



Comune di Buonvicino

# Relazione sulla *Performance*

## Anno 2022

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 08.05.2024



## Comune di Buonvicino

### Sommario

Premessa .....	3
1 Introduzione .....	4
1.1 Principi generali .....	4
1.2 Contesto normativo .....	4
1.3 Contesto organizzativo .....	5
1.4 Condizione di salute dell'ente: Indicatori finanziari e vincoli dettati dal Legislatore.....	5
1.5 Sistema di misurazione della <i>performance</i> individuale .....	6
1.6 Performance generale di ente .....	7
1.7 Performance organizzativa delle unità organizzative dell'ente .....	8
1.7 La valutazione individuale del personale.....	9
2 Il percorso di elaborazione della Relazione .....	10
<b>Allegati tecnici.....</b>	<b>12</b>



## Comune di Buonvicino

### Premessa

La presente Relazione sulla *performance* costituisce snodo fondamentale per la chiusura del ciclo della *performance* e della valutazione individuale, in quanto fornisce elementi di misurazione che incidono sulla *performance* individuale del personale dipendente dell'Ente. L'azione di graduale implementazione del sistema premiale, iniziata con il varo del D.Lgs. n. 150/2009 e proseguita con tutti gli atti di indirizzo applicativi della riforma stessa (Civit, ANCI, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato, Sezioni di controllo della Corte dei Conti, etc.), è proseguita con il recepimento delle modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017, attuativo della legge delega n. 124/2015, che ha riguardato la modifica di alcuni principi fondamentali del d.lgs. 150/2009. La Relazione sulla *Performance* rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Ente rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della *performance* che si è sviluppato sul tritico: Sistema di Valutazione delle *Performance* - Piano delle *Performance* - Relazione sulle *Performance*, tutti strumenti gestionali di cui l'amministrazione si è dotata.

Il Piano della *performance* individua e delinea le modalità attraverso le quali viene deve essere misurata la Performance generale di Ente. Nel Regolamento vengono delineate le modalità di calcolo della Performance organizzativa e della performance Individuale di tutto il personale.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario comunale e dagli uffici preposti, con il supporto metodologico e operativo del Nucleo di Valutazione, in conformità alle linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicate nel mese di novembre 2019; immediatamente dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione. L'approvazione e la validazione della relazione sulla *performance* costituiscono condizioni inderogabili per l'erogazione di premi ed incentivi a qualsiasi titolo.

La Relazione finale, approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione viene pubblicata nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Nei paragrafi seguenti viene descritto il percorso seguito per l'elaborazione della Relazione sulla *performance*, il contesto normativo e il sistema di misurazione della *performance* e vengono riepilogate la *performance* di Ente e gli esiti delle misurazioni e valutazioni degli obiettivi assegnati alle aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.



## Comune di Buonvicino

# 1 Introduzione

## 1.1 Principi generali

La Relazione sulla *Performance* è il documento annuale, redatto a consuntivo, composto dalle schede di rendicontazione degli obiettivi di tutti i settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

Costituisce, con le risultanze della *performance* complessiva dell'ente, lo strumento attraverso il quale l'ente rende conoscibili i risultati della misurazione e della valutazione, validati dal Nucleo di valutazione.

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella relazione, inoltre, ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della *performance* complessiva dell'ente nell'anno 2022, come programmata nell'ambito del piano della *performance* adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia nei sistemi di rilevazione dei dati e delle informazioni; ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare ed raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il presente documento è in linea con il vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Ente con delibera della Giunta comunale n. 112 del 28.11.2018.

Gli obiettivi per l'anno 2022 sono stati assegnati nel Piano della performance 2022/2024 approvato con delibera di GC n. 58 del 30.09.2022.

## 1.2 Contesto normativo

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1 lettera b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), costituisce il documento che conclude il Ciclo della *performance*, così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo. Con essa l'Amministrazione monitora, misura e infine illustra i risultati, ottenuti nel corso dell'anno precedente, in termini di *performance* organizzativa ed individuale. La Relazione ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti della misurazione della *performance* di cui l'Ente si è dotato.

Il Nucleo di Valutazione, in base all'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. 150/2009 valida il documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Con la validazione il Nucleo di Valutazione attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente per come risulta dalla misurazione effettuata con la collaborazione delle strutture interne. La mancanza della Relazione (approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione), per qualsiasi motivo, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali (art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009).



## Comune di Buonvicino

### 1.3 Contesto organizzativo

I locali comunali sono siti in Via Roma, 10 (CAP 87020). La struttura organizzativa dell'Ente è ripartita in Settori. Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile, normalmente un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

Per l'anno 2022 la struttura organizzativa dell'Ente risulta come da tabella:

SETTORE	SERVIZIO	Responsabile 2022
I	Amministrativo - finanziario	Andrea Salvatore Fasanaro
II	Demografico	Ciriaco De Lio
III	Ufficio Tecnico	Alessandro Sapienza

Il personale complessivo nel 2022 era così composto:

#### SETTORE PRIMO - Amministrativo - finanziario

CATEGORIA	NOMINATIVO	Full time/part time	Note
B	CAUTERUCCIO EMANUELA	PT	
C	CETRARO NADINE	PT	
B	FORESTIERO ANTONIETTA	PT	DAL 15.07.2022 AL 31.12.2022
C	MAGURNO NATALINA	PT	
B	PIETROMICA ELVIRA	PT	
B	PUCCI RAFFAELLA	PT	DAL 01.01.2022 AL 28.02.2022
B	RUSSO ANNA	PT	

#### SETTORE SECONDO - Demografico

CATEGORIA	NOMINATIVO	Full time/part time	Note
C	AMOROSO LOREDANA	PT	
B	FORESTIERO ANTONIETTA	PT	DAL 01.01.2022 AL 14.07.2022
B	PUCCI RAFFAELLA	PT	DAL 01.03.2022 AL 31.12.2022

#### SETTORE TERZO - Ufficio Tecnico

CATEGORIA	NOMINATIVO	Full time/part time	Note
B	BENVENUTO GIUSEPPE CIRIACO	FT	
A	PRESTA SALVATORE	PT	

### 1.4 Condizione di salute dell'ente: Indicatori finanziari

Con deliberazione di C.C. n. 07 del 15.05.2023 è stato approvato il rendiconto di gestione 2022. L'Ente, nell'esercizio 2022, non si è trovato nella condizione di Ente strutturalmente deficitario, per come si rileva dal prospetto:



### Comune di Buonvicino

Indicatori	Esito	Punteggio
1) Rispetto del pareggio di bilancio	Positivo	5
2) Rispetto del tetto di spesa del personale	Positivo	2
3) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, NON superiori al 50 per cento rispetto ai medesimi residui attivi titoli i e ii di competenza <b>RISULTANTI DAL RENDICONTO DI ESERCIZIO DELL'ANNO PRECEDENTE (SE NON APPROVATO DEL PENULTIMO ANNO)</b> ; esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;	Positivo	0,5
4) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I NON superiore al 50 per cento degli impegni della medesima spesa corrente <b>DI COMPETENZA RISULTANTI DAL RENDICONTO DI ESERCIZIO DELL'ANNO PRECEDENTE (SE NO APPROVATO DEL PENULTIMO ANNO)</b> ;	Positivo	0,5
5) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente	Positivo	1
6) Rispetto dei tempi medi di pagamento	Negativo	0
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>

Nell'anno 2022, si è registrato un punteggio di 9/10. Pertanto, l'indicatore sintetico dell'*Andamento degli indicatori della condizione dell'ente* è pari a 90%.

#### 1.5 Sistema di misurazione della *performance* individuale

In base al Regolamento vigente nel 2022, la valutazione individuale del personale responsabile P.O. è determinata dall'incidenza della *performance* generale di Ente, dalla *performance* della struttura di diretta responsabilità, dai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati, dai comportamenti organizzativi e dalla capacità di valutazione dei collaboratori.

Il Nucleo di valutazione valuta la performance dei Responsabili di Settore sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a) nella misura del **30 %** per la performance organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, accertata dal Nucleo di Valutazione, tenendo conto degli esiti della autovalutazione (PARTE I);
- b) nella misura del **40%** per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati (PARTE II);
- c) nella misura del **20 %** per i comportamenti organizzativi (PARTE III);
- d) nella misura del **10%** per la capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE IV).



## Comune di Buonvicino

I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale), che a quelli riferiti all'intero ente ovvero all'intero settore diretto (performance organizzativa).

La performance organizzativa di settore è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al settore conseguito attraverso l'azione per le medesime strutture. Essa si ottiene dalla media ponderata degli indicatori sintetici degli obiettivi operativi.

La retribuzione di risultato è riconosciuta ai responsabili di servizio che abbiano conseguito un punteggio complessivo pari o superiore a 50/100, in maniera proporzionale.

### 1.6 Performance generale di ente

In base a quanto definito nel Piano della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 30.09.2022, la misurazione della performance generale di ente nel suo complesso è parametrata su un punteggio massimo collettivo di 2500 punti, di cui:

- Max. 1000 punti per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente
- Max. 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi operativi del Settore I;
- Max. 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi operativi del Settore II;
- Max. 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi operativi del Settore III.

Nel Piano della performance sono stati definitivi gli obiettivi strategici, rendicontati nella tabella seguente:

Azioni	Linee	Impatto	Obiettivi	Settori	Punteggio	Risultati raggiunti	Punteggio ottenuto
Innovazione	Merito, trasparenza, valutazione	Miglioramento della cultura della legalità	Attuazione degli adempimenti assegnati a ciascun responsabile di settore ed al Segretario Generale, in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, individuati nel Piano triennale della Trasparenza e di prevenzione della corruzione	Tutti	Max 400 punti	L'ente ha aggiornato il piano annuale della trasparenza e della corruzione ed ha implementato le misure previste, provvedendo anche alla formazione annuale del personale.	400
Qualità	Qualità ambientale e sviluppo sostenibile	Miglioramento della qualità del vivere sociale e dell'ambiente	Rendere più semplice e rapido l'accesso ai servizi e l'ottenimento di atti e provvedimenti da parte dei cittadini soprattutto attraverso l'uso dei sistemi di informatici o di applicazioni dedicate	Tutti	Max 150 punti	L'ente è stato beneficiario di finanziamento PNRR PA Digitale ed ha implementato i servizi online per i cittadini e l'utenza estendendo le modalità di pagamento tramite PagoPA	150



### Comune di Buonvicino

	Qualità dei servizi	Informatizzazione delle procedure	Miglioramento della qualità dei servizi comunali	Tutti	Max 150 punti	Sono stati implementate nuove procedure e nuove modulistiche	150
Sviluppo	Valorizzazione patrimonio - Infrastrutture	Miglioramento dei servizi	Attivazione investimenti - Ultimazione procedure e interventi programmati per l'anno 2022 e miglioramento gestione territorio	Settore LL. PP. - Igiene - Manutenzione Urbistica	Max 150 punti	Sono stati attivati gli investimenti e completate le procedure previste per l'anno 2022.	100
	Miglioramento della capacità di riscossione delle entrate proprie	Aumento riscossioni con incremento dei flussi di cassa in entrata e miglioramento dei saldi	Contrasto all'evasione e regolarizzazione dell'esposizione debitoria dei cittadini inadempienti e/o morosi	Settore I Amministrativo /Finanziario	Max 150 punti	È stato approvato il nuovo regolamento per la rateizzazione e la compensazione dei tributi comunale e delle entrate extra-tributarie, è teso a soddisfare le esigenze di finanza pubblica e il corretto rapporto tra fisco e contribuente, nonché a garantire l'effettività del gettito delle entrate e l'incremento del livello di adempimento spontaneo degli obblighi tributari. Delibera 16 del 24.06.22	150
					<b>Max 1000 punti</b>	<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>950</b>

Pertanto, la performance generale di ente è così sintetizzata:

Performance generale di Ente			
	Peso	Percentuale	Punteggio
Raggiungimento obiettivi strategici dell'Ente	1000 punti	95%	<b>80%</b>
Raggiungimento obiettivi operativi del Settore I	500 punti	100%	
Raggiungimento obiettivi operativi del Settore II	500 punti	60%	
Raggiungimento obiettivi operativi del Settore III	500 punti	50%	

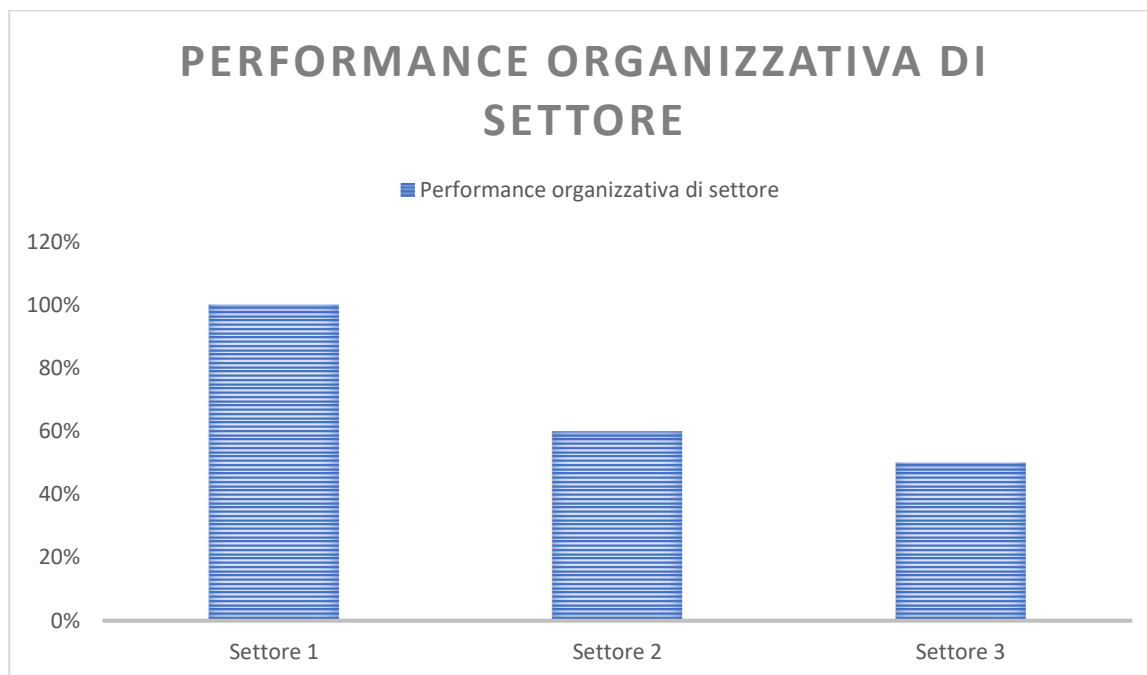
#### 1.7 Performance organizzativa delle unità organizzative dell'ente

Di seguito viene esposto il riepilogo della misurazione della *performance* organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.





## Comune di Buonvicino



Per il dettaglio della misurazione degli indicatori si rinvia alle schede tecniche riportate negli allegati tecnici.

### 1.7 La valutazione individuale del personale

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, tiene conto degli Obiettivi di gruppo individuati nel Piano della performance, della Qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa e delle Competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi, come indicato nella tabella di cui all'art. 11 del Regolamento.

Il Segretario comunale è valutato dal Sindaco, in relazione agli obiettivi assegnati dal Sindaco di Diamante quale Comune Capofila e condivisi ed accettati dal Sindaco del Comune di Buonvicino.

I responsabili delle unità organizzative di primo livello sono valutati dal Nucleo di Valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento; la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione.

Il personale dipendente assegnato al Settore non titolare di posizione organizzativa è valutato dal titolare di posizione organizzativa responsabile dell'unità organizzativa di primo livello di assegnazione.

Il personale che, nel corso dell'anno, viene trasferito in un'altra unità organizzativa è valutato tenendo conto della percentuale di raggiungimento al 31/12 degli obiettivi assegnatigli dal responsabile dell'unità organizzativa presso cui ha prestato l'attività prevalente nel corso dell'anno. Il medesimo personale, con riferimento alle competenze professionali ed ai comportamenti organizzativi, viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa al quale il dipendente risulta assegnato al 31 dicembre dell'anno di riferimento, sentito il/i responsabile/i precedente/i rispetto al periodo di lavoro svolto in altra/e unità organizzativa/e.

Il personale proveniente da altri enti in posizione di comando viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa cui è assegnato.



## Comune di Buonvicino

Il personale proveniente da altri enti in posizione di distacco o utilizzo funzionale viene valutato dal responsabile dell'ente di provenienza cui risulta assegnato al quale verranno fornite le necessarie informazioni dal responsabile della struttura presso la quale espleta la prestazione lavorativa.

Il personale assegnato ad altri enti in posizione di distacco o utilizzo funzionale viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa cui risulta assegnato che acquisirà le necessarie informazioni dal responsabile dell'Ente presso il quale svolge la prestazione lavorativa.

Non si procede alla valutazione individuale nelle ipotesi in cui:

- a. il dipendente abbia prestato servizio per un periodo inferiore ad un trimestre;
- b. il dipendente abbia prestato servizio per uno o più periodi lavorativi tali da non garantire la concreta possibilità di una valutazione secondo il giudizio, espresso con atto motivato, del titolare del potere valutativo;
- c. in tutti i casi in cui non si sia proceduto all'assegnazione degli obiettivi individuali e/o all'individuazione degli indicatori relativi alla unità organizzativa di assegnazione.

Inoltre, con il presente documento vengono forniti importanti elementi da utilizzare per il completamento della valutazione individuale di tutto il personale.

In particolare, viene fornito:

- l'esito della misurazione della *performance* generale di Ente;
- l'esito della misurazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa di primo livello.

Per completare il processo di valutazione individuale è opportuno procedere come segue, in base al vigente regolamento di disciplina della *performance* e della premialità:

1. i titolari di posizione organizzativa procedono alla valutazione dei propri collaboratori; in caso di mancanza (per cessazione o altra causa) del Responsabile incaricato della valutazione, essa è assunta di concerto da tutti i Responsabili in sede di conferenza dei titolari di P.O., presieduta dal Nucleo di Valutazione.
2. conclusa la valutazione dei propri collaboratori da parte dei titolari di posizione organizzativa l'esito delle medesime valutazioni verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione affinché possa procedere alla valutazione dei responsabili;
3. il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e comunica ai valutati la valutazione nella forma proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimenti, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione viene resa definitiva e trasmessa alle strutture competenti.

La valutazione della *performance* individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è fatta attraverso la compilazione di una scheda semplificata allegata al Regolamento. Il punteggio è espresso in centesimi e la valutazione positiva è ottenuta al raggiungimento di un punteggio pari o superiore a 50/100.

## 2 Il percorso di elaborazione della Relazione

La Relazione sulla *Performance* è il documento annuale, redatto a consuntivo, che espone i risultati degli obiettivi di *performance* assegnati dal Piano, segnatamente quelli strategici ed operativi che concorrono alla



### Comune di Buonvicino

misurazione della *performance* organizzativa. Alla elaborazione della Relazione sulla *performance* 2022 si è pervenuto attraverso i seguenti passaggi:

1. definizione da parte del Nucleo di Valutazione di uno schema di rendicontazione dei risultati con riferimento sia agli obiettivi strategici che operativi, in base al Regolamento e al Piano delle *performance* 2022;
2. trasmissione delle schede di rendicontazione a tutti i responsabili dei settori coinvolti nel Piano della *performance* 2022;
3. acquisizione dei dati di rendicontazione e compilazione delle schede da parte dei responsabili di settore;
4. elaborazione di uno schema di relazione con il supporto del NdV;
5. raccolta di ulteriori dati significativi ai fini dell'esposizione della salute organizzativa e finanziaria dell'Ente;
6. elaborazione di una bozza di relazione con il supporto del NdV.

I valutatori, in sede di valutazione individuale, tengono conto di eventuali cause che possono motivare uno scostamento tra le risultanze della misurazione della *performance* e quelle della valutazione quali, a titolo esemplificativo:

- alto grado di innovatività ed incertezza di taluni ambiti organizzativi;
- variabili esogene oggettive e non controllabili dall'ente (ad es. influenza sulla capacità di spesa di una manovra finanziaria correttiva infrannuale; ridefinizione delle funzioni dell'ente in esito a riforma istituzionale, ecc.);
- variabili endogene oggettive e non controllabili dall'ente (diminuzione significativa del personale, in termini quali-quantitativi in mancanza di nuove assunzioni o taglio delle risorse finanziarie a causa di vincoli di finanza pubblica, ecc.);
- non dimostrabilità dei risultati o fonti di rilevazioni caratterizzate da livelli di incertezza;
- comportamenti organizzativi non adeguati al perseguimento degli obiettivi.

Il Nucleo di valutazione garantisce la visibilità della Relazione sulla Performance, una volta approvata, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale.



Comune di Buonvicino

# Relazione sulla *Performance*

## Anno 2022

----

## Allegati tecnici



## Comune di Buonvicino

### Premessa

Il presente documento contiene gli allegati tecnici a supporto dei dati di sintesi riportati nella parte generale della Relazione sulla *performance* 2022.

La relazione fornisce il quadro riepilogativo dello stato di attuazione degli obiettivi operativi e individuali al 31/12/2022 che determina la misurazione della *performance* organizzativa delle unità organizzative di primo livello in cui si articola l'Ente e della *performance* individuale dei titolari di posizione organizzativa.

Le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi riportate nel presente allegato sono state compilate in base alle informazioni e ai dati forniti dalle strutture interne competenti, secondo le indicazioni fornite dal segretario comunale e dagli uffici preposti. Laddove possibile sono state inseriti gli elementi utili per comprendere meglio gli eventuali scostamenti e le modalità di misurazione.

Le schede di ciascun settore sono conservate agli atti, firmate dai relativi responsabili dei settori.

Si precisa, infine, che la rilevazione dello stato di attuazione degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale è funzionale anche alla valutazione individuale dei responsabili di settore incaricati nell'anno 2022, i quali in sede di relazione individuale e nell'ambito del procedimento valutativo individuale potranno rendere noti al valutatore ulteriori elementi utili alla conclusione del processo valutativo.



Comune di Buonvicino

**SETTORE I - SERVIZIO TRIBUTI, CULTURA E PROMOZIONE TERRITORIO, GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA - Responsabile P.O.: ANDREA SALVATORE  
FASANARO**

SERVIZI	OBIETTIVO	PUNTEGGIO MAX	INDICATORI	RISULTATI RAGGIUNTI	PUNTEGGIO
SERVIZIO TRIBUTI	1) Gestione tributi comunali	200	Aumento numero di rateizzazioni attivate per debiti tributari pregressi - Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	Aumento numero di rateizzazioni attivate per debiti tributari pregressi, nello specifico le rateizzazioni concesse passano da n. 20 dell'anno 2021 a n. 26 nell'anno 2022. TRIBUTI 2020 2021 2022 IMU 97.622,00 86.409,00 80.000,00 TARI 42.898,00 52.321,00 46.815,00 LAMPADE V. 2.531,12 3.067,70 2.912,73 IDRICO 26.070,36 23.611,30 24.903,23	200
SERVIZIO CULTURA E PROMOZIONE TERRITORIO	2) Utilizzo risorse assegnate ai Comuni DPCM 30 settembre 2021 "Fondo di sostegno ai comuni marginali"	200	Percentuale di utilizzo contributo annuo contributo assegnato	Percentuale di utilizzo del contributo assegnato del 100%.	200
GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	3) Velocizzazione tempi pagamento	100	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2021.	Nel corso del 2022 l'ente ha ottenuto un miglioramento nell'indice di tempestività dei pagamenti che passa da 77,66 gg del 2021 a 64,96 gg del 2022.	100
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>500</b>
<b>% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE = (Totale punteggio/500)*100</b>					<b>100%</b>



## Comune di Buonvicino

### SETTORE II - Anagrafe – Ufficio Stato Civile – Leva - Elettorale – Responsabile *CIRIACO DE LIO*

SERVIZI	OBIETTIVO	PUNTEGGIO MAX	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	RISULTATI RAGGIUNTI	PUNTEGGIO
COMMERCIO SERVIZIO DEMOGRAFICI ANAGRAFE E STATO CIVILE	Servizio Sportello Unico per le attività produttive deve rendere più efficiente la propria attività on line, a fianco del servizio già reso allo sportello	100	Riduzione dei tempi di evasione alle istanze tese e definizione dei procedimenti	Riduzione tempi medi conclusione procedimento rispetto al 2021	<p>L'istituzione dello sportello unico per le attività produttive deriva dal conferimento di funzioni e compiti amministrativi dallo Stato alle regioni e agli enti locali, in attuazione della legge Bassanini (Legge 59/1997 ). Il Regolamento sul funzionamento dello sportello unico – D.P.R. n° 160/2010 – trova inoltre la propria giustificazione nel D.Lgs. 112/1998, attuativo della citata Legge 59/1997. Con il Decreto Legislativo 112/1998 si conclude, infatti, la fase di conferimento di compiti e funzioni alle regioni e agli enti locali. In particolare, gli artt. 23 e 27 del Decreto Legislativo 112/1998 attribuiscono le funzioni amministrative in materia di insediamenti produttivi al <i>Comune, livello di governo più vicino al cittadino</i>.</p> <p>La novità introdotta dalle norme sopra indicate consiste nell'attribuzione di una nuova competenza al comune, che si organizza in modo che una sola struttura sia responsabile dell'intero procedimento per la localizzazione, la realizzazione e l'attivazione dell'attività produttiva. Tale struttura, <i>lo sportello unico per le attività produttive ( SUAP )</i>, garantisce informazioni e svolge gli adempimenti necessari per le procedure autorizzatorie in materia di insediamenti produttivi.</p> <p>Lo sportello unico per le attività produttive, nasce dall'esigenza del mondo imprenditoriale di semplificazione dell'iter burocratico che ne consegue.</p> <p>Il provvedimento rilasciato dal SUAP è, ad ogni effetto, titolo unico per la realizzazione dell'intervento richiesto. Gli atti emessi dalle altre amministrazioni pubbliche competenti operano esclusivamente all'interno del procedimento unico.</p> <p>Alla data del 31 dicembre 2022 sul portale SUAP del comune di Buonvicino risultano pervenute n° 94 pratiche da vari operatori economici. Di esse solo n° 12 sono pervenute durante l'anno di riferimento ( anno 2022 ). Le suddette 12 pratiche sono state tutte istruite e salvo quanto previsto dalle diverse normative di settore entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza per alcune di esse è stata richiesta documentazione integrativa ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. n° 160/2010 riservando il provvedimento finale nei successivi ulteriori 30 giorni.</p> <p>Non si sono verificati ritardi nella conclusione dei procedimenti delle suddette pratiche, ottenendo rispetto al decorso anno 2021, una marcata riduzione dei tempi medi di attesa da parte degli operatori economici ed un agile interscambio di chiarimenti notizie e consigli di vario genere all'utenza sia via telefono che al front office.</p>	100



## Comune di Buonvicino

Ultimazione adempimenti e formalità connesse a provvedimenti giurisdizionali relativi al riconoscimento di status, diritti ecc.	100	Rispetto della tempistica	Percentuale di completamento delle formalità	<p>Nell'ultimo quinquennio 2019 / 2023 è stata molto accentuata la richiesta di trascrizione di atti di stato civile dall'estero e persino da parte di alcuni studi legali con sede in Italia. Gli atti in parola si riferiscono alle nascite, ai matrimoni, nonché alle sentenze straniere di divorzio e all'acquisto della cittadinanza Italiana, nella maggior parte dei casi, quest'ultime, per <i>jure sanguinis</i> – diritto di sangue.</p> <p>Durante l'anno di riferimento – anno 2022 – rispetto alle richieste dell'ultimo decennio, sono stati trascritti numerosi Atti di nascita dall'estero con le dovute annotazioni di legge relative all'acquisto della cittadinanza italiana, al susseguente matrimonio celebrato all'estero nonché a quelle ai sensi dell'art. 98 del D.P.R. n° 396/2000 – limitatamente a quei sporadici casi di errori materiali di scrittura che si sono verificati- ( <i>all'estero</i> ) - durante la redazione originaria e/o per errata interpretazione/scritturazione dei nomi e dei prenomi.</p> <p>Stessa cosa, si relazione, per gli atti di cittadinanza Italiana trascritti <i>jure sanguinis</i> – diritto di sangue - e che, anche per esse, si è resa necessaria una maggiore concentrazione ed attenzione.</p> <p>Solo a richiesta dello <i>studio legale Ballatore di Roma</i> è stato trascritto un cospicuo numero di Atti sia di nascita di matrimonio che di cittadinanza italiana comportando, per l'Ufficio, una straordinaria concentrazione di forza lavoro al fine di soddisfare detta corposa richiesta che era accompagnata da regolare sentenza emessa dal <i>Tribunale Ordinario di Roma</i>, utilizzando gli addetti del settore, alcune volte, anche oltre il normale orario di servizio giornaliero condizione questa necessaria per la protocollazione, fotocopiatura delle pratiche per l'archivio comunale, trasmissione a mezzo posta certificata della comunicazione di avvenuta trascrizione ed altro necessario.</p> <p><b><i>Poiché il copioso numero delle istanze pervenute – e non solo quelle dell'anzidetto studio legale - è stato a dir poco "massivo", il rispetto della tempistica per la lavorazione della stragrande maggioranza di esse può e deve ritenersi molto soddisfacente sia sotto il profilo del completamento e ancor di più della tempistica.</i></b></p> <p>Tutte le annotazioni di stato civile, sia quelle prodotte dal lavoro quotidiano che pervenute da altri enti, sono state completate con la massima attenzione e nei termini.</p> <p>Stessa cosa, si garantisce, per l'iscrizione e la trascrizione degli atti di matrimonio sia celebrati con rito civile che con rito concordatario.</p> <p>Tutti gli atti pervenuti dagli studi notarili: annotazioni di separazione dei beni, fondi patrimoniali di riserva ecc. sono stati annotati in tempi brevi e con la massima cura e attenzione.</p> <p>Tutte le omologhe, le cessazioni degli effetti civili del matrimonio, le separazioni e divorzi, le curatele, le amministrazioni di sostegno ecc, pervenute dai vari <i>Tribunali Italiani</i> sono stati trascritti ed annotati come per legge e nei tempi previsti. Non per ultimo, si aggiunge l'operato quotidiano riguardo alla iscrizione delle nascite e delle morti nonché l'iscrizione e la trascrizione dei matrimoni che sono stati tutti posti in essere nei modi, nei tempi e forma di legge.</p>	100
Assicurare il turn over nelle funzioni di ufficiale di anagrafe e stato civile e	300	Formazione dell'unità Cat C assegnata in materia di adempimenti anagrafici,	Livello di formazione raggiunto dall'unità assegnata da verificare	Il Responsabile ha attestato che l'unità di personale di cat. C assegnata al settore al 31/12 non ha acquisito il livello di formazione e preparazione richiesto dall'obiettivo in relazione alle funzioni di anagrafe, stato civile e servizio elettorale e che sono state trasferite ed acquisite poche competenze, ma comunque non ad un livello sufficienti per assicurare un turn over. Il Segretario Comunale ha preso atto di quanto relazionato, non avendo elementi valutativi ulteriori o di segno opposto per l'anno 2022.	100





**Comune di Buonvicino**

	responsabile ufficio elettorale		elettorali e stato civile	attraverso valutazione del Segretario Comunale		
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>						<b>300</b>
<b>% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE = (Totale punteggio/500)*100</b>						<b>60%</b>



Comune di Buonvicino

SETTORE III - Lavori Pubblici e Manutenzione, Sicurezza sui luoghi di lavoro - *Responsabile P.O.: ALESSANDRO SAPIENZA*

SERVIZI	OBIETTIVO	PUNTEGGIO MAX	INDICATORI	RISULTATI RAGGIUNTI	PUNTEGGIO
SERVIZIO IGIENE AMBIENTALE	Affidamento servizio igiene ambientale	200	a) Avvio procedura di affidamento entro il 15.10.2022; b) Espletamento procedura entro il 15.12.2022; c) Affidamento servizio entro il 31.12.2022	A dicembre 2022 predisposizione del Progetto del servizio, con incluso il Capitolato Speciale del Servizio, immaginato su base triennale, con una opzione di rinnovo per ulteriori due anni al fine di raggiungere economie di scala e non gravare l'Ente di ulteriori spese di gara, e l'inserimento nella base d'asta anche dei costi di discarica, al fine di responsabilizzare l'operatore economico sulla corretta raccolta e gestione del rifiuto, secondo modelli sperimentati con esito positivo presso altri Comuni. Contestuale predisposizione degli atti di gara (dalla determinazione a contrarre, al bando di gara, al disciplinare e ai modelli di partecipazione alla gara) con la formula dell'inversione procedimentale in presenza di eventuali numerose offerte. Tutta documentazione a disposizione dell'Ufficio tecnico che poi l'ha utilizzata (seppur modificandola in parte) per la procedura indetta a marzo 2023. Con delibera di Giunta Comunale n. 83 del 21.12.2022 è stato approvato il progetto dei Servizi integrati di igiene urbana e ambientale per gli anni 2023-2027 come scaturente dalla proposta progettuale predisposta dal competente Settore Tecnico – Resp. Ing. Sapienza Alessandro. Tutti gli atti predisposti sono stati utilizzati per la successiva gara e l'affidamento del servizio.	100
SERVIZI TECNICI	Affidamento incarico di collaborazione esterna presso il settore 3° UTC ai sensi dell'art.11, comma 2, del d.l. n.36/2022, convertito con modificazioni con	100	a) Approvazione bando entro il 15.10.2022 b) Espletamento procedura entro il 15.11.2022 c) Affidamento servizio entro il 15.12.2022	La procedura era stata assegnata sia con delibera di GC 45 del 30.08.2022 che n. 53 del 14.09.2022 al Responsabile del 3^ Settore che non ha avviato la stessa entro i tempi assegnati con il Piano e con delibera del 68 del 2.11.22 è stata affidata al Settore 1^ - Ufficio Personale	0



Comune di Buonvicino

	legge n. 79, del 29 giugno 2022				
LL.PP.	Esecuzione LL.PP. come da programma annuale	200	Percentuale di realizzazione del programma annuale approvato	Interv. N° 1 – CUI L00402260780202100011: Atteso che l'intervento fu inviato in gara senza i preliminari e necessari pareri, si è tentato in tutti i modi, lungo il 2022, di salvare la gara indetta e nel frattempo integrare i pareri mancanti, al fine di non esporre l'Ente a sicuri contenziosi con il futuro aggiudicatario dei lavori. Interv. N° 2 – CUI: L00402260780202100015: Progetto approvato in conferenza di servizi, inviato in gara, appaltato e avviato nella sua esecuzione. Interv. N° 3 - CUI L00402260780202100010: l'opera è stata ammessa ai contributi di cui alla legge 160/2019, art. 1, commi 59 e seguenti, oggi a valere sui fondi del PNRR, giusto decreto del 31.03.2022, pubblicato sulla GURI n° 85 del 11.04.2022, con il termine di diciotto mesi per pervenire alla proposta di aggiudicazione dei lavori; a tal fine, pur nelle more di perfezionare il finanziamento con la stipulazione della convenzione, si è disposto l'avvio delle attività progettuali, procedendo all'affidamento del servizio di progettazione esecutiva giusta determinazione dirigenziale n° 377 RG del 18.11.2022; Interv. N° 4 - CUI L00402260780202100017: --- [Non Si è stati in grado di risalire agli adempimenti posti in essere, ovvero alle problematiche riscontrate] Interv. N° 5 – CUI L00402260780202200003: Progetto approvato, inviato in gara, appaltato e convocata l'impresa più volte per l'avvio dei lavori (poi avvenuti a gennaio 2023) Interv. N° 6 – CUI L00402260780202200012: Progetto approvato, inviato in gara d'urgenza ed aggiudicato il 22.12.2022, in tempo utile. Interv. N° 7 – CUI L00402260780202200013: Progetto approvato, inviato in gara d'urgenza ed aggiudicato il 22.12.2022, in tempo utile. TO	150
<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>					<b>250</b>



**Comune di Buonvicino**

**% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE = (Totale punteggio/500)\*100**

**50%**