazione e definizione degli obiettivi; collegamento tra obiettivi e risorse; controllo e monitoraggio in itinere del gradi di raggiungimento degli obiettivi, rendicontazione dei medesimi.</p>		
RISULTATO OTTENUTO A CONSUNTIVO: OBIETTIVO RAGGIUNTO		
<p>La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della gestione della performance, utile ai fini dell'efficacia amministrativa. Il ciclo di gestione della performance, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative, favorisce razionalità e consapevolezza nell'assunzione delle decisioni, in relazione ai dati che consente di rilevare. Contribuisce inoltre a dare trasparenza all'azione amministrativa, richiedendo la pubblicazione dei risultati della gestione in modalità semplici e organizzate.</p>		

Per l'anno 2021 la performance organizzativa dell'Ente ha determinato il raggiungimento degli obiettivi al 98 %. Il risultato è ottenuto facendo una media aritmetica dei valori raggiunti per performance organizzativa e strutturale.

La performance dell'Ente sintetizza il raggiungimento di quanto programmato.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Claudio Tomassoni



