



## Comune di Vibo Valentia

### Relazione sulla performance Anno 2023

#### 1. PREMESSA

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2023, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della performance illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziare e impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

In questa sezione si presentano i contenuti della Relazione descrivendone le principali caratteristiche nonché il processo di redazione (Fasi, soggetti, tempi e responsabilità) ovvero sviluppando nel dettaglio il processo seguito ("chi fa che cosa, come e quando") nella definizione e adozione della Relazione.

## **2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE**

### **1. Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno e che hanno inciso sulla performance generale dell'ente con riferimento:**

#### **a. al grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni:**

A partire dagli obiettivi triennali, l'Ente individua gli obiettivi per l'anno di riferimento, delineando i risultati attesi attraverso correlati set di indicatori con i relativi target. Gli obiettivi annuali rappresentano, quindi, i traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono. Nell'ambito del sistema di gestione della performance, vanno tenuti distinti gli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale. Grazie al progressivo aumento del proprio organico, il Comune di Vibo Valentia promuove la convergenza di tutta l'organizzazione verso la realizzazione dei programmi e dei bisogni, alimentando una collaborazione tra strutture e uffici per individuare modalità lavorative sempre migliorative.

#### **b. al portafoglio dei servizi erogati ovvero al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e livello della qualità e della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati:**

Si è inteso dare prosecuzione al processo di razionalizzazione della spesa sia di funzionamento degli uffici, sia sotto il profilo dell'allocazione delle risorse, attraverso le cd. metodologie di spending review, nonché salvaguardare il livello degli impegni e della piena spendibilità delle risorse relative ai servizi essenziali quali condizioni necessarie per il mantenimento della coesione sociale. E' stato impartito ai Responsabili dei Settori l'indirizzo, per la riduzione della spesa corrente per il 2023 e di valutazione, nel corso del corrente anno, di ulteriori tagli per gli anni successivi. Ciascun Settore è stato invitato ad operare significative riduzioni di spesa nei rispettivi centri di costo e a prevedere impegni finanziari per servizi e funzioni indispensabili. Inoltre, a ciascun Responsabile, per quanto di rispettiva competenza, è stato chiesto di accelerare al massimo l'attività di riscossione delle entrate tributarie ed extratributarie. I Responsabili dei Settori hanno dimostrato, nella loro attività, di possedere capacità organizzative e gestionali e in numerosissime occasioni di confronto, soprattutto nelle riunioni promosse per l'analisi delle questioni più complesse e per l'acquisizione degli elementi utili ai fini dell'adozione delle decisioni dell'organo di vertice, è stata manifestata seria professionalità. Merita positiva segnalazione, altresì, la prosecuzione dell'azione volta a promuovere il contenimento dei costi relativi ai servizi per il funzionamento della struttura (servizi telefonici, nuovo contratto di gestione della pubblica illuminazione, costi per connessione telematiche, ecc.).

#### **c. allo stato di salute dell'amministrazione dal punto di vista economico-finanziario, organizzativo e nelle relazioni con i differenti stakeholder:**

Con il maggior coinvolgimento della collettività alla vita della città si vuol fornire uno strumento ed un'occasione per garantire imparzialità e buon governo: da un lato i cittadini hanno l'opportunità e la consapevolezza di essere parte attiva con il loro coinvolgimento nei processi decisionali, gestionali e di verifica dei risultati, dall'altro gli amministratori sono incentivati a lavorare con la massima trasparenza e responsabilità, vista la possibilità di costanti verifiche, monitoraggi, feedback e controlli, da parte dei cittadini.

Si vuole realizzare una vera amministrazione bene comune dei cittadini e di chi vi lavora, aperta, basata sulla garanzia della massima diffusione delle informazioni riguardanti la struttura politico-amministrativa, gli aspetti gestionali, le attività e i servizi offerti, con il principale scopo di assicurare il rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità delle istituzioni. Nel complesso, si mira a realizzare un sistema integrato e completo di comunicazioni ai cittadini, utilizzando differenti canali e strumenti, sia digitali che non, in rete ma anche dislocati su tutto il territorio, per raggiungere tutti, dando visibilità alle attività dell'Amministrazione e consentendo quindi ai cittadini di usufruire delle opportunità offerte dalla Città da conseguire incrementando anche la partecipazione degli stakeholder (cittadini e non) del territorio.

### **2. Livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2023 e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato:**

L'attività di pianificazione di ciascun ente parte dalle linee programmatiche di mandato che devono tradursi in obiettivi strategici, operativi ed in azioni. Il programma elettorale, dopo essersi tradotto in atto amministrativo attraverso l'approvazione delle linee programmatiche di mandato, deve concretizzarsi in programmazione strategica ed operativa.

Lo strumento per effettuare questo passaggio è il documento unico di programmazione (DUP). Attraverso l'attività di programmazione, l'amministrazione concorre al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condivide le conseguenti responsabilità.

### **3. Descrizione delle criticità ovvero dei risultati previsti dal Piano delle performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di nuova pianificazione nel corso del 2023:**

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, sono state introdotte, a partire dall'anno 2022, nuove aree di valutazione della performance correlate alla sezione 4 "Monitoraggio" che in parte vengono assorbite nelle aree già individuate ed elencate in precedenza:

- i) il raggiungimento degli obiettivi legati ai tempi procedurali
- l) il raggiungimento degli obiettivi di digitalizzazione e semplificazione
- m) il raggiungimento degli obiettivi di Pari Opportunità
- n) il raggiungimento degli obiettivi di Formazione

In tale logica, il ciclo della performance deve permettere di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi e attività, che siano anche adeguati alle attese degli utenti (efficacia oggettiva e soggettiva), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

Intendendo quindi la performance organizzativa come l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative, la misurazione della performance organizzativa è quindi il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei risultati ottenuti.

Essa concerne i risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di:

- 1. prodotti (output)**
- 2. attività da svolgere per conseguire tali risultati**
- 3. risorse (input) che rendono possibili tali attività**
- 4. impatti (outcome)**



Figura 1 - ambiti di valutazione della performance organizzativa

Per ogni dimensione valutativa sono stati definiti appositi indicatori, che, come da linee guida sul Piano della performance della Funzione pubblica, coprono tutti gli ambiti riportati dall'art. 8, comma 1, del d.lgs. 150/2009 come modificato dal d.lgs. 74/2017, ai fini della valutazione della performance organizzativa.

**Tabella 1 - ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa**

| Art. 8 D.lgs. 150/2009  | Comune di Vibo Valentia  |
|---|--|
| <b>Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa</b>  |  |
| <b>l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività</b>  | misurazione dell'impatto (outcome) in relazione agli indirizzi, obiettivi strategici e operativi |
| <b>l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse</b> | misurazione dei risultati in relazione agli obiettivi esecutivi (output – efficacia oggettiva)   |
| <b>la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive</b>   | misurazione dei risultati in relazione agli utenti finali (output – efficacia soggettiva)        |
| <b>la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi</b>  | stato di salute dell'organizzazione (input)  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione</b></p> | <p>stato di salute relazionale (input)</p>   |
| <p><b>l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi</b></p>                            | <p>misurazione dei risultati in termini di efficienza con riferimento ad attività gestionali e servizi (output)</p> <p>stato di salute finanziaria (input)</p>                     |
| <p>la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati</p>  | <p>misurazione dei risultati in relazione alle attività, prodotti e servizi erogati (output – efficacia oggettiva)</p>   |
| <p>il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità</p>  | <p>stato di salute relazionale/etica</p>   |
| <p>il raggiungimento degli obiettivi di digitalizzazione e semplificazione</p>   | <p>misurazione dei risultati in termini di efficienza con riferimento agli obiettivi di digitalizzazione e semplificazione individuati nel PIAO (output – efficacia oggettiva)</p> |

#### 4. Descrizione generale delle performance individuali dei responsabili dei servizi apicali con riferimento:

Individuata la performance organizzativa attesa, l'Ente definisce la performance individuale dei dirigenti/responsabili E.Q.

Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. In particolare, viene evidenziato che le dimensioni che compongono la performance individuale sono i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione e i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori. Queste due dimensioni sono diversamente declinate per il personale dirigente e non dirigente, e alle stesse sono attribuiti i "pesi" necessari alla misurazione e valutazione. In particolare, la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

#### PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023

**Personale per categoria e genere (comprende tutto il personale a tempo indeterminato + i dirigenti a contratto ed il Segretario generale)**

#### Dotazione organica

| Categoria /Area                                    | Profili professionali                         | Posizione giuridica iniziale                       | Coperti |     | Vacanti |     | Totale Posti previsti nella dotazione organica |     |
|--|---|--|---------|-----|---------|-----|--|-----|
|  |   |  | T.P     | P.T | T.P     | P.T | T.P  | P.T |
| Area degli Operatori                               |   |  | 29      |     |         |     |  | 29  |
| Area degli Operatori Esperti                       | Area degli OPERATORI ESPERTI                  | Area degli Operatori Esperti                       | 21      | 1   | 18      |     |  | 40  |
| Area degli Istruttori                              | Area degli ISTRUTTORI                         | Area degli Istruttori                              | 34      |     | 64      |     |  | 98  |
| Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione | Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione | 15      |     | 22      |     |  | 37  |
| DIRIGENTI  | DIRIGENZA                                     |  | 3       |     | 3       |     |  | 6   |

| Unità organizzativa | Livelli responsabilità organizzativa | N. Fasce di gradazione posizioni dirigenziali/PO | Rappresentazione profili di ruolo come da LG art.6 ter,c.1 D.lgs. 165/2001 (nuovi profili professionali anche per sostenere la transizione digitale ed | Nr. dipendenti al 31.12 anno precedente |
|---------------------|--------------------------------------|--|--|---|
|                     |                                      |  |  |   |

|  |                     |  | ecologica)  |    |
|--|---------------------|--|---|----|
| 01 - Segreteria Generale   | Segretario generale | FASCIA A   | Area degli ISTRUTTORI   | 1  |
| Area 1 - Settore 1 - Affari Generali, Legali e Demografici   | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura | Area degli OPERATORI ESPERTI<br>Area degli ISTRUTTORI<br>Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE                         | 31 |
| Area 1 - Settore 2 - Politiche Sociali - Pubblica Istruzione, Cultura, Turismo e Sport                             | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura | Area degli OPERATORI ESPERTI<br>Area degli OPERATORI  | 5  |
| Area 2 - Settore 3 - Bilancio - Programmazione Finanziaria - Tributi - Trattamento Economico e Giuridico Personale | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura | Area degli OPERATORI<br>Area degli OPERATORI ESPERTI<br>Area degli ISTRUTTORI<br>Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE | 9  |
| Area 3 - Settore 4 - Territorio e Pianificazione Urbanistica Sostenibile - SUAP                                    | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura | Area degli OPERATORI ESPERTI<br>Area degli ISTRUTTORI<br>Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE                         | 8  |
| Area 3 - Settore 5 - Infrastrutture e nuove opere  | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura | Area degli ISTRUTTORI<br>Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE   | 8  |
| Area 3 - Settore 6 - Ambiente, manutenzione reti e Protezione  | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni  | Area degli OPERATORI ESPERTI<br>Area degli ISTRUTTORI<br>Area dei FUNZIONARI ED   | 14 |

|                                  |                     |  |   |    |
|----------------------------------|---------------------|--|---|----|
| Civile                           |                     | dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura   | ELEVATA<br>QUALIFCAZIONE  |    |
| Staff 1 - Polizia Municipale     | Segretario generale | FASCIA A   | Area degli ISTRUTTORI<br>Area dei FUNZIONARI ED<br>ELEVATA<br>QUALIFCAZIONE | 28 |
| Staff 2 - Avvocatura comunale    | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura | Area dei FUNZIONARI ED<br>ELEVATA<br>QUALIFCAZIONE<br>Dirigente             | 2  |
| Staff 3 - Sinistri e contenzioso | Dirigente           | Il numero delle fasce di gradazione delle posizioni dirigenziali è contenuto nel sistema di pesatura | Area degli ISTRUTTORI<br>Area dei FUNZIONARI ED<br>ELEVATA<br>QUALIFCAZIONE | 1  |

## 5. La misurazione e valutazione dello stato di salute del Comune

Lo stato di salute del Comune, inteso anche come input, esprime la sua capacità di rafforzare le condizioni necessarie a garantire la continuità di produzione di risultati nel tempo. Lo stato di salute o stato delle risorse è inteso quindi come presupposto della performance organizzativa.

Gli indicatori sullo stato delle risorse misurano la quantità e qualità (livello di salute) delle risorse dell'amministrazione. Tra le principali aree che vengono misurate ai fini della valutazione della performance organizzativa rispetto a tale ambito vi sono le seguenti:

- stato delle risorse umane
- stato delle risorse economico-finanziarie
- stato delle risorse strumentali
- stato salute etica e amministrativa
- stato salute relazionale

Lo stato di salute del Comune riguarda quindi più dimensioni e viene valutato ricorrendo ad indicatori sintetici relativi al livello complessivo di raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascuna dimensione.

Per quanto concerne la valutazione di tali dimensioni per la valutazione della performance organizzativa anno 2023, i valori raggiunti sono i seguenti:

Percentuale dei dirigenti in rotazione rilevata nel monitoraggio PTPCT 2023/2025: 34,48% (target: 30% nei 5 anni del mandato)

Percentuale delle E.Q. (ex P.O.) in rotazione rilevata nel monitoraggio PTPCT 2023/2025: 30,95% (target: 15% nei 5 anni del mandato)



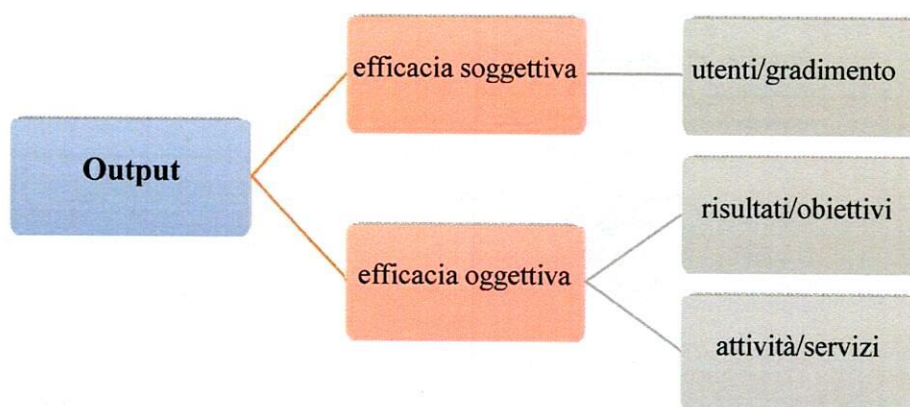
## 6. La misurazione e valutazione dei risultati dell'azione organizzativa (output)

La seconda dimensione della valutazione della performance organizzativa è rappresentata dalla misurazione dei risultati dell'azione organizzativa (output).

Si tratta di misurare e valutare la capacità dell'Amministrazione di attuare gli obiettivi e le attività definite nel PIAO che sono strettamente connessi all'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ente e quindi discendono dagli obiettivi strategici e operativi del DUP.

Tale integrazione fra i diversi livelli di obiettivi viene gestita anche attraverso un sistema informativo che permette di legare gli obiettivi attraverso un processo di dipendenze e di associare gli obiettivi alle risorse finanziarie e umane.

**Figura 2 – Valutazione dell'output**



**Rispetto al primo ambito**, oggetto della valutazione è l'output (risultato) in termini di efficacia oggettiva (obiettivi esecutivi e attività gestionali). La misurazione e valutazione sono infatti realizzate:

- attraverso la misurazione dei *risultati raggiunti* dall'ente nel suo complesso e dalle singole u.o. in cui è articolato, in relazione agli obiettivi esecutivi definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione
- attraverso la misurazione delle attività/prodotti dell'ente e delle singole u.o. in cui è articolato, in relazione alle attività gestionali definite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

La misurazione e valutazione degli obiettivi e attività viene svolta nell'ambito delle verifiche correlate al Piano Integrato di Attività e Organizzazione e può inerire sia le singole strutture (settori) in cui si articola l'amministrazione comunale, sia l'amministrazione nel suo complesso.

- 1) La performance delle singole strutture organizzative viene misurata attraverso la rilevazione dello stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi e delle attività gestionali, mediante appositi indicatori di efficacia interna e di attività, presenti negli stati di avanzamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - Sezione 2 - Valore Pubblico performance e anticorruzione - istituito con il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113)

*La percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo e attività del PIAO si effettua attraverso la media aritmetica dei punteggi degli indicatori che afferiscono all'obiettivo o attività.*

In ogni obiettivo esecutivo e attività gestionale sono inseriti indicatori di risultato ai quali è assegnato un peso percentuale rispetto al totale dei pesi di 100. A seconda della percentuale di conseguimento, ogni indicatore contribuisce in maniera ponderata al raggiungimento della percentuale totale.

- 2) La performance di ente può essere espressa in termini percentuali in unico valore di sintesi, ovvero con la media aritmetica dei risultati di sintesi delle singole strutture organizzative (settori) che si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi e attività assegnati.

Tabella 2 - performance di ente e delle singole strutture organizzative

|  | <i>Insieme di obiettivi ed attività assegnati nel PIAO alla singola u.o.</i>  | <i>Singolo obiettivo</i>  | <i>Singola attività</i>   |
|--|---|---|---|
| <b>Performance della singola struttura organizzativa (Settore)</b> | Media delle percentuali di raggiungimento di obiettivi ed attività assegnati alla u.o.                                    | Percentuale di raggiungimento sulla base dello stato di avanzamento annuale in rapporto al target prefissato validato dal Nucleo di Valutazione | Percentuale di raggiungimento sulla base dello stato di avanzamento annuale in rapporto al target prefissato validato dal Nucleo di Valutazione |
|  | <i>Insieme di obiettivi ed attività assegnati nel PIAO a tutte le singole u.o.</i>  |   |   |
| <b>Performance di ente</b>   | Media delle percentuali complessive di raggiungimento dei risultati e attività totali assegnati a tutte le u.o. dell'ente |   |   |
|  |   |   |   |

A partire dalle precedenti misurazioni, risulta in sintesi possibile misurare:

- . *la performance di ogni singola u.o./settore* (media di percentuale di raggiungimento degli obiettivi e media di percentuale di raggiungimento di attività ad essa assegnati nel PIAO)
- . *la performance complessiva di ente* (media complessiva delle percentuali di raggiungimento di obiettivi e attività afferenti tutte le U O. dell'amministrazione)

## PIAO - Performance ANNO 2023

| Codice                    | Settore  | Responsabile<br>Settore | <i>Obiettivi<br/>esecutivi</i> |
|---------------------------|--|-------------------------|--------------------------------|
| 01                        | SEGRETERIA GENERALE  |                         | 100,00???                      |
| 02                        | AVVOCATURA CIVICA  |                         | 100,00???                      |
| 03                        | POLIZIA LOCALE, SICUREZZA<br>URBANA E PROTEZIONE CIVILE        |                         | 96,70                          |
| 04                        | SMART CITY, SERVIZI<br>DEMOGRAFICI E PARTECIPAZIONE            |                         | 99,50                          |
| 05                        | RISORSE UMANE E AFFARI<br>ISTITUZIONALI                        |                         | 100,00                         |
| 06                        | RISORSE FINANZIARIE E<br>PATRIMONIALI                          |                         | 99,25                          |
| 07                        | SERVIZI SOCIALI, SANITARI E PER<br>L'INTEGRAZIONE              |                         | 100,00                         |
| 08                        | SERVIZI EDUCATIVI E PARI<br>OPPORTUNITA'                       |                         | 99,26                          |
| 09                        | CULTURA, SPORT, GIOVANI E<br>PROMOZIONE DELLA CITTA'           |                         | 99,48                          |
| 10                        | PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL<br>TERRITORIO                    |                         | 100,00                         |
| 11                        | AMBIENTE, MOBILITA', ATTIVITA'<br>ECONOMICHE E SPORTELLI UNICI |                         | 100,00                         |
| 12                        | LAVORI PUBBLICI E<br>MANUTENZIONE DELLA CITTA'                 |                         | 100,00                         |
| <b>Totale complessivo</b> |  |                         | <b>99,52</b>                   |

Per l'anno 2023, la media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati a tutte le singole u.o. nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione corrisponde a ????????????

La media delle percentuali di raggiungimento delle attività gestionali assegnate a tutte le singole u.o. nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione corrisponde a ????????????

L'indice sintetico di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ente in termini di output (efficacia oggettiva) che deriva corrisponde a: ??????????

**Rispetto al secondo ambito**, oggetto della valutazione è l'output (risultato) in termini di efficacia soggettiva (utenti).

Il Comune di Vibo Valentia ha investito da tempo sul "sistema qualità dell'ente". La struttura preposta alla funzione della programmazione e dei controlli si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità.

### **7. La misurazione e valutazione dei risultati dell'azione organizzativa in termini di impatto (outcome)**

La terza dimensione di valutazione è rappresentata dalla valutazione dell'impatto (outcome) quale orizzonte e traguardo ultimo della performance organizzativa.

L'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio- lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza.

L'outcome ha infatti una dimensione di lungo periodo e genera appunto risultati a livello di impatti ed è misurabile con indicatori il cui scopo è misurare gli effetti delle politiche di governo che non rappresentano ciò che è stato fatto, ma le conseguenze da questo generate. In altri termini, gli indicatori di impatto valutano la ricaduta sociale, economica e ambientale delle politiche attuate.

Gli indicatori di impatto si ricollegano quindi agli obiettivi strategici e si misurano, in linea di principio, in un arco temporale ampio (almeno tre anni).

La strategia si realizza quindi attraverso la definizione, sulla base delle priorità degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici previsti dal DUP e dei relativi risultati attesi ad essi correlati. La misurazione del grado di attuazione della strategia avviene attraverso gli indicatori di impatto correlati agli obiettivi strategici.

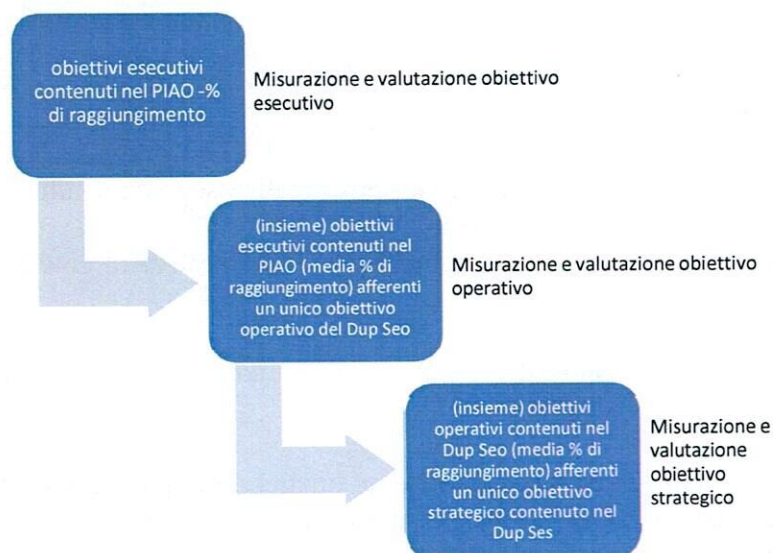
Le misure di outcome rappresentano le conseguenze generate dagli output, rilevano il livello di raggiungimento della missione e degli obiettivi strategici di un'organizzazione.

La misurazione e valutazione del c.d. outcome può essere altresì ricondotta alla misurazione e valutazione svolta in relazione agli obiettivi ed attività gestionali contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Infatti, anche in ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti della programmazione stabilito nell'allegato 4/1 del D.lgs., 118/2011, sono garantiti i legami tra le linee di mandato istituzionale, gli obiettivi strategici e operativi espressi nel Dup, gli obiettivi gestionali e attività definiti nel PIAO oggetto di misurazione e valutazione.

In tal senso, risulta possibile dedurre quanto segue ai fini della misurazione e valutazione:

- la media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi gestionali di PIAO che afferiscono a un dato obiettivo operativo del Dup Seo, definisce la performance di quell'obiettivo operativo.
- a sua volta, la media aritmetica delle percentuali degli obiettivi operativi afferenti a un obiettivo strategico contenuto nel Dup Ses definisce la performance di quell'obiettivo strategico.

Figura - misurazione consequenziale degli obiettivi attesi in base all'albero delle performance



Utilizzando la suddetta metodologia, la percentuale complessiva di raggiungimento dei risultati attesi corrisponde alla percentuale complessiva di raggiungimento degli indicatori degli obiettivi del PIAO. Per l'anno 2023 viene utilizzato tale dato.

Inoltre, lo stato di attuazione infrannuale e annuale viene svolto a livello descrittivo rispetto a tutti gli obiettivi operativi del Dup Seo, come da Relazione sulla gestione approvata con deliberazione consigliare che completa ed integra il presente documento.

In un'ottica di sviluppo, l'obiettivo è quello di associare a ogni indirizzo strategico definito per ciascuna politica dell'ente (indirizzi di governo) almeno un indicatore di impatto ed i relativi target di riferimento.

## **8. La misurazione e valutazione dei risultati dell'azione organizzativa: Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**

### **Obiettivi di accessibilità digitale: in base all'art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/2012 - Circolare AgID n. 1/2016, 31 marzo**

Tra gli obiettivi di Valore pubblico, il D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, e lo Schema di Piano-Tipo allegato indicano gli obiettivi di accessibilità, fisica e digitale. Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere e muoversi autonomamente in ambienti fisici, senza discriminazioni, Al fine di adempiere agli obblighi di garantire la piena accessibilità fisica, l'Ente ha adottato gli:

- obiettivi di accessibilità fisica.

Tali obiettivi sono riportati in ALLEGATO "Schede obiettivi strategici e operativi".

I dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica sono indicati nel BOX che segue.

#### **Modalità e azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica**

| <b>Anno</b> | <b>Accessibilità fisica (descrizione)</b> | <b>Modalità e Azioni (descrizione)</b>  |
|-------------|---|---|
| 2023-2025   | Accessibilità agli Uffici                 | Non sono necessarie ulteriori interventi in quanto l'Ente è già completamente accessibile |
| 2023-2025   | Accessibilità agli Uffici                 | Segnaletica - opere di adeguamento  |

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti di assistenza quali tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere ai servizi digitali senza discriminazioni. A tale fine, l'Ente definisce e pubblica, secondo le indicazioni di AgID, gli obiettivi di accessibilità.

Tali obiettivi sono riportati in ALLEGATO "Schede obiettivi strategici e operativi":

I dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica sono indicati nel BOX che segue.

#### **Modalità e azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità digitale**

| Anno        | Accessibilita' digitale (descrizione) | Modalita' e Azioni (descrizione)  |
|-------------|---------------------------------------|---|
| 2023 - 2025 | Sito web istituzionale                | Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA"<br>Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilita'<br>Sito web e/o app mobili - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i<br>Sito web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo<br>Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i<br>Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)<br>Sito web e/o app mobili - Analisi dell'usabilità |
| 2023 - 2025 | Formazione                            | Formazione - Aspetti tecnici<br>Formazione - Aspetti normativi  |
| 2023 - 2025 | Postazioni di lavoro                  | Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software<br>Acquisto di software e di ausili per l'utilizzo del personal computer da parte di bambini con disabilità<br>Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali<br>Organizzazione del lavoro - Attuazione specifiche tecniche  |
| 2023 - 2025 | Stazioni del lavoro                   | Aggiornamento versione del software open-source utilizzato dai dipendenti dell'ufficio  |
| 2023 - 2025 | Sito intranet                         | Sito web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo  |
| 2023 - 2025 | Formazione                            | Formazione - Aspetti normativi  |
| 2023 - 2025 | Organizzazione del lavoro             | Organizzazione del lavoro - Nomina del Responsabile della Transizione al digitale<br>Organizzazione del lavoro - Piano per l'utilizzo del telelavoro  |

### **Elenco processi e procedure da semplificare e reingegnerizzare**

Il focus sul Valore pubblico delle politiche dell'Ente include interventi di semplificazione e ingegnerizzazione dei processi e delle procedure attraverso i quali si attuano gli obiettivi strategici e operativi. La definizione di tali interventi e' effettuata tenendo conto dell'Agenda per la Semplificazione per la ripresa, predisposta sulla base di quanto previsto dal decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"), convertito con la legge 11 settembre 2020, n. 120, (cosiddetto DL Semplificazioni).

In coerenza con quanto richiesto dall'Agenda, relativamente alle misure e azioni di semplificazione e reingegnerizzazione, l'Ente adotta politiche strategiche e operative che impattano contestualmente sia verso gli stakeholder interni sia verso gli stakeholder esterni, allo scopo di fornire servizi pubblici "smart" (veloci, semplici ed efficaci).

Gli interventi, le misure e le azioni che l'Ente individua e struttura seguono il percorso Capacity Building (meglio descritto nella sezione 2.2 Performance), e il processo di transizione e innovazione digitale. L'obiettivo e' di definire una strategia di semplificazione e reingegnerizzazione correlata con lo sviluppo della Capacity Building dell'organizzazione, anche in termini di ricorso a nuove modalita' di lavoro e a nuovi strumenti tecnologici, in coerenza con gli obiettivi definiti per il POLA, il Piano dei fabbisogni, e della Formazione.

### **Indicatori di salute digitale**

Di seguito, la rendicontazione delle attività svolte nel 2023 in relazione alla sezione specifica inserita nel PIAO 2023-2025:

Tabella - Programmazione in materia di salute digitale

| INDICATORI   | VALORI DI PARTENZA | RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2023 |
|--|--------------------|-------------------------------|
| N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati  | 100%               | 100%                          |
| N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento   | 100%               | 100%                          |
| N. di dipendenti che nell'anno si sono registrati ad iniziative formative per il rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio | 45%                | 62%                           |
| N. di dipendenti che nell'anno hanno concluso iniziative formative per il rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti registrati         | 23%                | 26%                           |
| % documenti dell'ente nativi digitali su totale documenti dell'ente protocollati   | 73%                | 85%                           |
| Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT  | 18%                | 21%                           |

## II Salute professionale

Tabella - Ambiti di valutazione della performance: salute professionale

| INDICATORI  | ANNO 2023 | NOTE | RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2023   |
|---|-----------|------|---|
| <b>Competenze direzionali</b>   |           |      |   |
| % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali, compresa la formazione mirata sui sistemi di programmazione e controllo | 100%      |      | Nel 2023 è continuata la formazione per dirigenti e PO/EQ che non avevano partecipato alla formazione negli anni precedenti |
| <b>Competenze organizzative</b>   |           |      |   |

|   |       |  |   |
|---|-------|--|---|
| % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative             | 100%  |  | Nel 2023 è continuata la formazione per nuovi assunti che non avevano partecipato alla formazione negli anni precedenti |
| <b>Competenze digitali</b>  |       |  |   |
| % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali | 100 % |  | Nel 2023 è proseguita la formazione sulle competenze digitali   |
| % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali                  |       |  |   |

## 9. Obiettivi di pari opportunità - Piano delle azioni positive e Gender equality Plan (Piano per l'uguaglianza di genere)

### Obiettivo n. 1: Monitoraggio della situazione del personale dell'Ente

Il monitoraggio della situazione del personale dell'ente è stato svolto come di consueto mediante l'analisi dei dati a disposizione, in particolare quelli messi a disposizione del CUG nel 2023 in occasione della relazione annuale redatta ai sensi della Direttiva n. 2/2019.

Dall'analisi dei dati raccolti si è osservata una conferma della situazione del personale rispetto agli anni precedenti:

- netta prevalenza di dipendenti donne, che si ripercuote anche sulla presenza delle donne nelle posizioni di responsabilità quali quelle dirigenziali;
- differenze evidenti tra i generi, con dati nettamente più elevati per le donne, per quanto riguarda la fruizione delle misure di conciliazione quali il part-time e i permessi che, essendo in gran parte retribuiti parzialmente o non retribuiti, potrebbe aver influito anche sulle seppur contenute differenze retributive rilevate tra uomini e donne;
- forte presenza di personale nelle fasce di età alte (la classe più rappresentata è quella dai 51 ai 60 anni) ma con un incremento, per la prima volta da anni, in quella inferiore ai 30 anni dovuta alle politiche assunzionali dell'ente che hanno privilegiato per un periodo le selezioni rivolte a persone con età uguale o inferiore a 32 anni, per l'attivazione di contratti di formazione e lavoro (CFL).

### Obiettivo n. 2: Formazione

Gli obiettivi di formazione del personale, esplicitati e rendicontati nell'apposita sottosezione del PIAO, hanno visto la realizzazione di diverse iniziative di formazione interna su materie specifiche o trasversali. La partecipazione ai percorsi formativi è stata agevolata anche dalla modalità di fruizione che, per la maggior parte dei corsi, è stata a distanza.

### Obiettivo n. 3: Iniziative per le pari opportunità



Rispetto alla promozione e diffusione della cultura delle pari opportunità, anche nel 2023 L'Ente, attraverso l'attività dell'assessorato alle Pari Opportunità, ha proseguito le iniziative di sensibilizzazione, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro, in particolare l'aggiornamento dei canali di comunicazione digitale (sito WEB e pagine social) dedicati alle Pari Opportunità, la collaborazione con le Associazioni femminili presenti sul territorio per pianificare azioni positive in tema di lotta alla discriminazioni di genere e per l'organizzazione di un calendario comune di eventi dedicati in occasione delle ricorrenze dell'8 marzo e del 25 novembre. È inoltre proseguita l'attività di revisione dei documenti amministrativi e delle applicazioni digitali con l'adozione di un linguaggio attento al genere.

## **10. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI FINALI E COMPLESSIVI**

La misurazione e valutazione della performance organizzativa qui rappresentate hanno quindi come riferimento l'anno solare.

Come precedentemente illustrato, si tratta di una valutazione multidimensionale che rileva:

1. lo stato di salute dell'amministrazione, con riferimento ai singoli indici di salute individuati, in termini di input, calcolando un indice complessivo totale quale media delle singole misure.
2. il gradimento dei prodotti/servizi con impatto diretto sull'utenza ai fini di rilevare l'efficacia soggettiva attraverso le indagini di customer, in termini di output/efficacia soggettiva, calcolando un indice complessivo totale.
3. lo stato di avanzamento annuale (% complessiva di raggiungimento) degli obiettivi esecutivi compresi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai fini di rilevare l'efficacia oggettiva, in termini di output, con riferimento all'ente nel suo complesso;
4. lo stato di avanzamento annuale (% complessiva di raggiungimento) delle attività gestionali comprese nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai fini di rilevare l'efficacia oggettiva, in termini di output, con riferimento all'ente nel suo complesso;
5. la verifica degli esiti delle politiche, piani e programmi (programmazione strategica e operativa - DUP)

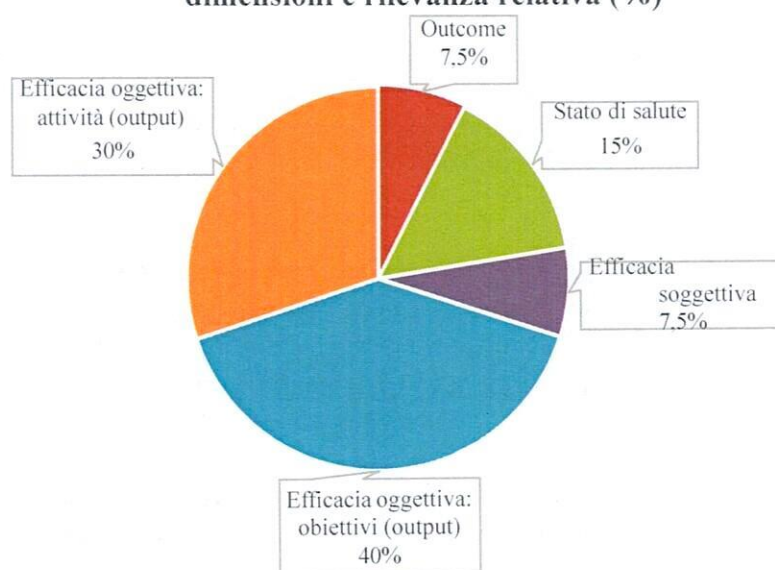
Ad ogni precedente dimensione valutativa corrisponde un punteggio calcolato sulla base di valori target di riferimento (si veda tabella finale) che ne esprimono i valori attesi, sulla base di specifiche scale di misurazione i cui valori variano fra 0 e 10 (bi o tripartite).

Ad ognuna delle 5 aree di valutazione individuate è stato inoltre attribuito un peso % che ne indica la rilevanza relativa rispetto all'INDICE COMPLESSIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.

La "sommatoria" ponderata delle singole misurazioni delle 5 aree produce quindi un indice finale di performance organizzativa, secondo lo schema seguente, il cui valore finale può variare tra 0 e 10.

Figura - valutazione

Valutazione performance organizzativa:  
dimensioni e rilevanza relativa (%)



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2023

| AMBITO DI VALUTAZIONE              | DESCRITTORE                                | PESO % DI RILEVANZA | INDICATORE DI MISURA  | TARGET   | RISULTATO OTTENUTO 2023 | PUNTEGGIO CORRISPONDE NTE          | VALUTAZIONE 2023 |
|------------------------------------|--|---------------------|---|--|-------------------------|------------------------------------|------------------|
| RISORSE<br>Stato di salute - Input | Quantità e qualità delle risorse dell'ente | 15%                 | Salute finanz.ria<br>Indebitamento pro-capite (indicatore 10.4 rendiconto)                          | Se < 250 €<br>Se fra 250 € e 500 €<br>Se > 500 € | 78,69 €                 | Punti 10<br><br>Punti 5<br>Punti 0 | 10               |
|                                    |  |                     | Salute finanz.ria<br>Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio (indicatore 9.1 rendiconto) | Se > 50%<br>Se fra 30% e 50%<br>Se < 30%         | 71,30 %                 | Punti 10<br><br>Punti 5<br>Punti 0 | 10               |

|  |  |  |                                    |    |
|--|--|--|------------------------------------|----|
| <i>Salute org.va</i><br>Indice sintetico di ente valutazione rischio lavoro correlato (DVR) - ultimo dato disponibile (target procedura Inail) | Se basso<br>Se medio<br>Se alto  | <b>Basso</b>   | Punti 10<br>Punti 5<br>Punti 0     | 10 |
| <i>Salute org.va</i><br>Indice sintetico indagini interne sul benessere organizzativo – ultimo dato disponibile                                | Se ≥ 4,5<br>Se fra 3 e 4,4<br>Se < 3<br><br><i>Scala indagini 1-6</i>  | <b>3,9</b>   | Punti 10<br><br>Punti 5<br>Punti 0 | 5  |
| <i>Salute relazionale</i><br>Procedura gestione dei reclami  | Presenza<br>Assenza  | <b>Presente</b>                                      | Punti 10<br>Punti 0                | 10 |
| <i>Salute relazionale</i><br>Procedura rendicontazione sociale   | Presenza<br>Assenza  | <b>Presente</b>                                      | Punti 10<br>Punti 0                | 10 |
| <i>Salute etica</i><br>Obiettivi correlati alle pari opportunità nel Piano della performance anno precedente (PIAO)                            | Presenza<br>Assenza  | <b>Presenti</b>                                      | Punti 10<br>Punti 0                | 10 |
| <i>Salute etica</i><br>% dirigenti in rotazione - ultimo dato disponibile  | Se ≥ target del Piano anticorruzione<br>Se < target del Piano anticorruzione<br><br><i>% rotazione su totale dirigenti</i> | <b>34,48% target =30% nel mandato amministrativo</b> | Punti 10<br><br>Punti 0            | 10 |

|  |  |      |  |   |  |  |    |
|--|--|------|--|---|--|--|----|
|  |  |      | Salute etica<br>% E.Q. (ex P.O.) in<br>rotazione - ultimo dato<br>disponibile  | Se ≥ target<br>del Piano<br>anticorruzione<br>Se < target<br>del Piano<br>anticorruzione<br><br>% rotazione<br>su totale po | <b>30,95%</b><br><br><b>Target =<br/>15% nel<br/>mandato<br/>amministra<br/>tivo</b> | Punti 10<br><br>Punti 0                | 10 |
|  |  |      | Salute etica e amm.va<br>Indice di rischio<br>sistema dei controlli<br>interni (Relazione<br>Corte dei Conti -<br>ultimo dato<br>disponibile | Se < 28%<br>(basso)<br>Se fra 28 e<br>58%<br>(intermedio<br>)<br>Se ≥ 59<br>(medio-alto)<br><br>% di rischio                | <b>0,66%</b><br><b>(ultimo<br/>valore<br/>disponibile)<br/>-range<br/>basso</b>      | Punti 10<br><br>Punti 5<br><br>Punti 0 | 10 |
|  |  |      | Salute digitale<br>% documenti dell'ente<br>nativi digitali su totale<br>documenti dell'ente<br>protocollati                                 | Se ≥ 70%<br>Se fra 40 e<br>69%<br>Se < 40%<br><br>% su totale   | <b>85%</b>   | Punti 10<br><br>Punti 5<br>Punti 0     | 10 |
| <b>Media valori 105/11= 9,55</b>                                     |  |      |  |   |  |  |    |
| <b>RISULTATI<br/>/UTENTI<br/>Output - efficacia<br/>soggettiva</b>   | Capacità e<br>grado di<br>soddisfazi<br>mento<br>dell'utenz<br>a   | 7,5% | Indice sintetico di<br>gradimento dei servizi<br>rilevati nell'ultimo<br>triennio dalle indagini<br>di customer svolte                       | Se ≥ 8<br>Se fra 6 e 8<br>Se < 6<br><br><i>scala indice<br/>gradimento<br/>1-10</i>   | <b>6,8</b>   | Punti 10<br>Punti 5<br>Punti 0         | 5  |
| <b>RISULTATI<br/>/OBIETTIVI<br/>Output - efficacia<br/>oggettiva</b> | Capacità e<br>grado di<br>raggiungi<br>mento dei<br>risultati<br>program<br>mati in<br>relazione<br>a obiettivi<br>esecutivi | 40%  | Media percentuale<br>annuale complessiva<br>di raggiungimento<br>degli obiettivi dell'ente<br>definiti nel PIAO                              | Se ≥ 85%<br>Se fra 65% e<br>84%<br>Se < 65%<br><br>% di<br>raggiungim<br>ento   | <b>99,52</b>   | Punti 10<br><br>Punti 5<br>Punti 0     | 10 |
| <b>ATTIVITA/ SERVIZI<br/>Output - efficacia<br/>oggettiva</b>        | Realizzazi<br>one<br>attività,<br>prodotti e<br>servizi  | 30%  | Media percentuale<br>annuale complessiva<br>di raggiungimento<br>delle attività dell'ente<br>definite nel PIAO                               | Se ≥ 85%<br>Se fra 65% e<br>84%<br>Se < 65%<br><br>% di<br>raggiungim<br>ento   | <b>99,44</b>   | Punti 10<br><br>Punti 5<br>Punti 0     | 10 |
|  |  |      |  |   |  |  |    |

## **11. PROCESSO DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2024 (RIFERITO ALLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2023)**

**La performance organizzativa e la sua misurazione e valutazione è strettamente connessa alla performance individuale dei dirigenti e del personale dell'ente.**

La valutazione complessiva della performance di ogni singola u.o./settore, che come illustrato deriva dalla media di percentuale di raggiungimento degli obiettivi e dalla media di percentuale di raggiungimento di attività ad essa assegnati nel PIAO, rappresenta infatti l'indicatore necessario anche ai fini della valutazione della performance individuale, area 1 delle schede di valutazione individuale, nell'ambito della quale il peso di rilevanza relativa dei due fattori (obiettivi ed attività) incide diversamente in relazione al soggetto valutato (dirigente, incaricato di E.Q. - ex PO, personale).

La misurazione e valutazione della performance complessiva di ente, misurata e valutata come in precedenza descritto, costituisce invece uno dei riferimenti per la misurazione e valutazione annuale della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (area 3 della scheda di valutazione individuale).

Per il personale dell'ente, inoltre, i sistemi premianti vigenti prevedono, tra le altre cose, un sistema diversificato di incentivi che attengono sia la performance individuale che la performance organizzativa, il che implica la necessità di stabilire, in sede di contrattazione decentrata, una correlazione tra l'esito della misurazione e valutazione della performance organizzativa e la quantità di risorse distribuite nell'ambito del fondo.

La valutazione della performance individuale riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse.

La scheda di valutazione del personale è articolata in tre aree, mentre la scheda di valutazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, partire dall'anno di valutazione 2023, è articolata in quattro aree; le aree/sezioni di valutazione sono indicate nello schema seguente:

**Tabella – dimensioni o aree di valutazione**

|  |
|--|
| <b>Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità/di appartenenza</b>                              |
| <b>Valutazione dei singoli obiettivi individuali assegnati</b><br>(solo per dirigenti e titolari di incarichi di E.Q.) |
| <b>Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente/settore di appartenenza</b>                  |
| <b>Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi</b>  |

In ottemperanza al D.lgs 74, art. 9 comma 1 lettera a), per i dirigenti e i titolari di incarichi di E.Q. è stabilito un peso prevalente della performance organizzativa della u.o. (area 1) nella valutazione complessiva.

### **AREA 1: Valutazione della performance della u.o. di diretta responsabilità/della u.o. di appartenenza**

La prima sezione della scheda riporta la valutazione della performance del settore, inteso come unità organizzativa di riferimento anche in relazione agli strumenti di programmazione dell'ente (obiettivi esecutivi e attività gestionali contenuti nella sezione "Performance" del PIAO).

La valutazione delle performance dei settori dell'ente coincide con la verifica da parte del Nucleo di valutazione dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività compresi nel PIAO e dichiarato nelle rendicontazioni di ogni dirigente di settore; la validazione da parte del Nucleo dello stato di avanzamento degli obiettivi del PIAO viene approvata con apposita deliberazione dalla Giunta comunale.

Nella scheda la valutazione della performance del settore viene tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi e delle attività contenute nel PIAO. Ai fini del calcolo del grado medio complessivo di raggiungimento dei risultati viene attribuito:

- Per i dirigenti: al grado medio di raggiungimento degli obiettivi un peso percentuale relativo pari all' 80% e al grado medio di raggiungimento dell'insieme delle attività un peso percentuale relativo pari al 20%;
- Per le E.Q.: 70% e 30%;
- Per il personale: 50% e 50%.

|  |                  |          |
|--|------------------|----------|
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% | VALUTAZIONE<br>A | PUNTI 40 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%  | VALUTAZIONE<br>B | PUNTI 30 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%  | VALUTAZIONE<br>C | PUNTI 20 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%  | VALUTAZIONE<br>D | PUNTI 10 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%        | VALUTAZIONE<br>E | PUNTI 0  |

### **AREA 2: Valutazione della performance correlata agli obiettivi individuali assegnati**

La seconda sezione della scheda riporta la valutazione dei risultati in relazione agli obiettivi individuali specifici assegnati a ogni dirigente e a ogni titolare di incarico di elevata qualificazione e non è presente nella scheda di valutazione del personale.

Anche la valutazione delle performance correlate ai soli obiettivi individuali assegnati a dirigenti ed E.Q. coincide con la verifica da parte del Nucleo di valutazione dello stato di avanzamento annuale del/degli obiettivo/i assegnati/o. Come sopra riportato, la validazione dello stato di avanzamento da parte del Nucleo viene approvata con apposita deliberazione dalla Giunta comunale.

Nella scheda, la valutazione inerente questa seconda area viene sempre tradotta in una scala di giudizio articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40): ogni grado del giudizio espresso riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado di raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi (inteso in questo caso come media) individuali assegnati. Il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi individuali assegnati, nel caso di più obiettivi, viene quindi calcolato come media complessiva.

|  |                  |          |
|--|------------------|----------|
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 85% e 100% | VALUTAZIONE<br>A | PUNTI 40 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 70% e 84%  | VALUTAZIONE<br>B | PUNTI 30 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 50% e 69%  | VALUTAZIONE<br>C | PUNTI 20 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è compreso tra 30% e 49%  | VALUTAZIONE<br>D | PUNTI 10 |
| Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi è inferiore al 30%        | VALUTAZIONE<br>E | PUNTI 0  |

### **AREA 3: Valutazione del contributo assicurato alla performance di tutto l'ente**

La terza sezione della scheda riguarda il contributo individuale che dirigenti e E.Q. apportano alla performance di tutto l'ente (performance organizzativa) e che il personale apporta alla performance della unità organizzativa di appartenenza, intesa come il settore, ovvero al raggiungimento degli obiettivi e delle attività contenuti nel PIAO. La scala di valutazione utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato. Anche in questo caso la scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio.

|   |                  |          |
|---|------------------|----------|
| Il contributo individuale è stato molto rilevante   | VALUTAZIONE<br>A | PUNTI 40 |
| Il contributo individuale è stato rilevante         | VALUTAZIONE<br>B | PUNTI 30 |
| Il contributo individuale è stato soddisfacente     | VALUTAZIONE<br>C | PUNTI 20 |
| Il contributo individuale è stato limitato          | VALUTAZIONE<br>D | PUNTI 10 |
| Il contributo individuale è stato non significativo | VALUTAZIONE<br>E | PUNTI 0  |

### **AREA 4: Valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi**

La quarta area della scheda concerne le competenze professionali e ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti organizzativi attesi rispetto a quelli effettivamente realizzati. I fattori di valutazione si diversificano tra dirigenti, titolari di incarichi di elevata qualificazione e personale e per ogni profilo professionale di inquadramento. Per ogni fattore (competenze) il valutatore deve esprimere un giudizio in base a una scala di giudizio articolata su cinque gradi di valutazione, a cui corrispondono punteggi che variano

da 0 a 40 punti.

La valutazione complessiva produce un punteggio che va:

- da 0 a 120 punti per il personale,
- da 0 a 160 punti per i dirigenti e i titolari di incarichi di E.Q.

A livello della contrattazione integrativa, in ottemperanza alle normative vigenti, sono state definite le percentuali massime di personale collocabile nelle fasce di valutazione più alte (punteggi compresi fra 110 e 120 per il personale e fra 150 e 160 per i dirigenti e gli incaricati di E.Q.), in una logica di differenziazione delle valutazioni.

Tali percentuali corrispondono a:

1. Per i dirigenti: 40%;
2. Per i titolari di incarichi di E.Q.: 40%;
3. Per il personale dell'ente: 40%.

## **12. ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL D.LGS. N. 150/2009**

In attuazione art. 6 D.Lgs. n. 150/2009, tali obiettivi sono definiti dall'Ente tenendo conto che deve trattarsi di obiettivi: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Ente e con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. Ciò premesso, in attuazione del D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, la programmazione degli obiettivi di performance, include i seguenti dati:

- a) obiettivo per favorire l'attuazione della strategia;
- b) dirigente/posizione responsabile che risponde dell'obiettivo;
- c) stakeholder a cui è rivolto l'obiettivo;
- d) contributor o unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni che contribuiscono a raggiungerlo;
- e) scadenza entro cui si intende raggiungere l'obiettivo;
- f) dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza per misurare il raggiungimento dell'obiettivo;
- g) baseline da cui l'ente parte;
- h) target o traguardo atteso;
- i) fonte da cui sono verificabili i dati.



## **13. CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

### **a. Approvazione del DUP e del bilancio di previsione finanziario (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):**

- DUP approvato con Delibera del Consiglio Comunale n.55 del 4 Luglio 2023
- Bilancio di Previsione approvato con Delibera del Consiglio Comunale n.57 de 4 Luglio 2023
- Nota aggiuntiva al DUP approvata con Delibera del Consiglio Comunale n.100 dell'11 Dicembre 2023

### **b. Approvazione del PEG/PIAO (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):**

- PEG approvato con Delibera della Giunta Comunale n.167 del 12 Luglio 2023
- PIAO approvato con Delibera della Giunta Comunale n.223 del 19 Settembre 2023

### **c. Approvazione del Rendiconto della gestione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):**

Rendiconto di gestione approvato con Delibera del Consiglio Comunale n.31 del 3 Maggio 2024

## **14. DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

### **I) L'ente è stato soggetto al patto di stabilità fino al 2015?**

Si

### **II) E' stato rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti?**

L'Ente non ha rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti, soprattutto, a causa di una carenza di personale negli uffici preposti.



**Piano degli indicatori di bilancio**  
**Indicatori sintetici**  
**Rendiconto esercizio 2023**

| TIPOLOGIA INDICATORE   | DEFINIZIONE  | VALORE INDICATORE 2023 (percentuale) |
|--|--|--------------------------------------|
| <b>1 Rigidità strutturale di bilancio</b>  |  |                                      |
| 1.1 Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti               |  | 21,65                                |
| <b>2 Entrate correnti</b>  |  |                                      |
| 2.1 Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente       | Totale accertamenti primi tre titoli di entrata / Stanziamenti iniziali di competenza dei primi tre titoli delle Entrate   | 92,75                                |
| 2.2 Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente     | Totale accertamenti primi tre titoli di entrata / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate   | 87,86                                |
| 2.3 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente   | Totale accertamenti (pdo E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 - E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti iniziali di competenza dei primi tre titoli delle Entrate   | 80,64                                |
| 2.4 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente | Totale accertamenti (pdo E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 - E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate   | 57,45                                |
| 2.5 Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente                     | Totale incassi c/competenza e c/residui dei primi tre titoli di entrata / Stanziamenti iniziali di cassa dei primi tre titoli delle Entrate  | 41,58                                |
| 2.6 Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente                   | Totale incassi c/competenza e c/residui primi tre titoli di entrata / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate  | 40,32                                |
| 2.7 Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente        | Totale incassi c/competenza e c/residui (pdo E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 - E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti iniziali di cassa dei primi tre titoli delle Entrate  | 23,53                                |
| 2.8 Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente      | Totale incassi c/competenza e c/residui (pdo E.1.01.00.00.000 "Tributi" - "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 - E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate  | 22,82                                |
| <b>3 Anticipazioni dell'Istituto tesoriere</b>   |  |                                      |
| 3.1 Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria  | Sommatoria degli utilizzi giornalieri delle anticipazioni nell'esercizio / (365 x max previsto dalla norma)  | 0,00                                 |
| 3.2 Anticipazioni chiuse solo contabilmente  | Anticipazione di tesoreria all'inizio dell'esercizio successivo / max previsto dalla norma   | 0,00                                 |
| <b>4 Spese di personale</b>  |  |                                      |
| 4.1 Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente  | Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdo 1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV personale in uscita 1.1 - FPV personale in entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / (Impegni Spesa corrente - FCDE corrente + FPV concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1) | 22,31                                |

|  |   |  |        |
|--|---|--|--------|
| 4.2                                    | Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale. Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi di lavoro   | Impegni (pdc 1.01.01.004 + 1.01.01.008 "indennità e altri compensi al personale a tempo indeterminato e determinato" + pdc 1.01.01.003 + 1.01.01.007 "straordinario al personale a tempo indeterminato e determinato" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1) | 19,31  |
| 4.3                                    | Incidenza spesa di personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale. Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile) | Impegni (pdc U.1.03.02.010.000 "Consulenze" + pdc U.1.03.02.12.000 "lavoro flessibile/SUL lavoro interinale" + pdc U.1.03.02.11.000 "Prestazioni professionali e specialistiche") / Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 - FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1)   | 52,60  |
| 4.4                                    | Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)   | Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV personale in uscita 1.1 - FPV personale in entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / popolazione residente al 1° gennaio (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)   | 163,98 |
| <b>5 Esternalizzazione dei servizi</b> |   |  |        |
| 5.1                                    | Indicatore di esternalizzazione dei servizi   | (pdc U.1.03.02.15.000 "Contratti di servizio pubblico" + pdc U.1.04.03.01.000 "Trasferimenti correnti a imprese controllate" + pdc U.1.04.03.02.000 "Trasferimenti correnti a altre imprese partecipate") / totale spese Titolo I  | 22,86  |
| <b>6 Interessi passivi</b>             |   |  |        |
| 6.1                                    | Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti  | Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi" / Accertamenti primi tre titoli delle Entrate ("Entrate correnti")  | 2,44   |
| 6.2                                    | Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi  | Impegni voce del pdc U.1.07.06.04.000 "Interessi passivi su anticipazioni di tesoreria" / Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi"   | 0,00   |
| 6.3                                    | Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi  | Impegni voce del pdc U.1.07.06.02.000 "Interessi di mora" / Impegni Macroaggregato 1.7 "Interessi passivi"   | 0,00   |
| <b>7 Investimenti</b>                  |   |  |        |
| 7.1                                    | Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale  | Impegni (Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macroaggregato 2.3 "Contributi agli investimenti") / totale Impegni Tit. I + II   | 26,56  |
| 7.2                                    | Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)   | Impegni per Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" / popolazione residente al 1° gennaio (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)  | 371,02 |
| 7.3                                    | Contributi agli investimenti procapite (in valore assoluto)   | Impegni per Macroaggregato 2.3 "Contributi agli investimenti" / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)  | 0,00   |
| 7.4                                    | Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)   | Impegni per Macroaggregati 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" e 2.3 "Contributi agli investimenti" / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)   | 371,02 |
| 7.5                                    | Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente  | Margine corrente di competenza / (Impegni + relativi FPV (Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macroaggregato 2.3 "Contributi agli investimenti"))  | 0,00   |
| 7.6                                    | Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie  | Saldo positivo delle partite finanziarie / (Impegni + relativi FPV (Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macroaggregato 2.3 "Contributi agli investimenti"))  | 0,00   |
| 7.7                                    | Quota investimenti complessivi finanziati da debito   | Accertamenti (Titolo 6 "Accensione prestiti" - Categoria 6.02.02 "Anticipazioni" - Categoria 6.03.03 "Accensione prestiti a seguito di escussione di garanzie" - Accensioni di prestiti da rinegoziazioni) / (Impegni + relativi FPV (Macroaggregato 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni" + Macroaggregato 2.3 "Contributi agli investimenti"))  | 0,19   |

| <b>8 Analisi dei residui</b>               |   |  |          |
|--|---|--|----------|
| 8.1  | Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti   | Totale residui passivi titolo 1 di competenza dell'esercizio / Totale residui passivi titolo 1 al 31 dicembre  | 36,72    |
| 8.2  | Incidenza nuovi residui passivi in c/o capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre                                       | Totale residui passivi titolo 2 di competenza dell'esercizio / Totale residui titolo 2 al 31 dicembre  | 17,52    |
| 8.3  | Incidenza nuovi residui passivi per incremento attività finanziarie su stock residui passivi per incremento attività finanziarie al 31 dicembre | Totale residui passivi titolo 3 di competenza dell'esercizio / Totale residui passivi titolo 3 al 31 dicembre  | 0,00     |
| 8.4  | Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente  | Totale residui attivi titoli 1,2,3 di competenza dell'esercizio / Totale residui attivi titoli 1, 2 e 3 al 31 dicembre   | 19,09    |
| 8.5  | Incidenza nuovi residui attivi in c/o capitale su stock residui attivi in c/o capitale  | Totale residui attivi titolo 4 di competenza dell'esercizio / Totale residui attivi titolo 4 al 31 dicembre  | 21,24    |
| 8.6  | Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie              | Totale residui attivi titolo 5 di competenza dell'esercizio / Totale residui attivi titolo 5 al 31 dicembre  | 0,00     |
| <b>9 Smaltimento debiti non finanziari</b> |   |  |          |
| 9.1  | Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio  | Pagamenti di competenza (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") / Impegni di competenza (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")  | 65,46    |
| 9.2  | Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti   | Pagamenti c/residui (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") / stock residui al 1° gennaio (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni")  | 17,75    |
| 9.3  | Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio  | Pagamenti di competenza [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)] / Impegni di competenza [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.] | 60,47    |
| 9.4  | Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti   | Pagamenti c/residui [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)] / stock residui al 1° gennaio [Trasferimenti correnti a Amministrazioni Pubbliche (U.1.04.01.00.000) + Trasferimenti di tributi (U.1.05.00.00.000) + Fondi perequativi (U.1.06.00.00.000) + Contributi agli investimenti a Amministrazioni pubbliche (U.2.03.01.00.000) + Altri trasferimenti in conto capitale (U.2.04.01.00.000 + U.]    | 1,33     |
| 9.5  | Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al Comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)                               | Giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento   | 4.100,00 |
| 9.5.Mis s13                                | -> Missione 13  |  | 4.100,00 |
| 9.5.No Mis s13                             | -> Esclusa Missione 13  |  | 4.100,00 |

| <b>10 Debiti finanziari</b>                           |  |   |        |
|---|--|---|--------|
| 10.1  | Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari              | Impegni per estinzioni anticipate / Debito da finanziamento al 31 dicembre anno precedente  | 0,00   |
| 10.2  | Incidenza estinzioni ordinarie debiti finanziari               | (Totale impegni Titolo 4 della spesa - Impegni estinzioni anticipate) / Debito da finanziamento al 31 dicembre anno precedente  | 4,27   |
| 10.3  | Sostenibilità debiti finanziari                                | [Impegni (Totale 1.7 "Interessi passivi" - "Interessi di mora" (U.1.07.06.02.000) - "Interessi per anticipazioni prestiti" (U.1.07.06.04.000) + Titolo 4 della spesa - estinzioni anticipate) - (Accertamenti Entrate categoria E.4.02.06.00.000 "Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche") + Trasferimenti in conto capitale per assunzione di debiti dell'amministrazione da parte di amministrazioni pubbliche (E.4.03.01.00.000) + Trasferimenti in conto capitale da parte di amministrazioni pubbliche per cancellazione di debiti dell'amministrazione (E.4.03.04.00.000)] / Accertamenti titoli 1, 2 e 3 | 1,81   |
| 10.4  | Indebitamento procapite (in valore assoluto)                   | Debito di finanziamento al 31/12 (2) / popolazione residente (al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento o, se non disponibile, al 1° gennaio dell'ultimo anno disponibile)  | 0,00   |
| <b>11 Composizione dell'avanzo di amministrazione</b> |  |   |        |
| 11.1  | Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo           | Quota libera di parte corrente dell'avanzo/Avanzo di amministrazione  | -34,31 |
| 11.2  | Incidenza quota libera in conto capitale nell'avanzo           | Quota libera in conto capitale dell'avanzo/Avanzo di amministrazione  | 0,00   |
| 11.3  | Incidenza quota accantonata nell'avanzo                        | Quota accantonata dell'avanzo/Avanzo di amministrazione   | 112,94 |
| 11.4  | Incidenza quota vincolata nell'avanzo                          | Quota vincolata dell'avanzo/Avanzo di amministrazione   | 21,37  |
| <b>12 Disavanzo di amministrazione</b>                |  |   |        |
| 12.1  | Quota disavanzo ripianato nell'esercizio                       | Disavanzo di amministrazione esercizio precedente - Disavanzo di amministrazione esercizio in corso / Totale Disavanzo esercizio precedente   | 0,00   |
| 12.2  | Incremento del disavanzo rispetto all'esercizio precedente     | Disavanzo di amministrazione esercizio in corso - Disavanzo di amministrazione esercizio precedente / Totale Disavanzo esercizio precedente   | 0,00   |
| 12.3  | Sostenibilità patrimoniale del disavanzo                       | Totale disavanzo di amministrazione (3) / Patrimonio netto  | 0,00   |
| 12.4  | Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio |   | 4,66   |
| <b>13 Debiti fuori bilancio</b>                       |  |   |        |
| 13.1  | Debiti riconosciuti e finanziati                               | Importo Debiti fuori bilancio riconosciuti e finanziati / Totale impegni titolo I e titolo II   | 0,00   |
| 13.2  | Debiti in corso di riconoscimento                              | Importo debiti fuori bilancio in corso di riconoscimento/Totale accertamento entrate dei titoli 1, 2 e 3  | 0,00   |
| 13.3  | Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento                | Importo Debiti fuori bilancio riconosciuti e in corso di finanziamento/Totale accertamento entrate dei titoli 1, 2 e 3  | 0,00   |
| <b>14 Fondo Pluriennale vincolato</b>                 |  |   |        |
| 14.1  | Utilizzo del FPV   | (Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata del bilancio - Quota del fondo pluriennale vincolato corrente e capitale non utilizzata nel corso dell'esercizio e rinviata agli esercizi successivi) / Fondo pluriennale vincolato corrente e capitale iscritto in entrata nel bilancio (Per il FPV riferirsi ai valori riportati nell'allegato del rendiconto concernente il FPV, totale delle colonne a) e c)   | 34,81  |
| <b>15 Partite di giro e conto terzi</b>               |  |   |        |
| 15.1  | Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata             | Totale accertamenti Entrate per conto terzi e partite di giro / Totale accertamenti primi tre titoli delle entrate  | 11,13  |
| 15.2  | Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita              | Totale impegni Uscite per conto terzi e partite di giro / Totale impegni del titolo I della spesa (al netto delle operazioni riguardanti la gestione della cassa vincolata)   | 14,54  |

**15. L'ente ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale? Qual è il posizionamento dell'ente rispetto ai parametri di deficitarietà strutturale?**

L'Ente rispetta 4 parametri di deficit sul totale di 8.

**16. Modalità di gestione dei servizi per conto di terzi e andamento della spesa:**  
 I servizi in conto terzi sono gestiti nel rispetto dell'ordinamento contabile. L'andamento della spesa degli anni 2022 e 2023 è aumentato a seguito della Legge di Bilancio, art.1 c.583-587; tuttavia gli Amministratori con Delibera di Giunta Comunale n.261/2022 hanno rinunciato al 10% dell'indennità.

## **17. Obiettivi previsti e conseguiti rispetto quanto previsto in materia di “spending review” e razionalizzazione della spesa pubblica:**

Si è resa necessaria una manovra con la quale introdurre il processo di razionalizzazione della spesa di funzionamento degli uffici e di verifica dell'efficacia delle politiche di spesa sotto il profilo dell'allocazione delle risorse, attraverso le metodologie di spending review; contemporaneamente si è salvaguardato il livello degli impegni e della piena spendibilità delle risorse relative ai servizi essenziali e alle infrastrutture strategiche nonché gli impegni per lo sviluppo delle energie rinnovabili, quali condizioni per il mantenimento della coesione sociale ed il rilancio di una crescita sostenibile. La spending review è stata assunta come criterio generale di approccio alla redazione dei bilanci anche mediante l'incentivazione, in collaborazione con gli uffici, di un riesame delle priorità di spesa. È stato messo in atto uno sforzo ad una maggiore efficienza nell'utilizzo delle risorse, rendendo possibile un più attento monitoraggio delle scelte di spesa. L'innovazione tecnologica, nel suo complesso, è stato uno dei punti fondamentali e parte integrante di quel processo di spending review fortemente voluto da questa amministrazione. Infatti, mediante l'attuazione di alcuni strumenti il Comune di Vibo Valentia ha massimizzato l'efficienza amministrativa garantendo l'economicità della spesa.

Lo sviluppo di pratiche amministrative tese all'innovazione e allo sviluppo dei servizi pubblici mediante l'ausilio delle nuove strumentazioni tecnologiche è stato il faro attorno dal quale farsi guidare per cambiare le sorti della nostra città.

## **18. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

### **a. Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):**

Determina n.1828 del 25 Settembre 2023

### **b. Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):**

Determina n.1349 del 25 Luglio 2023

### **c. Data di sottoscrizione del CCDI – annualità 2023: 27 Dicembre 2023**

## **19. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Il PNA 2022-2025 ha evidenziato che le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e che, nella stessa ottica, si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che l'ente è tenuto ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'ente entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo

fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Tenendo conto di quanto precedenza indicato, la presente sottosezione e' predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli:

-obiettivi strategici di Valore pubblico in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, fermi gli obiettivi strategici di Valore pubblico in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Per definire propri obiettivi strategici in ambito decentrato, l'Ente prende le mosse dagli obiettivi gia' definiti in ambito nazionale dall'ANAC, tra cui, a titolo di esempio:

- ridurre le opportunita' che si manifestino casi di corruzione nel significato di abuso del potere;
- aumentare la capacita' di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.
- informatizzare il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- realizzare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e innalzare il livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualita' della formazione erogata.

Gli obiettivi strategici sono formulati:

-in una logica di integrazione con quelli operativi programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di Valore pubblico.

In particolare, con gli obiettivi del PNA 2022-2025, di seguito indicati.

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
- promozione delle pari opportunita' per l'accesso agli incarichi di vertice(trasparenza ed imparzialita' dei processi di valutazione)
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilita' delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- digitalizzazione dei processi dell'amministrazione
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra il personale della struttura dell'ente
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della

performance integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT della sezione del PIAO e sistemi di controllo di gestione

### **Obiettivi di performance anticorruzione e trasparenza**

L'eshaustivita' e l'analiticita' degli obiettivi anticorruzione e per la trasparenza e' strumentale non solo al miglioramento continuo della gestione del rischio di corruzione ma anche al miglioramento della performance organizzativa e individuale.

L'art. 1, co. 8 della l. 190/2012 e il D. M. n. 132/2022, nel prevedere che gli obiettivi strategici/generali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento, a livello di contenuti, con gli strumenti individuati dal D.Lgs. 150/2009 ossia:

- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009);
- il Piano Triennale della performance (assorbito dalla sottosezione 2.1 del PIAO per gli enti con piu' di 50 dipendenti) e la Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009).

Il legame tra la presente sottosezione e gli strumenti individuati dal D.Lgs. 150/2009 e, quindi la sottosezione 2.1 Performance, e' rafforzato anche dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013, in cui si prevede:

- in primo luogo, che l'OIV ed altri soggetti deputati alla valutazione verifichino la coerenza tra gli obiettivi previsti nella presente sottosezione e quelli indicati nel Piano/Sottosezione 2.1 della performance e valutino l'adeguatezza dei relativi indicatori;

- in secondo luogo, che le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione siano utilizzati dagli OIV ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale.

In conseguenza di tale obbligo, l'Ente include negli strumenti del ciclo della performance obiettivi e indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione e per la trasparenza. Ne consegue che gli obiettivi specifici/operativi che indicano le fasi/attivita' per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione della presente sottosezione vengono inclusi tra gli obiettivi specifici/operativi della sottosezione 2.1 Performance, sotto il profilo della:

- a) performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009);
- b) performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009).

L'attuazione delle misure di prevenzione, previste nella sottosezione, e' uno degli elementi di valutazione del personale anche non dirigenziale.

La Matrice che l'Ente utilizza per definire gli obiettivi di performance relativi alla presente sottosezione sono contenute nella sottosezione Performance.

Di seguito l'elenco degli Obiettivi individuati :

| <b>Obiettivo</b>   | <b>Indicatori</b>  | <b>Target</b>                |
|--|--|------------------------------|
| RPCT: garantire la disponibilita' di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle funzioni anche mediante servizi di supporto alla informatizzazione e | nr. risorse umane assegnate al processo di gestione del rischio di corruzione non inferiore al totale dei dirigenti/PO | 100% risorse umane assegnate |



|   |   |                          |
|---|---|--------------------------|
| digitalizzazione del processo di gestione del rischio di corruzione   |   |                          |
| <p>ANALISI DEL CONTESTO INTERNO: aggiornare la mappatura dei processi con: inserimento nuovi processi gestionali non presenti nelle annualita' precedenti; eliminazione dei processi che, per legge, regolamento o altra disposizione, non devono essere piu' gestiti dell'amministrazione; modificazione dei processi gestionali di competenza dell'amministrazione per effetto di sopravvenute modificazioni legislative, regolamentari, o di altra disposizione; ottimizzazione-razionalizzazione della mappatura apportando le revisioni e correzioni alla mappatura delle annualita' pregresse ai fini di eliminare criticita' e elevarne il livello qualitativo; approfondire l'analisi gestionale dei processi, in sede di mappatura degli stessi, mediante identificazione delle fasi e-o azioni di ciascun processo; garantire la disponibilita' di risorse digitali adeguate mediante informatizzazione e digitalizzazione della mappatura dei processi e del processo di gestione del rischio anticorruzione</p> | nr. processi da aggiornare                  | 100% processi aggiornati |
| <p>VALUTAZIONE DEL RISCHIO: adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nell'Allegato 1 PNA 2019, privilegiando un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni con formulazione di un giudizio sintetico</p>   | Metodologia 2019 in tutti i processi        | 100%                     |
| <p>MISURE DI PREVENZIONE GENERALI - MG: aggiornare il Codice di comportamento; adottare-aggiornare Linee Guida relative alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse; adottare-aggiornare il Regolamento in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto</p>   | adeguamento/aggiornamento nuovi regolamenti | 100%                     |

|  |   |                                     |
|--|---|-------------------------------------|
| <p>di lavoro di cui all'art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001; adottare-aggiornare, se necessario, il Regolamento disciplinante i rapporti fra l'amministrazione e i portatori di interessi particolari presso l'Amministrazione medesima e istituzione dell'Agenda pubblica degli incontri; adottare-aggiornare il Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'amministrazione; incrementare la formazione sul PTPCT, le misure di prevenzione, l'etica, la legalita' e gli effetti dell'integrita' su benessere organizzativo, qualita' dei servizi e "valore Paese".</p> |   |                                     |
| <p>MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE - MS: limitare il numero delle misure specifiche al fine di garantire l'effettiva fattibilita' e realizzabilita' delle stesse.</p>   | <p>1 misura specifica</p>   | <p>100%</p>                         |
| <p>MONITORAGGIO: adottare il Piano del monitoraggio e promuovere, informatizzare e digitalizzare integralmente la fase del monitoraggio.</p>   | <p>Piano monitoraggio e piattaforma</p>                             | <p>100%</p>                         |
| <p>OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E LIVELLO MINIMO DI TRASPARENZA: garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni</p>   | <p>nr. obblighi da adempiere</p>                                    | <p>100% obblighi adempiuti</p>      |
| <p>TRASPARENZA E PRIVACY: garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni; valorizzare il ruolo del Servizio di Protezione dei dati personali; coinvolgere il Responsabile del Servizio di Protezione dei dati personali nel bilanciamento tra privacy e trasparenza;</p>   | <p>nr. direttive/circolari diramate</p>                             | <p>almeno 1 direttiva/circolare</p> |
| <p>REGISTRO ACCESSI; garantire la regolare tenuta del Registro degli</p>   | <p>nr. aggiornamenti Registro non inferiore a 12 ( uno al mese)</p> | <p>100% aggiornamenti</p>           |

|  |   |  |
|--|---|--|
| accessi  |   | Registro effettuati  |
| FORMAZIONE: incrementare la formazione in materia di trasparenza, etica e Registro degli accessi;  | almeno 1 corso di formazione  | 100%   |
| Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione nel significato di abuso del potere   | attuare misure prevenzione  | rispetto dei tempi di programmazione o ri-programmazione   |
| Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR                    | Progettazione misure specifiche di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR      | n. 1 misura specifica progettata   |
| Revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)   | Revisione Codice di comportamento e della regolamentazione delle misure di prevenzione                      | n. 1 revisione generale Codice di comportamento  |
| Digitalizzazione dei processi dell'amministrazione   | Redazione o aggiornamento Elenco dei processi da digitalizzare nel periodo di riferimento                   | Almeno 50% processi digitalizzati sui processi inclusi nell'Elenco                                     |
| Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)                                   | Introduzione o aggiornamento di misure per incrementare la formazione migliorare il ciclo della performance | N. 1 misura introdotta o aggiornata  |
| Rafforzare l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale | Introduzione o aggiornamento di misure di rafforzamento prevenzione per appalti e personale                 | N. 1 misura introdotta o aggiornata per appalti e n. 1 misura introdotta o aggiornata per il personale |
| Coordinare la strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo           | Introduzione o aggiornamento di misure di coordinamento tra anticorruzione e antiriciclaggio                | N. 1 misura introdotta o aggiornata  |



*[Handwritten signature in green ink]*

