

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE ANNO 2025

PREMESSA

La Relazione sulla Performance, come il Piano della Performance, sono documenti introdotti dal D.Lgs n.150 del 27 ottobre 2009, meglio noto come "Riforma Brunetta" e successivamente modificato dal D.Lgs n.74 del 25 maggio 2017 "cd Legge Madia".

Mentre il Piano della Performance si identifica come un documento di programmazione, la relazione è lo strumento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance, iniziato con l'approvazione del Piano delle Performance. La presente relazione evidenzia pertanto a consuntivo i risultati raggiunti dalle P.O. e dai dipendenti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati ed il bilancio di genere realizzato.

Sotto un profilo generale la stesura del presente documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di partecipazione interna ed esterna.

I riferimenti utilizzati per la stesura del presente documento sono:

- deliberazione di G.C. n° 16 del 28/03/2025 avente per oggetto: "PIAO 2025-2027" con la quale è stato approvato il Piano delle Performance anno 2025 del Comune comprensivo degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici;

- i dati risultanti dalla consuntivazione inerenti agli obiettivi di processo e strategici del sopra citato Piano;

- le valutazioni del Nucleo di Valutazione.

Tutti gli obiettivi, a vari livelli e seppure di diversa natura, contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni dell'ente.

PRESENTAZIONE

Il D. Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) con deliberazione n°6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art.16 e del comma 1 dell'art.31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L.15/09 e di adozione dello stesso d.lgs.150/09. Inoltre, anche varie Corte dei Conti hanno evidenziato che la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, non rende funzionale l'applicazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, scritta su impostazioni con riferimento ad enti di media e grandi dimensioni, senza opportune semplificazioni.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. Le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 202452027

1. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

In particolare questa amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

Come riportato nella delibera degli "Strumenti di Misurazione e Valutazione delle P", approvata da questa Amministrazione, la messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo.

PDO/PdP - Obiettivi e indicatori: Strumento di punta per l'attuazione del "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP) che questa amministrazione ha iniziato ad elaborare annualmente per le finalità sopra citate.

Nel PDO/PdP sono stati definiti gli indicatori e gli obiettivi di Mantenimento, Miglioramento o di Sviluppo, collegati ai valori di partenza in caso di obiettivi di Mantenimento o di Miglioramento e comunque con dei valori attesi per poter verificare l'effettivo raggiungimento del risultato.

Non tutti gli obiettivi e gli indicatori rispecchiano i requisiti previsti dalla norma ma l'OdV ritiene che lo sforzo tendenziale sia da considerarsi positivo con particolare riferimento ai dipendenti destinatari dell'incentivo. La sfida per l'innovazione si basa sul superamento della cultura dell'adempimento per lavorare per obiettivi. Il grado di condivisione del sistema, pur in gran parte condiviso, è ancora in parte da approfondire.

La Performance individuale: Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D. Lgs.74/2017 è stata abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

La Performance organizzativa: Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni SETTORE che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della P. Organizzativa, in un comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese.

Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao)

L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente:

PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)

PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile);

PAP (Piano di Azioni Positive).

Mentre la sottosezione Piano delle Performance NON è prevista nel PIAO semplificato. L'art. 2 del DPR 81/2022 ha stabilito che il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 del TUEL, ed il piano della performance siano assorbiti nel PIAO. Mentre, l'art. 1 dello stesso DPR ha soppresso la parte dell'art. 169 del TUEL che stabiliva che piano della performance e piano degli obiettivi fossero unificati nel PEG. In ogni caso, l'onere di predisporre il piano delle performance continua ad essere stabilito dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, per le amministrazioni con un numero di dipendenti fino a cinquanta. Questa Amministrazione ha preferito includere anche il Piano delle Performance nel PIAO.

Questo ente, in ottemperanza alla disposizione sopra citata ha approvato il PIAO 2025 e lo ha pubblicato sul sito dell'Ente.

2. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2025 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Val di nizza prevede che il risultato ai Responsabili sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi sempre da parte dell'OdV, mentre per i dipendenti non incaricati di P.O. la produttività è liquidata per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte del Responsabile.

PERFORMANCE INDIVIDUALE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2025

PERFORMANCE INDIVIDUALE: POSIZIONI ORGANIZZATIVE E COLLABORATORI - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO 2025

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili incaricati di P.O. per quanto riguarda gli obiettivi del PDO del proprio settore;
- dai controlli effettuati sui documenti e sugli atti dichiarati nella relazione;
- dalla conoscenza dell'attività svolta dai funzionari da parte del Segretario Comunale /Presidente NdV

SETTORE AMMINISTRATIVO E SOCIALE - AFFARI GENERALI Responsabile: sig.ra Ilaria Saggi, ex Cat. C/ Istruttori

SETTORE AMMINISTRATIVO		
N°	DESCRIZIONE	RELAZIONE ragg. nto
1	SOCIALE: ASSEGNO DI INCLUSIONE	Numero richieste pervenute: 0 di conseguenza il n controlli è 0
2	VERIFICHE SUSSISTENZA REQUISITI PER RESIDENZE	Accertamenti inerenti pratiche di irreperibilità - N. 2 pratiche di irreperibilità accertate. Accertamenti di verifica requisiti

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

		dimora abituale su 27 pratiche immigrazione pervenute nell'anno.
3	DIRITTO ALLO STUDIO	Nel corso dell'anno 2025 sono pervenute n. 3 richieste di assistenza scolastica ad personam. L'ente ha provveduto ad aderire al Bando Regionale Inclusione scolastica per garantire assistenza ad un minore richiedente.
4	Trasporto Scolastico - Disponibilità trasporto in occasione di gite, gare scolastiche, uscite didattiche, ecc.	Nel corso del 2025: numero richieste pervenute: 3. numero servizi effettuati:3
5	SERVIZI SOCIALI: Adesione a progetti di Servizi Civile Universale	Anno 2025: nell'anno 2025 non sono pervenute richieste per svolgere il Servizio Civile Universale.
6	OBIETTIVI PER IL SOCIALE	Rendicontazioni effettuate sul portale open civitas nelle tempistiche previste dalla normativa.
7	CURA ADEMPIMENTI RELATIVI PRATICHE CITTADINANZA JURE SANGUINIS	Nel corso dell'anno 2025 l'ente ha aderito alla piattaforma ANSC. Gli atti trascritti nell'anno riguardanti le richieste di riconoscimento cittadinanza Jure Sanguinis sono in totale 116 (escludendo gli atti relativi i cittadini residenti) suddivisi in: n. 89 atti di nascita, n. 24 atti di matrimonio, n. 1 morte e n. 2 cittadinanza. si è provveduto alla trascrizione di atti pervenuti in anni precedenti al 2025 per allineare le posizioni così come richiesto dai consolati di competenza. in seguito alla trascrizione degli atti, si è provveduto alle relative iscrizioni AIRE e alle liste elettorali. si è provveduto altresì a mantenere aggiornata l'anagrafe AIRE in base alle variazioni indirizzi provenienti dai consolati.
8	FORMAZIONE	Corsi conclusi su SYLLABUS: 11. Corsi Anusca: 3. Corso INPS carta dedicata a te. Corso gestione documentale Soprintendenza. Attestati depositati presso ufficio
9	ANTICORRUZIONE	Pubblicazioni avvenute. Griglia trasparenza con gravi lacune OBJ raggiunto al 30%

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL SETTORE AMMINISTRATIVO = 92% %

SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO Responsabile: Sindaco

SETTORE TECNICO		
N°	DESCRIZIONE	RELAZIONE ragg.nto
1	LAVORI PUBBLICI: assegnazione lavori di manutenzione strade sia a Ditte esterne che in economia con operai comunali, Servizio neve e assegnazione lavori di prevenzione dissesto idrogeologico territorio comunale.	Anno 2025 1° semestre: Incarico sgombero neve nei centri storici e vie non servite da mezzo meccanico. 2° semestre: manutenzione fondo stradale con rappezzo buche.assistenza a ditte esterne per manutenzione strade e parcheggi. Determine di riferimento anno 2025.
2	PROGETTO CONTROLLO EDILIZIA: Incremento della vigilanza sulle opere edili oggetto di concessioni e autorizzazioni e del controllo per il contrasto di abusi edilizi.	Effettuato n. 02 sopralluoghi su cantieri edili di controllo urbanistico edilizio.
3	SERVIZIO RACCOLTA RIFIUTI: Miglioramento costante del servizio di raccolta differenziata. Garantire la raccolta porta a porta dei rifiuti ingombranti, televisori, frigoriferi, P.C. ecc. - Svuotamento periodico	ANNO 2025 - Il dipendente comunale addetto alla raccolta dei rifiuti ingombranti e speciali (frigoriferi, televisori ecc.) ha garantito l'ordine e la cura dei punti di

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

	dei contenitori posizionati nelle aree verdi attrezzate.	raccolta presenti sul territorio. Il dipendente ha garantito la presenza presso la piazzola di raccolta durante le giornate di apertura previste da calendario.
4	MANIFESTAZIONI RICREATIVE, SPORTIVE E CULTURALI SOSTENUTE DAL COMUNE: Supporto logistico fuori dall'orario di lavoro.	Nell'anno 2025, il dipendente addetto ha prestato servizio nell'ambito della manifestazione ESTATE VERDE garantendo il servizio di trasporto. Pulitura area manifestazione Festa d'Autunno.
5	LAVORI PUBBLICI Controllo su assegnazione - esecuzione - collaudo (Banca dati Nazionale e regionale) - REGIS	Puntuale aggiornamento del Monitoraggio delle opere pubbliche (MOP) sul portale BDAP E REGIS
6	PIAO: L'art. 6 del DL 80/2021, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti e' previsto un PIAO semplificato che assorbe prioritariamente: PTFP (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza); POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile); PAP (Piano di Azioni Positive). Mentre il PdP (Piano della Performance) non rientra fra le sezioni ricomprese nel PIAO semplificato.	E' stato approvato a marzo il PIAO 2025-2027
7	PROGETTO CONTROLLO DELLE AREE VERDI, DEI PARCHI DEI GIARDINI, DEI VIALI, costante monitoraggio delle aree verdi con interventi di taglio erba con cadenza mensile, potatura degli alberi nei periodi previsti (autunno Primavera), pulizia viali marciapiedi da infestanti	Nel 2025 il dipendente esterno ha svolto le potature indicate nei valori di partenza per un totale di n. 6 interventi. Ha svolto puntualmente i tagli erba dei giardini, parchi pubblici e cimiteri, mantenendo gli stessi puliti e decorosi ogni qualvolta necessario. in particolare lo sfalcio del verde pubblico durante il periodo primaverile/estivo per un totale di 4 tagli in ogni parco e cimitero presenti sul territorio.
8	FORMAZIONE	Obj raggiunto al 50%

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL SETTORE TECNICO = 93,75%;

SETTORE FINANZIARIO Responsabile: Serena Bazoni

SETTORE FINANZIARIO		
N°	DESCRIZIONE	RELAZIONE ragg. nto
1	Attività di supporto all'ufficio tributi relativamente a posizioni anagrafiche per predisposizione ruoli coattivi	Nel corso del 2025 Accertamenti IMU n. 101. TASI non presente nell'anno 2021. Accertamenti TARI 2021 n. 100. Sono state altresì verificate n. 99 posizioni TARI 2022.
2	PREDISPOSIZIONE ATTI CONTABILI E PROGRAMMATORI DELL'ENTE	Predisposizione atti nei termini di Legge: n. 08 variazioni al bilancio 2025; approvazione consuntivo delibera CC 7 del 23.04.2025; approvazione DUP Delibera CC n. 18 del 17.09.2025; approvazione assestamento CC 15 del 16.07.2025; approvazione Nota Aggiornamento al DUP n. 26 del 17.12.2025;

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

		Approvazione Bilanci di Previsione 2026-2028 n. 27 del 17.12.2025
3	VERIFICA EQUILIBRI CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL W2 - Si prevede che gli enti locali si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto, in particolare il saldo W2 pareggio di bilancio. A prescindere dall'equilibrio complessivo, che sarà calcolato in sede di rendiconto, occorre che l'ente locale valuti fin dalla fase di previsione il rispetto dell'equilibrio di bilancio prospettico. Il W2 deve essere costantemente monitorato e raggiunto, per non incorrere in sanzioni.	verifica degli equilibri avvenuta ad ogni atto di variazione con un w2 positivo. Rendiconto riferito all'anno 2025 non ancora approvato
4	PIATTAFORMA CERTIFICAZIONE CREDITI	la piattaforma certificazione crediti è stata alimentata correttamente tuttavia i tempi medi di ritardo superano l'obiettivo dei 30 giorni. A causa ritardi dovuti all'inserimento dati per il PNNR da parte dell'UTC OBJ SERVIZIO FINANZIARIO 90%
5	Certificazione attestante il tempo medio dei pagamenti relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture , prevista dell'art. 47, c. 9, l. a), del d.l. n.66/2014, convertito con L. n. 89/2014 e modificato dall'art. 1, c. 451, l. b), L.23.12.2014, n. 190.	la piattaforma certificazione crediti è stata alimentata correttamente tuttavia i tempi medi di ritardo superano l'obiettivo dei 30 giorni. A causa ritardi dovuti all'inserimento dati per il PNNR da parte dell'UTC OBJ SERVIZIO FINANZIARIO 90%
6	Supporto contabile nella gestione delle attività trasversali , predisposizione atti deliberativi, determinazioni e disposizioni di liquidazioni,	Atti predisposti. supporto per la predisposizione di n.57 Delibere GC, n. 31 Delibere CC, n. 18 Determine Servizio Finanziario
7	Trasmissione Questionari SoSe Fabbisogni Standard - Trasmissione Conto del personale e Relazione Allegata - Invii alla Bdap nei termini stabiliti	Dati strutturali 2023 invitati in data 1.7.2025 - Dati personale e contabile 2023 inviati 11.7.2025
8	ELETTORALE: GESTIONE REFERENDUM: conteggio ore straordinari dipendenti, comunicazione dati all'Uff. elettorale.	nell'anno 2025 sono stati predisposti tutti atti relativi ai Referendum dell'8 e 9 giugno 2025 alimentazione portali DAIT.
9	FORMAZIONE	N. corsi Syllabus: 4. Formazione accrual n: 3. Corsi lega dei comuni: 3 (corso codice appalti post correttivo, rendiconto e bilancio 2026). Corso ANUSCA presso UNIPV.
10	ANTICORRUZIONE	Pubblicazioni avvenute. Griglia trasparenza con lacune OBJ raggiunto al 50%

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL SETTORE FINANZA = 93%.

Il Nucleo di valutazione rileva che il mancato pieno conseguimento dell'obiettivo relativo ai tempi di pagamento, pur risultando dal dato complessivo dell'ente, non è causalmente ascrivibile, nel caso concreto, alla gestione dell'Area finanziaria, che ha assicurato il tempestivo espletamento degli adempimenti di competenza successivamente all'acquisizione degli atti istruttori e della necessaria disponibilità delle risorse. I ritardi risultano invece connessi a criticità strutturali e organizzative insistenti sulla fase tecnica presupposta al pagamento, nonché al ritardato completamento degli adempimenti di rendicontazione. Conseguentemente, il Nucleo ritiene che tale scostamento non debba determinare, nei confronti del responsabile dell'Area finanziaria, l'applicazione della penalizzazione correlata all'obiettivo individuale in questione.

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni SETTORE che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

COMUNE DI VAL DI NIZZA

PROVINCIA DI PAVIA

MISURAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area = $92\%+93\%+93,75\% = 92,92\%$.

AREA FINANZIARIA 830/10 (n.obj) = 92%.

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI = $870(\text{somma } \%) / 9(\text{n.obj}) = 93\%$

AREA TECNICA $750(\text{somma}\%)/8(\text{n.obj})=93,75\%$

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della Performance organizzativa è pari alla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati = $92\%+93\%+93,75\%= 92,92\%$.

AREA FINANZIARIA 830/10 (n.obj) = 92%.

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI = $870(\text{somma } \%) / 9(\text{n.obj}) = 93\%$

AREA TECNICA $750(\text{somma}\%)/8(\text{n.obj})=93,75\%$

4. BILANCIO DI GENERE

Per quanto riguarda il bilancio di genere l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla maggioranza della presenza femminile nelle posizioni apicali (Responsabili di Servizio). Si rimanda pertanto al "PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'" riportata nel PIAO 2025-2027 approvato con deliberazione di G.C n. 16 del 28/03/2025 contenente le "Azioni positive" messe in atto da questa Amministrazione.