



# COMUNE DI PINCARA

Provincia di Rovigo



## *RELAZIONE SULLA* *PERFORMANCE 2021*

## Sommario

I	FINALITÀ .....	3
II	PRINCIPI GENERALI .....	3
III	PRESENTAZIONE .....	3
IV	IL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....	4
V	I DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PER LA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i> .....	5
VI	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDERS</i> ESTERNI.....	5
	CONTESTO ESTERNO E INTERNO DI RIFERIMENTO .....	5
	IL TERRITORIO E LA POPOLAZIONE DI PINCARA .....	6
	LA PROVINCIA DI ROVIGO.....	9
	CHI SIAMO? .....	10
	ORGANI.....	11
	STRUTTURA AMMINISTRATIVA.....	12
	IL PERSONALE DIPENDENTE .....	13
VII	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....	14
	LA SITUAZIONE ECONOMICA DELL'ENTE .....	14
	INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	25
	PIANO DEGLI INDICATORI .....	27
VIII	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	33
	L'ALBERO DELLE PERFORMANCE – OBIETTIVI STRATEGICI.....	33
	GLI OBIETTIVI OPERATIVI .....	34
	RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI PER OBIETTIVI PER SINGOLE AREE .....	35
	OBIETTIVI INDIVIDUALI – VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA .....	36
	OBIETTIVI INDIVIDUALI – VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	39
	ASSEVERAZIONE PERFORMANCE NUCLEO DI VALUTAZIONE .....	40
IX	CONCLUSIONI .....	41

## **I FINALITÀ**

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno era riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, del medesimo decreto che prevedeva la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (oggi Amministrazione trasparente). Tale disposizione è comunque in vigore in quanto il D.lgs. 33/2013 con l'art. 52, comma 5, ha stabilito che dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, le cause e le misure correttive da adottare.

## **II PRINCIPI GENERALI**

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama l'applicazione dei principi contabili generali.

Al pari del Piano della *Performance*, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150/2009 e dello stesso art. 10, comma 1, lett. b), la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6. del suddetto decreto, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

Con il decreto legislativo n. 74 del 25/05/2017 sono state introdotte numerose modifiche al decreto Brunetta tra cui la precisazione che la validazione è effettuata a condizione che la relazione sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e per il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella stessa legge 190, concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

## **III PRESENTAZIONE**

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

Con il decreto legislativo n. 74 del 25/05/2017 sono state introdotte numerose modifiche al decreto Brunetta.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

L'art. 4, comma 2 lettere d), e) ed f) del richiamato D.Lgs. 150/2009 prevede, quali fasi del ciclo della performance, la misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e la rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'art. 10, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 150/2009 prevede che ogni Ente rediga e pubblichi sul proprio sito istituzionale la relazione annuale sulla performance.

In virtù dell'art. 16 del medesimo decreto per gli enti locali non trovano diretta applicazione gli articoli citati ma gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti nell'art. 4. L'art. 10 richiamato, pertanto, non trova diretta applicazione per gli Enti locali per i quali vige comunque la necessità di organizzare la propria attività in funzione della misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, dell'utilizzo di sistemi premianti e di rendicontazione dei risultati.

#### **IV IL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Il sistema di misurazione e valutazione adottato dal Comune di Pincara si caratterizza per un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore e risultante dalla Relazione sulla performance validata (Performance organizzativa) è posta alla base della valutazione del personale che vi lavora e dei rispettivi Responsabili.

In caso di mancata adozione del documento della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Si rimanda alla deliberazione di Giunta n. 133 del 30.12.2010 di approvazione del regolamento uffici e servizi quale allegato dello stesso (allegati c) e d) che trattano del ciclo della performance - valutazione e merito e del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nella presente Relazione 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 2021, come programmata nell'ambito del Piano della *performance* adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati, sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare, di raccogliere i dati, 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.

## **V I DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PER LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2021 - 2023:

- deliberazione di Giunta Comunale n. 91 in data 28.09.2020, con la quale è stato deliberato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023 ai fini della presentazione al Consiglio Comunale;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 in data 28.11.2020, con la quale è stato recepito il Documento Unico di Programmazione 2021-2023 presentato dalla Giunta;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13.01.2021 di modifica del DUPS;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 34 in data 09.03.2021, con la quale è stata deliberata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 30.03.2021, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021-2023;

BILANCIO DI PREVISIONE 2021 – 2023:

- deliberazione del Consiglio n. 13 in data 30.03.2021, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2021 – 2022 – 2023;
- successive delibere di variazione del bilancio di previsione;

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - PIANO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2021:

- deliberazione della Giunta n. 45 in data 12.04.2021, con la quale è stato deliberato il PEG (piano esecutivo di gestione), parte contabile, 2021/2023, definito in conformità agli stanziamenti definitivi del bilancio di previsione 2021/2023 e al documento unico di programmazione;
- deliberazione della Giunta n. 83 in data 27.07.2021, con la quale è stato deliberato il Piano degli obiettivi di performance 2021/2023, definito in conformità alle linee programmatiche, agli stanziamenti definitivi del bilancio di previsione 2021/2023 e al documento unico di programmazione;
- successive delibere di variazione del PEG;

CONTO CONSUNTIVO:

- documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente (2021) di cui agli schemi ed alla relazione approvata con deliberazione di Giunta n. 37 del 07.04.2022 e di Consiglio n. 6 del 30.04.2022.

## **VI SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI**

### **CONTESTO ESTERNO E INTERNO DI RIFERIMENTO**

In questa sezione, pertanto, si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2021 e come esso ha influenzato le attività svolte.

Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla descrizione delle criticità e delle opportunità.

## IL TERRITORIO E LA POPOLAZIONE DI PINCARA

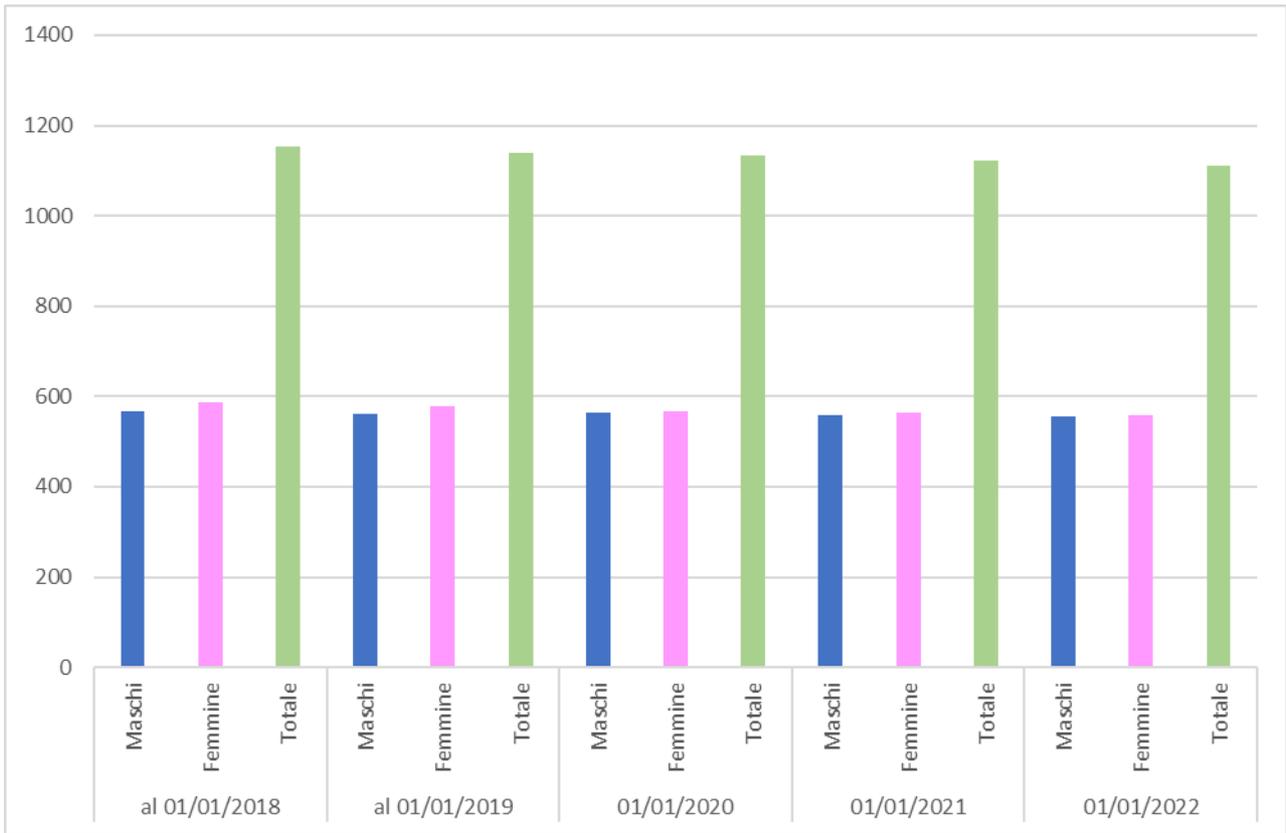
Il comune di Pincara si estende per 17,51 kmq, nell'area del medio alto Polesine, a sud ovest del capoluogo Rovigo ma non lontano dai confini con la Provincia di Ferrara. Il suo territorio, pianeggiante e uniforme, confina ad ovest con il comune di Castelvoglio e San Bellino, a sud-ovest con il comune di Fiesso Umbertiano, a est con il comune di Frassinelle Polesine, a nord con il comune di Villamarzana e Fratta Polesine.

Nonostante la elevata estensione territoriale Pincara ha una densità paragonabile ad una realtà rurale, e pari a circa 63 ab/kmq (in diminuzione negli ultimi anni).



Al 31/12/2021 il Comune contava 1.112 abitanti (dati ISTAT), in diminuzione rispetto al periodo immediatamente precedente, con una prevalenza del genere femminile:

Popolazione	al 01/01/2018			al 01/01/2019			al 01/01/2020			al 01/01/2021			al 01/01/2022		
	Maschi	Femmine	Totale												
PINCARA	566	586	1152	561	577	1138	565	568	1133	558	563	1121	555	557	1112



Per quanto concerne la popolazione straniera:

Popolazione straniera	al 01/01/2017			al 01/01/2018			al 01/01/2019			al 01/01/2020			al 01/01/2021			al 01/01/2022		
	Maschi	Femmine	Totale															
PINCARA	25	32	57	28	30	58	26	25	51	34	24	58	38	32	70	36	36	72

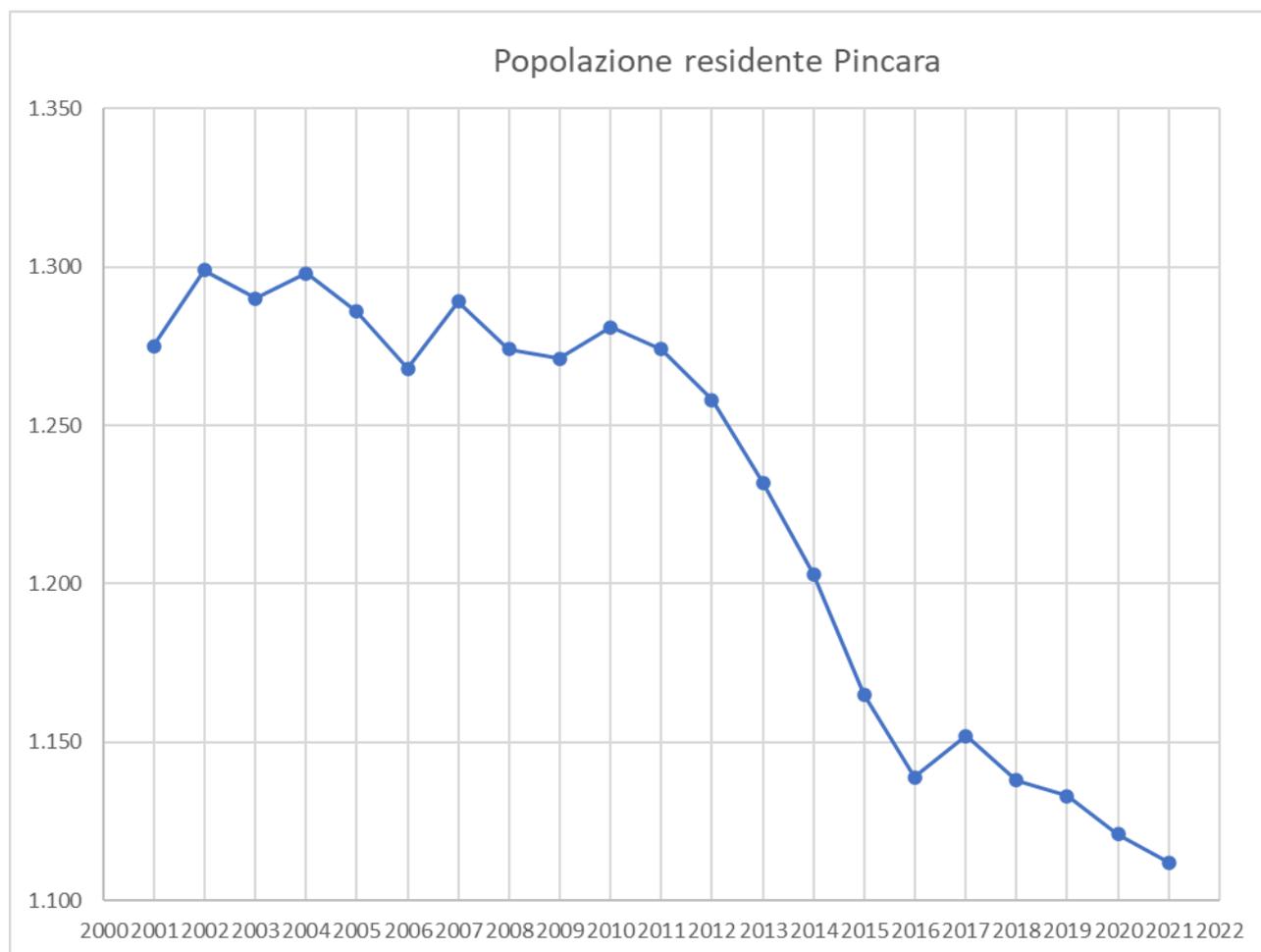
Analizzando l'andamento della popolazione si possono ottenere le informazioni seguenti:

**COMUNE DI PINCARA:**

Anno	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	1.275	-	-	-	-
2002	1.299	24	1,88%	-	-
2003	1.290	-9	-0,69%	470	2,74
2004	1.298	8	0,62%	476	2,73
2005	1.286	-12	-0,92%	475	2,71
2006	1.268	-18	-1,40%	482	2,63

<b>2007</b>	1.289	21	1,66%	495	2,60
<b>2008</b>	1.274	-15	-1,16%	491	2,59
<b>2009</b>	1.271	-3	-0,24%	491	2,59
<b>2010</b>	1.281	10	0,79%	502	2,55
<b>2011</b>	1.274	-7	-0,55%	506	2,52
<b>2012</b>	1.258	-16	-1,26%	510	2,47
<b>2013</b>	1.232	-26	-2,07%	503	2,45
<b>2014</b>	1.203	-29	-2,35%	498	2,42
<b>2015</b>	1.165	-38	-3,16%	497	2,34
<b>2016</b>	1.139	-26	-2,23%	477	2,39
<b>2017</b>	1.152	13	1,14%	483	2,39
<b>2018</b>	1.138	-14	-1,22%	476*	2,39
<b>2019</b>	1.133	-5	-0,44%	474*	2,39
<b>2020</b>	1.121	-12	-1,06%	470*	2,39
<b>2021</b>	1.112	-9	-0,80%	466*	2,39

\*stima



Con riferimento all'altitudine si registra una media di 5 metri sul livello del mare che lo rende conforme sostanzialmente alle caratteristiche del territorio provinciale.

## LA PROVINCIA DI ROVIGO

La provincia di Rovigo si estende su una superficie complessiva di circa 1.800 km<sup>2</sup> nella parte meridionale della Regione Veneto, confina a nord con le province di Verona, Padova e Venezia ad ovest con quella di Mantova e a sud con quella di Ferrara.

Il territorio della provincia è interamente pianeggiante e rientra nella regione geografica dell'attuale Polesine, di cui occupa quasi l'intera superficie (fatta eccezione per una porzione dell'area delle Valli Grandi Veronesi, all'estremo ovest e per una parte del Comune di Cavarzere (VE) a centro-est).

Il Polesine si sviluppa principalmente lungo la direttrice est-ovest, presentando una lunghezza di circa 110 km, mentre la larghezza (direzione nord-sud) è inferiore ai 20 km. Ha una superficie di 1.789 km<sup>2</sup> e un'altitudine compresa tra -4 e 15 m s.l.m.. Il territorio è compreso tra il basso corso dei fiumi Adige e Po, che ne delimitano i confini rispettivamente a nord e a sud.

La parte orientale del territorio provinciale, ospita un ambiente di rara importanza e pregio paesaggistico – naturalistico, ovvero il Delta del Po, caratterizzato da pinete, valli da pesca, lagune, sacche, bonelli, scanni, che rappresentano degli habitat unici per molte specie animali e vegetali, ed inoltre con gli oltre 170 km<sup>2</sup> di superficie valliva e lagunare costituisce la più importante zona umida italiana.

Oltre al Po e l'Adige, rispettivamente il primo e il terzo fiume italiano per portata, la provincia è attraversata per tutta la sua lunghezza da un altro fiume importante, il Canal Bianco; ciò significa che la maggior parte delle acque dolci in Italia sfocia in mare lambendo o attraversando la provincia di Rovigo. Sono ovvie le problematiche di carattere idraulico che ciò ha determinato e determina, con le numerose alluvioni che periodicamente hanno colpito il territorio, l'ultima e più disastrosa delle quali quella del 1951. Su tutto il territorio sono presenti un gran numero di canali di scolo, tra cui i principali sono il Collettore Padano Polesano, lo Scolo Ceresolo e lo Scolo Valdentro.

Altri corsi d'acqua, la cui importanza è oggi soprattutto storica, sono l'Adigetto, corrispondente all'antico corso dell'Adige, che staccandosi dal corso attuale dell'Adige a Badia Polesine attraversa Lendinara ed il capoluogo, il Poazzo, corrispondente ad un antico corso del Po, e la Fossa Polesella, interrata in seguito all'alluvione del 1951, che collegava il Canal Bianco al Po.

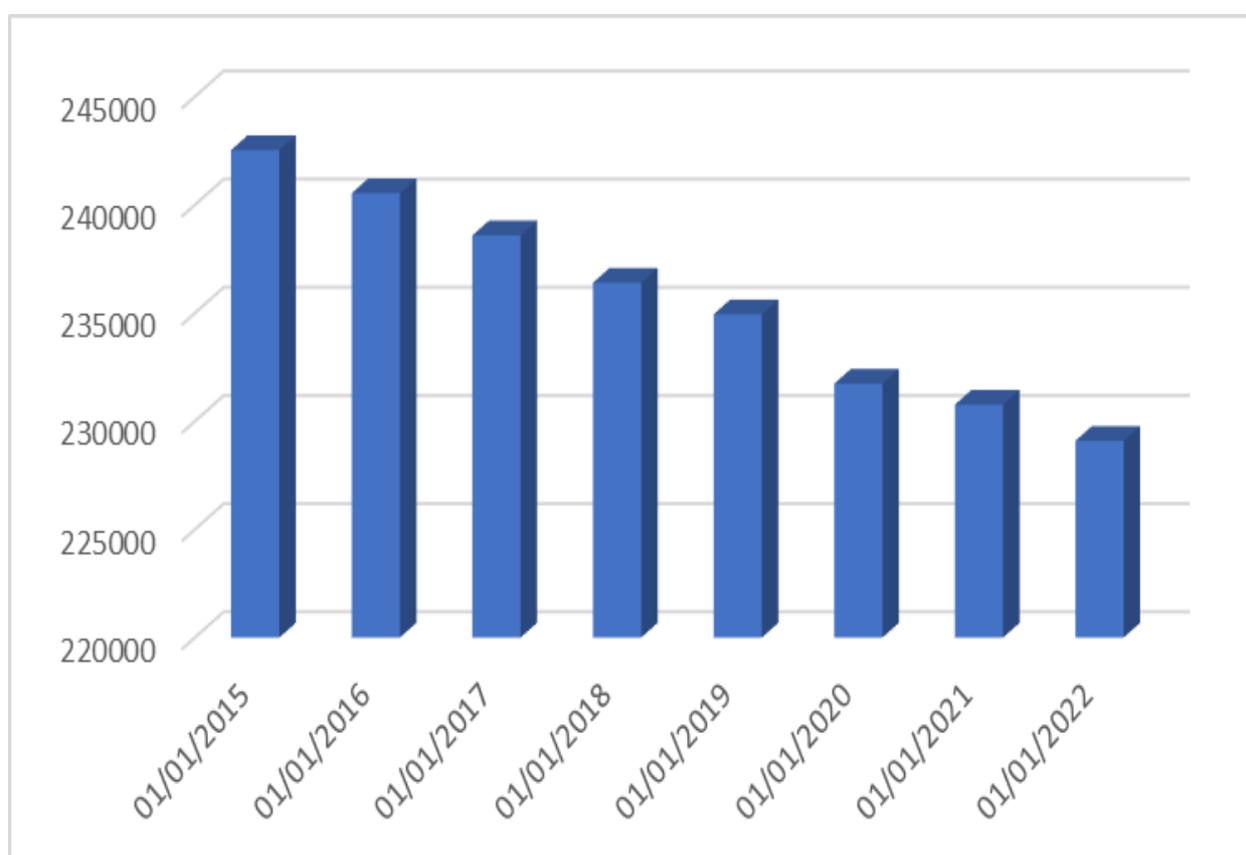
Il clima è semicontinentale e condizionato dalla notevole umidità, con estati afose e inverni nebbiosi; le precipitazioni rientrano nella norma e si concentrano in primavera e autunno.

La provincia è tradizionalmente divisa in tre zone geografiche, da ovest verso est, seguendo il percorso ideale delle bonifiche del territorio: l'Alto Polesine, il cui capoluogo è Badia Polesine; il Medio Polesine, il cui capoluogo è Rovigo; il Basso Polesine, il cui capoluogo è Adria.



La provincia di Rovigo al 31/12/2021 contava 229.097 abitanti (dati ISTAT), in diminuzione rispetto ai periodi precedenti, con una prevalenza del genere femminile:

ABITANTI	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
01/01/2015	117659	124874	242533
01/01/2016	116648	123892	240540
01/01/2017	115637	122951	238588
01/01/2018	114664	121736	236400
01/01/2019	114178	120759	234937
01/01/2020	113665	119721	233386
01/01/2021	112777	117986	230763
01/01/2022	112075	117022	229097



## CHI SIAMO?

Il Comune di Pincara, ente locale autonomo, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo nell'ambito dei principi fissati dalle leggi generali della Repubblica che ne determinano le funzioni e dalle norme dello statuto (documento base che il Comune stesso si è dato).

Il Comune rappresenta una comunità cioè l'insieme dei cittadini e delle cittadine che abitano sul suo territorio, all'interno quindi dei suoi confini.

Il Comune viene definito come un ente locale autonomo perché decide autonomamente, quindi da solo e senza imposizioni, come organizzarsi, agire e cosa fare per rispondere alle richieste e agli

interessi della popolazione. Naturalmente le decisioni vengono prese nel rispetto delle leggi e degli interessi nazionali, in linea con i principi costituzionali.

Il Comune è il primo soggetto istituzionale al quale la collettività si rivolge e, conseguentemente, deve avere dimensioni ed organizzazione adeguate per esercitare direttamente, al miglior livello e con la massima trasparenza, tutte le funzioni delle quali è titolare. I cittadini a loro volta esigono dalle istituzioni e da coloro che ad esse sono preposte, un rapporto che sia fondato sul dovere di servizio, sull'impiego razionale delle risorse per soddisfare le loro necessità sostenere la ripresa dell'economia, realizzare per tutti condizioni di equità.

## ORGANI

Gli organi di indirizzo politico del Comune sono costituiti dal Sindaco, dalla Giunta e dal Consiglio. Il Consiglio è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo. Esso è composto dai consiglieri comunali eletti nelle consultazioni del 26 maggio 2019.

Il Consiglio alla data del 31.12.2021 era così composto:

MAGON STEFANO	Sindaco, Presidente del Consiglio
BELLINI GIUSTILIANO	ViceSindaco, Consigliere
MANGOLINI MAURIZIA	Consigliere
GOZZO MAURIZIO	Consigliere
PAVANELLO ALESSANDRO	Consigliere
FEI PIERCLAUDIO	Consigliere
ZAMBONIN MARIA CHIARA	Consigliere
GREGHI LUCIANO	Consigliere
OSELIN MATTEO	Consigliere
GENESINI MICHELE	Consigliere

In base all'art. 47 del Tuel la Giunta comunale è composta dal sindaco, che le presiede, e da un numero di assessori, stabilito dallo statuto, che non deve essere superiore a un terzo, arrotondato aritmeticamente, del numero dei consiglieri comunali, computando a tale fine il sindaco. il numero massimo degli assessori è stato ridotto nella misura prevista dall'[articolo 16, comma 17, della legge n. 148 del 2011](#) in base al quale per i comuni con popolazione fino a 3.000 abitanti, il consiglio comunale è composto, oltre che dal sindaco, da dieci consiglieri e il numero massimo degli assessori è stabilito in due (lettera così sostituita dall'[art. 1, comma 135, lettera a\), legge n. 56 del 2014](#)).

L'attività dell'organo esecutivo si espleta in tutti quegli atti rientranti nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al Consiglio e che non ricadano nelle competenze dei responsabili previste dalle leggi o dallo statuto. Il Sindaco attribuisce agli assessori specifiche deleghe operative. Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere preventivo d'indirizzo, unito ad un successivo controllo sulla valutazione dei risultati ottenuti.

La Giunta alla data del 31 dicembre 2021 era così composta:

MAGON STEFANO	Sindaco, Presidente
BELLINI GIUSTILIANO	ViceSindaco

VISENTINI RENZO	Assessore esterno
-----------------	-------------------

## STRUTTURA AMMINISTRATIVA

L'organizzazione del Comune è articolata in Aree a ciascuna delle quali è affidato un Responsabile di Posizione Organizzativa.

Il Segretario comunale attua gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, secondo le direttive impartite dal Sindaco. Sovrintende alla gestione dell'ente perseguendo livelli ottimali di efficacia e di efficienza. A tal fine rispondono nell'esercizio delle funzioni loro assegnate le Posizioni Organizzative.

Il responsabile di area provvede alla gestione operativa di natura finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione di provvedimenti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno.

La struttura amministrativa di questo Ente è riassunta nelle tabelle, riportata nelle pagine seguenti, che sono frutto dell'approvazione del regolamento uffici e servizi adottato e dei vari provvedimenti di revisione della dotazione organica e di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, da ultimo con Deliberazione della Giunta n. 21 del 23/02/2021 con cui si è provveduto all'approvazione del fabbisogno del personale 2021/2023, oltre che alla deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 24.04.2019 di Istituzione aree delle posizioni organizzative – art. 13 del CCNL 21.05.2018.

Con tali atti è stato stabilito l'assetto dei servizi dell'Ente.

### **AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA-SERVIZI ALLA PERSONA**

Affari generali  
 Segreteria  
 Servizi sociali  
 ERP  
 Servizi cimiteriali  
 Personale giuridico-economico  
 Programmazione economico finanziaria  
 Funzioni di supporto al controllo di gestione  
 Funzioni di ragioneria  
 Gestione dei Tributi  
 Economato  
 Istruzione  
 Assistenza scolastica  
 Trasporto scolastico  
 Cultura  
 Sport, Associazionismo e Tempo Libero

### **AREA TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA**

Urbanistica  
 Edilizia Privata  
 Lavori Pubblici  
 Centrale unica di committenza  
 Ecologia e Ambiente

Gestione patrimonio  
 Manutenzioni  
 Protezione Civile  
 Catasto  
 Commercio e Attività produttive  
 Vigilanza – secondo quanto previsto dalla convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale.

#### **AREA DEMOGRAFIA-SERVIZI AUSILIARI**

Anagrafe  
 Stato civile  
 Elettorale  
 Leva  
 Statistica  
 Biblioteca  
 Messo  
 Protocollo

I dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2021 erano 5 di cui n. 2 PT e n. 1 P.O. e a cui va aggiunto un responsabile ex art. 110 TUEL in convenzione con il Comune di Villamarzana e un dipendente a tempo determinato CFL. Durante il 2021 si è avuta la cessazione di un istruttore tecnico che ancora non è stata sostituita.

Il segretario comunale è in reggenza.

#### **IL PERSONALE DIPENDENTE**

<b>PERSONALE DIPENDENTE <u>(al 31/12/2021)</u></b>	<b>QUANTITA'</b>
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>7 (di cui n. 1 P.O. PT art. 110 TUEL in convenzione e un CFL)</b>
<b>Tot. Dipendenti tempo indeterminato (escluse PO)</b>	<b>4</b>
<b>Tot. Dipendenti tempo determinato (escluse PO)</b>	<b>1</b>
<b>Tot. Dipendenti part time (escluse PO)</b>	<b>2</b>
<b>Tot. Dipendenti donne (escluse PO)</b>	<b>3</b>
<b>Tot. Dipendenti uomini (escluse PO)</b>	<b>1+1 t.d.</b>
<b>Tot. Dipendenti T.I. compresi Titolari di posizioni organizzative di cui:</b>	<b>5</b>
<b>Tot. Dipendenti categoria D</b>	<b>1</b>
<b>Tot. Dipendenti categoria C</b>	<b>2+1 t.d.</b>
<b>Tot. Dipendenti categoria B</b>	<b>2</b>
<b>Tot. Dipendenti categoria A</b>	<b>0</b>

#### **PERSONALE T.I. PER CATEGORIA E GENERE (al 31/12/2021)**

CATEGORIA	D	C	B	A	TOTALE
MASCHI	0	0	1	0	1
FEMMINE	1	2	1	0	4
TOTALE	1	2	2	0	5

PERSONALE T.I. PER CLASSE DI ETA' (al 31/12/2021)					
CLASSE DI ETA'	D	C	B	A	TOTALE
tra 30 e 34 anni					
tra 35 e 39 anni					
tra 40 e 44 anni		1			1
tra 45 e 49 anni					
tra 50 e 54 anni					
tra 55 e 59 anni	1		2		3
tra 60 e 64 anni		1			1
tra 65 e 67 anni					
TOTALE	1	2	2	0	5

PERSONALE T.I. PER TITOLO DI STUDIO (al 31/12/2021)					
TITOLO DI STUDIO	D	C	B	A	TOTALE
Scuola dell'obbligo					
Diploma	1	1	2		4
Laurea		1			1
TOTALE	1	2	2		5

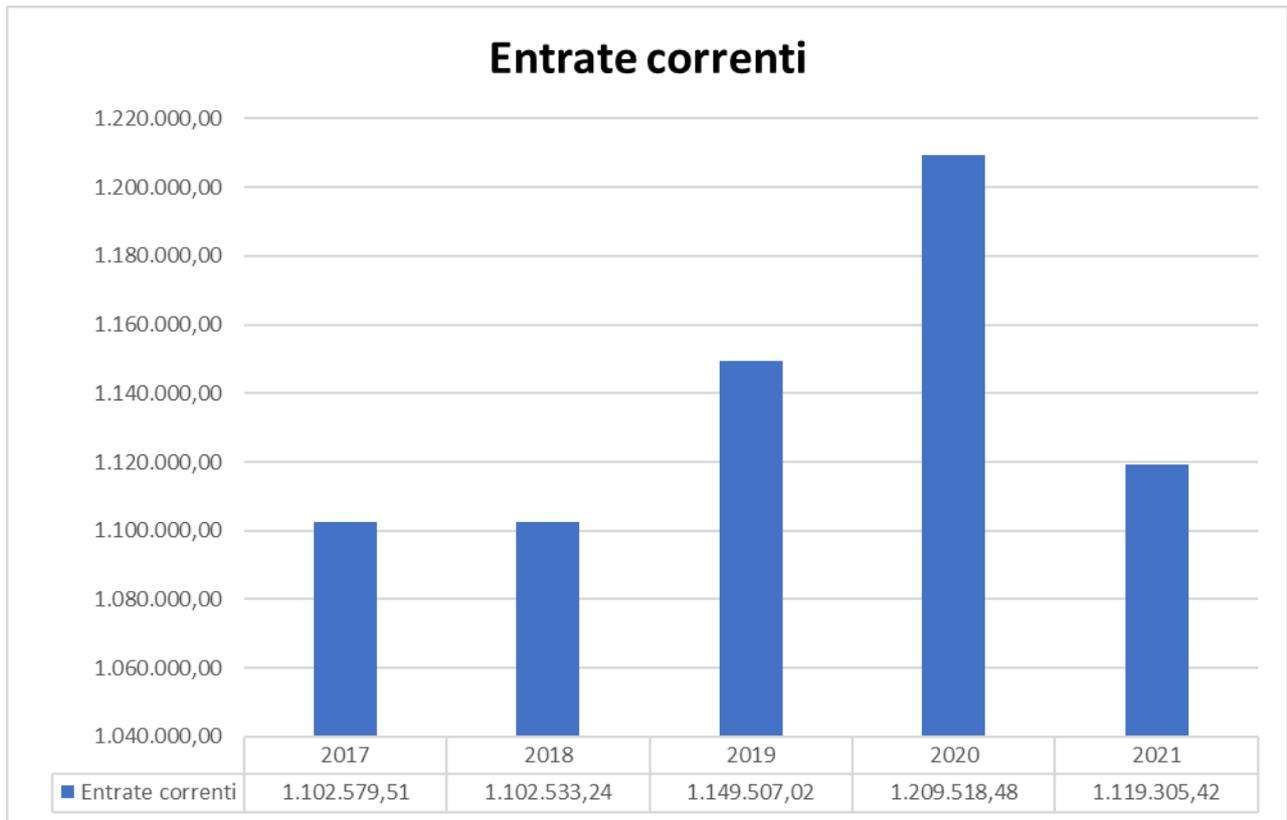
#### SPESA PERSONALE A CONSUNTIVO:

La spesa del personale elaborata sulla base delle indicazioni per il rispetto dei limiti di legge vigenti nel 2021 era di € 335.394,48 lordi (324.837,73 al netto delle voci escluse ).

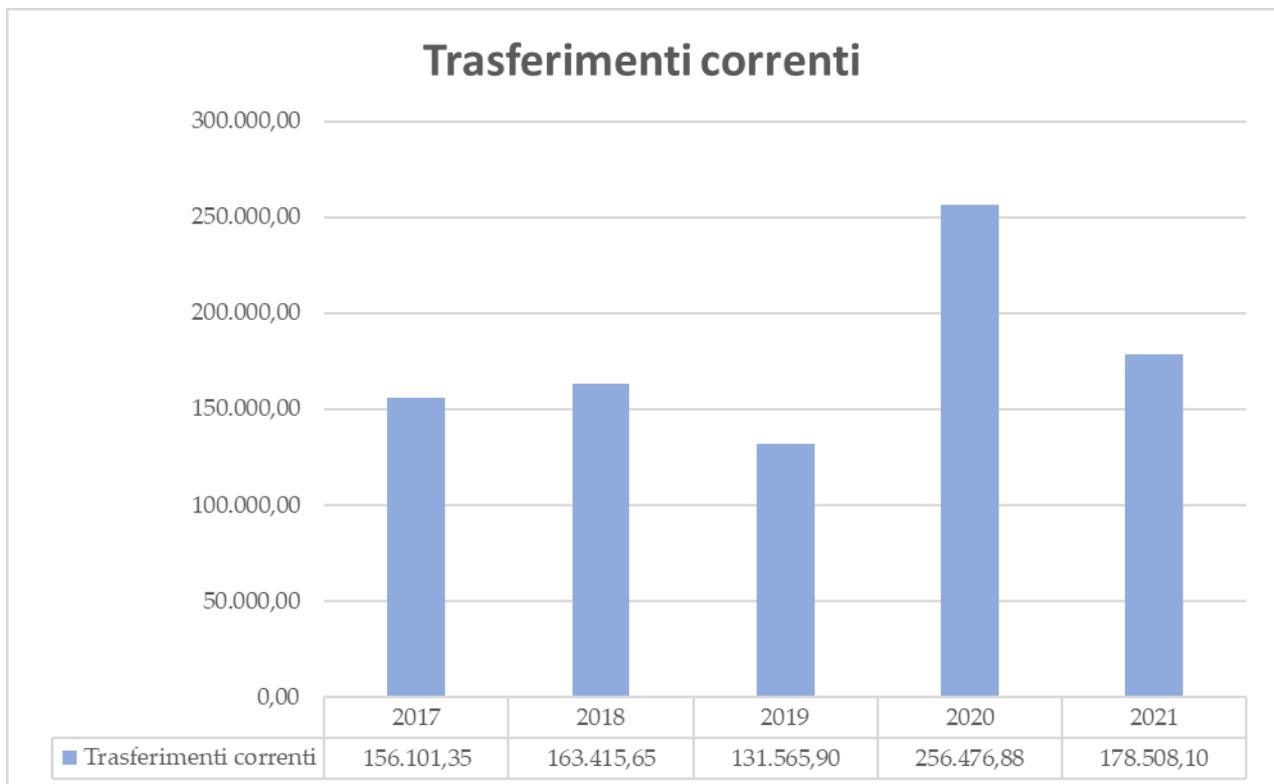
## VII RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

### LA SITUAZIONE ECONOMICA DELL'ENTE

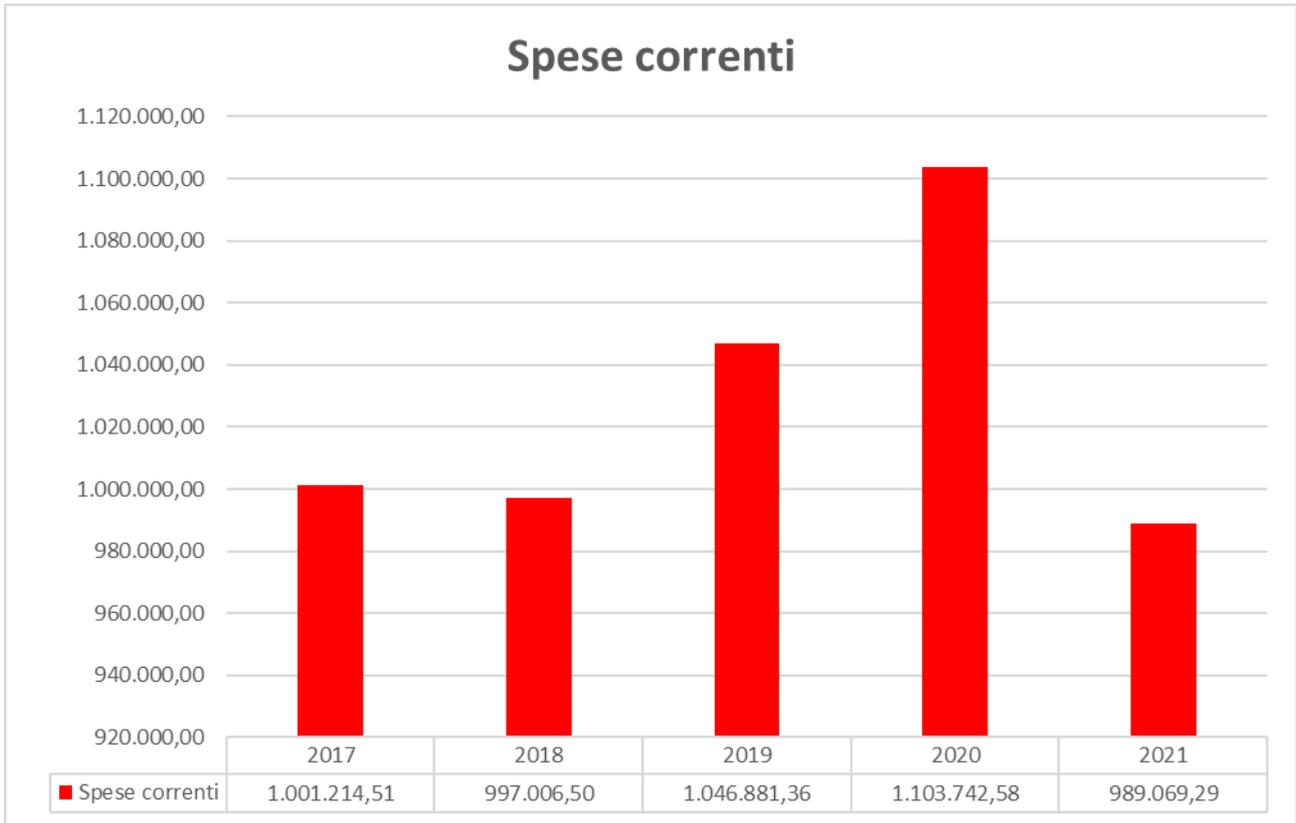
Di seguito si effettua un confronto dei risultati della gestione nel corso dell'ultimo quinquennio sulla base dei principi di competenza applicati alla gestione e l'introduzione del fondo pluriennale vincolato.



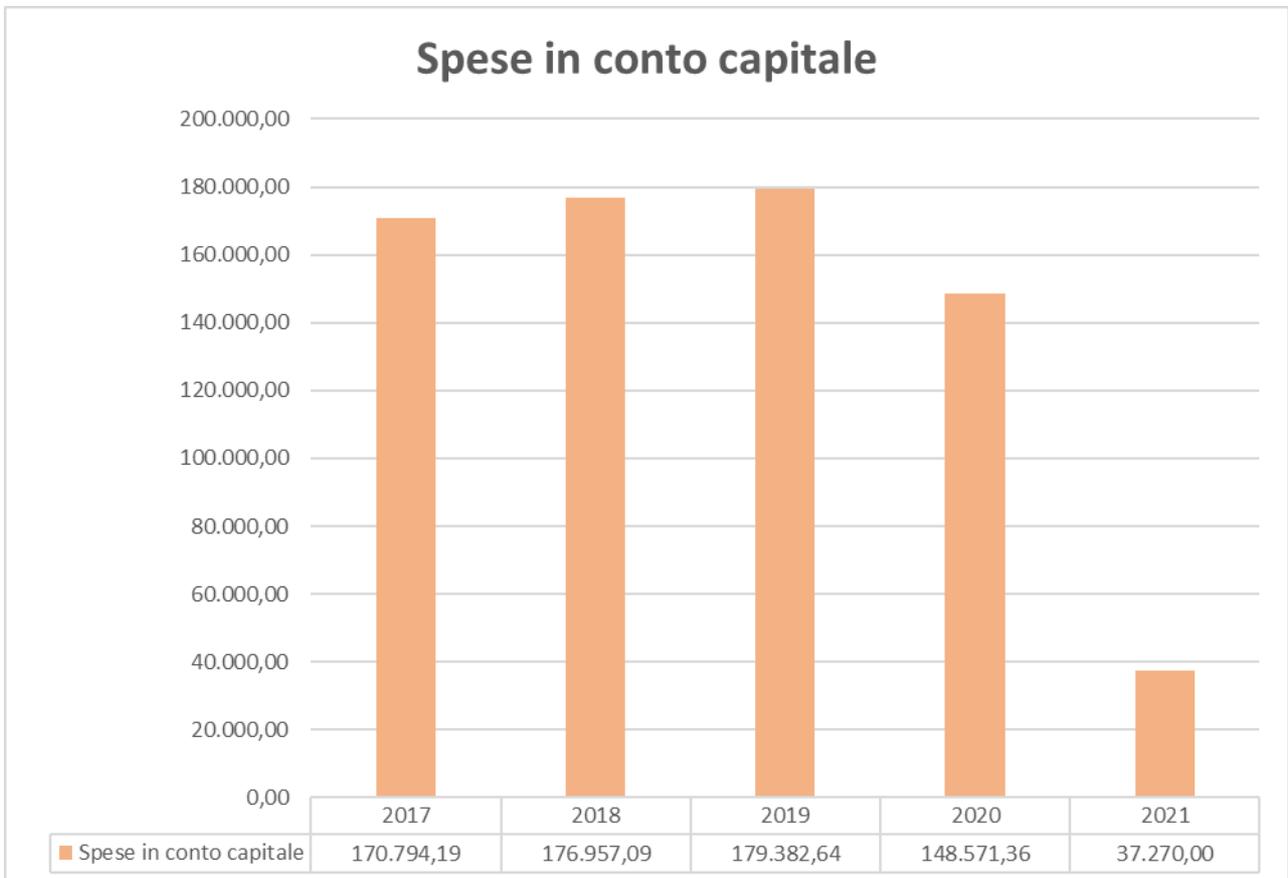
I trasferimenti, come risulta dal grafico che segue, vedono il picco del 2020 legato agli aiuti in relazione all'emergenza epidemiologica:



Anche il trend delle spese correnti rispecchia e difficoltà legate al Covid nel 2020.

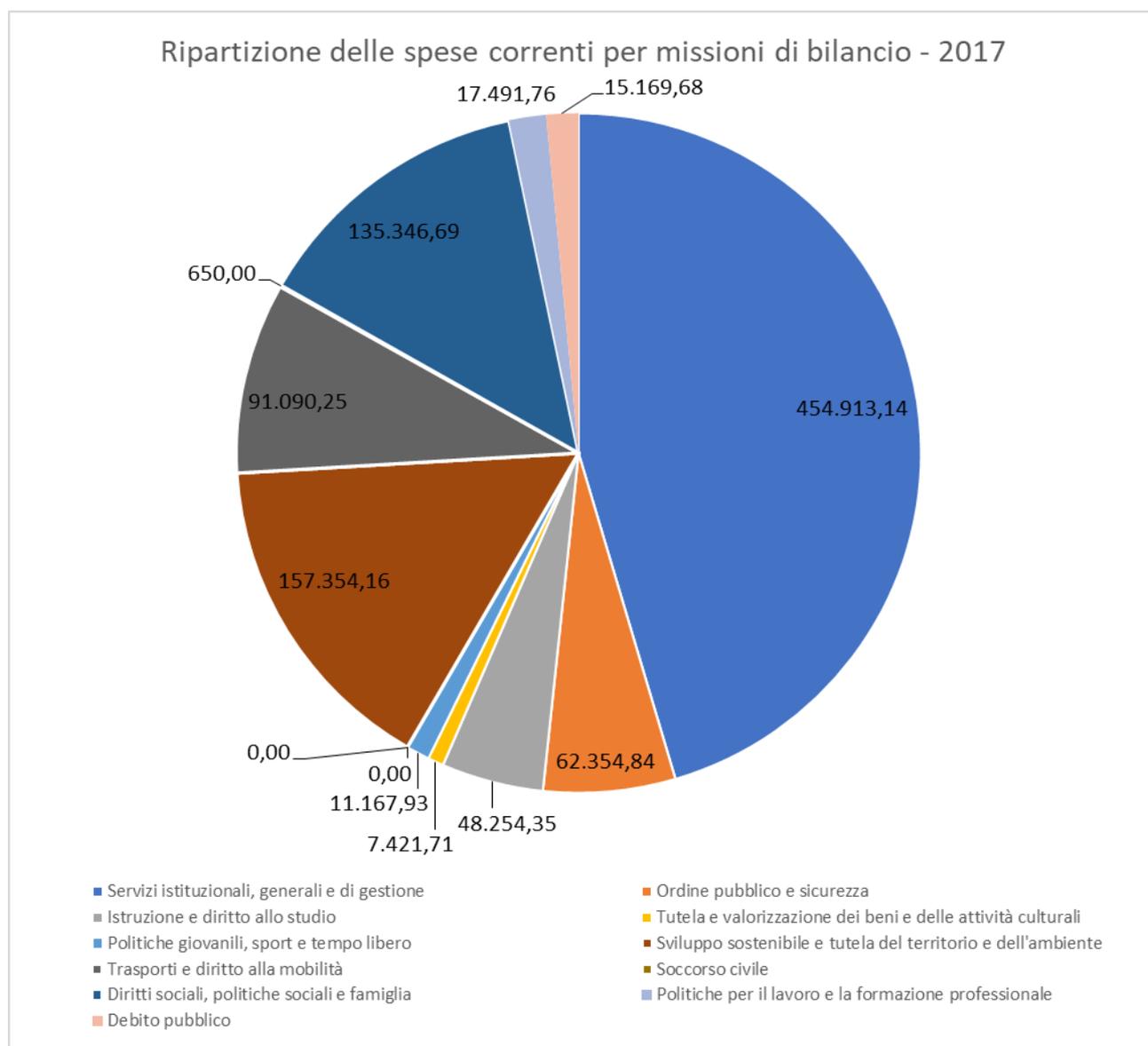


Per quel che concerne le spese in conto capitale balza agli occhi il picco negativo del 2021 derivante tuttavia anche dalla creazione di FPV rinviato al 2022.



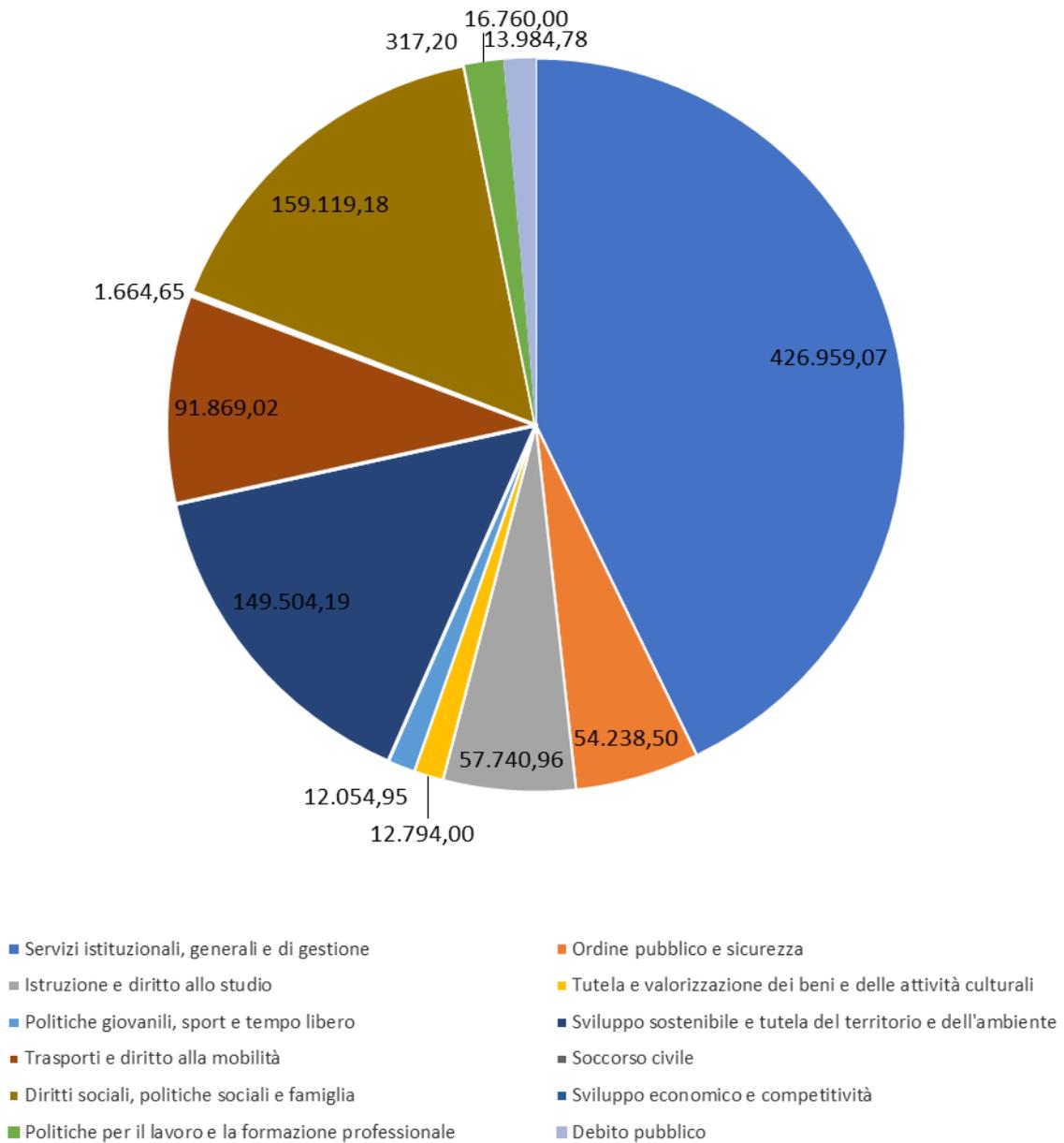
Nel grafico che segue gli impegni per spese correnti registrati rispettivamente nel quinquennio 2017/2021 sono suddivisi in base alle missioni di bilancio tenendo presente che sono state eliminate dalla rappresentazione le missioni che non presentano impegni di spesa.

<i>Riepilogo delle Missioni</i>	<i>Missione</i>	<i>Anno 2017</i>
Missione 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	454.913,14
Missione 03	Ordine pubblico e sicurezza	62.354,84
Missione 04	Istruzione e diritto allo studio	48.254,35
Missione 05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	7.421,71
Missione 06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	11.167,93
Missione 09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	157.354,16
Missione 10	Trasporti e diritto alla mobilità	91.090,25
Missione 11	Soccorso civile	650,00
Missione 12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	135.346,69
Missione 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	17.491,76
Missione 50	Debito pubblico	15.169,68
	<b>TOTALI MISSIONI</b>	<b>1.001.214,51</b>

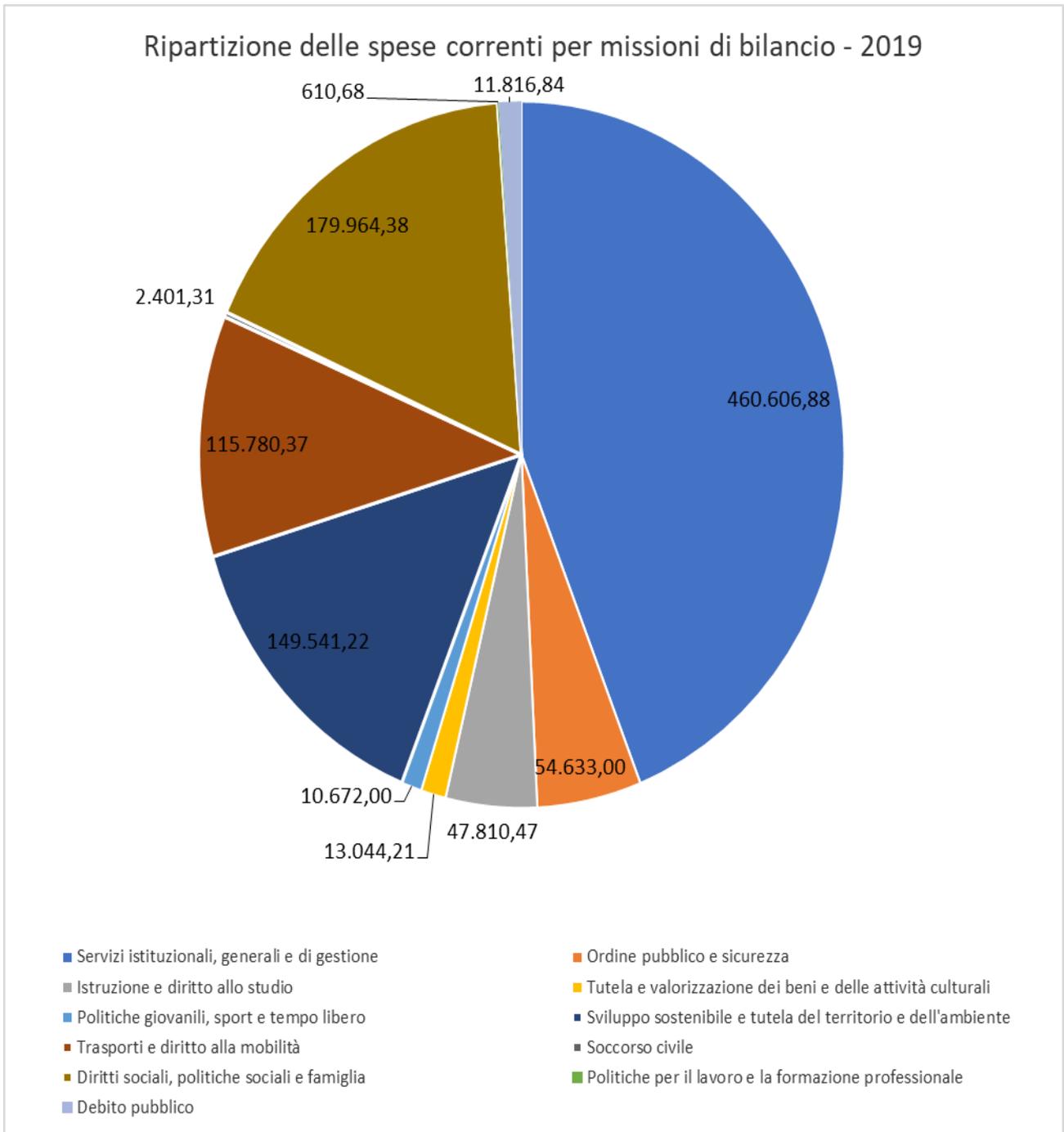


<i>Riepilogo delle Missioni</i>	<i>Missione</i>	<i>Anno 2018</i>
Missione 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	426.959,07
Missione 03	Ordine pubblico e sicurezza	54.238,50
Missione 04	Istruzione e diritto allo studio	57.740,96
Missione 05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	12.794,00
Missione 06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	12.054,95
Missione 09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	149.504,19
Missione 10	Trasporti e diritto alla mobilità	91.869,02
Missione 11	Soccorso civile	1.664,65
Missione 12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	159.119,18
Missione 14	Sviluppo economico e competitività	317,20
Missione 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	16.760,00
Missione 50	Debito pubblico	13.984,78
	<b>TOTALI MISSIONI</b>	<b>997.006,50</b>

Ripartizione delle spese correnti per missioni di bilancio - 2018

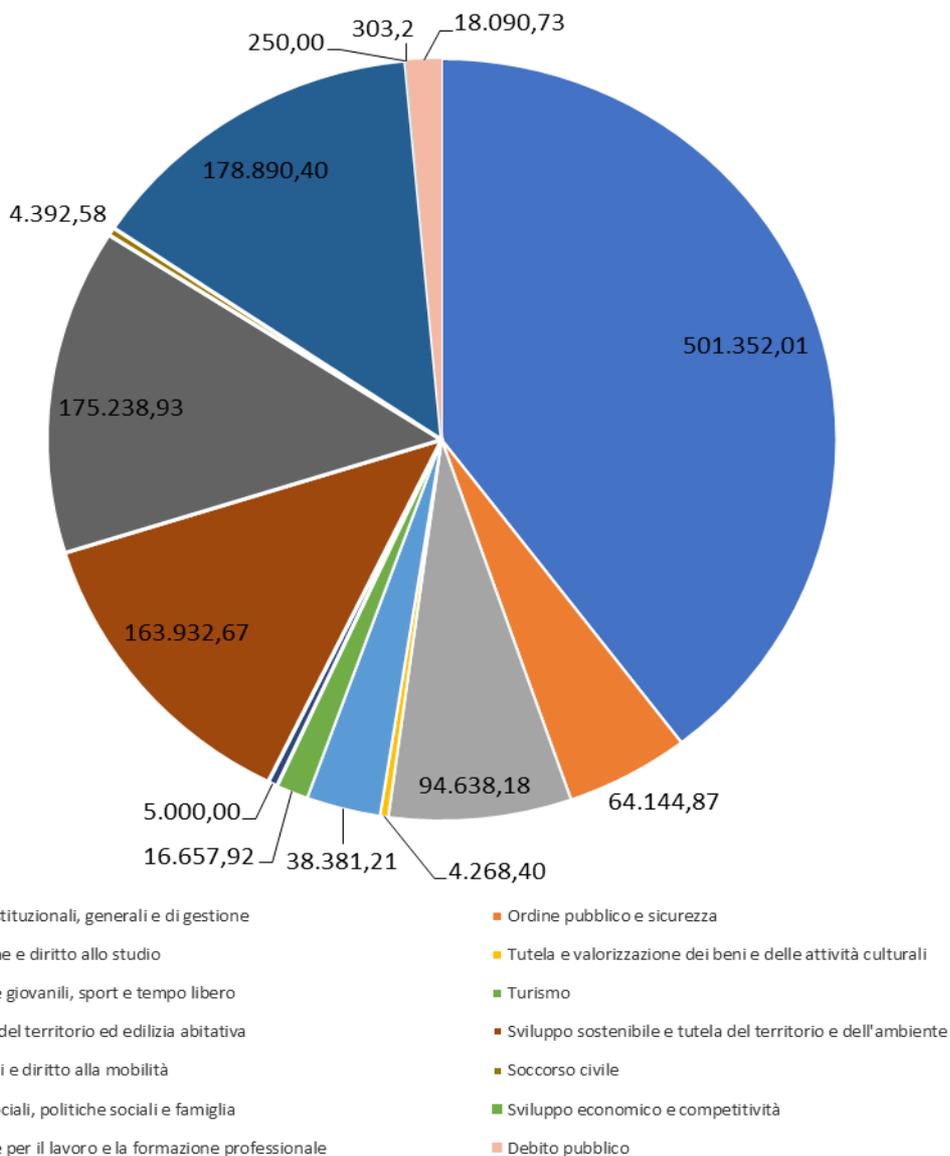


<i>Riepilogo delle Missioni</i>	<i>Missione</i>	<i>Anno 2019</i>
Missione 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	460.606,88
Missione 03	Ordine pubblico e sicurezza	54.633,00
Missione 04	Istruzione e diritto allo studio	47.810,47
Missione 05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	13.044,21
Missione 06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	10.672,00
Missione 09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	149.541,22
Missione 10	Trasporti e diritto alla mobilità	115.780,37
Missione 11	Soccorso civile	2.401,31
Missione 12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	179.964,38
Missione 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	610,68
Missione 50	Debito pubblico	11.816,84
	<b>TOTALI MISSIONI</b>	<b>1.046.881,36</b>

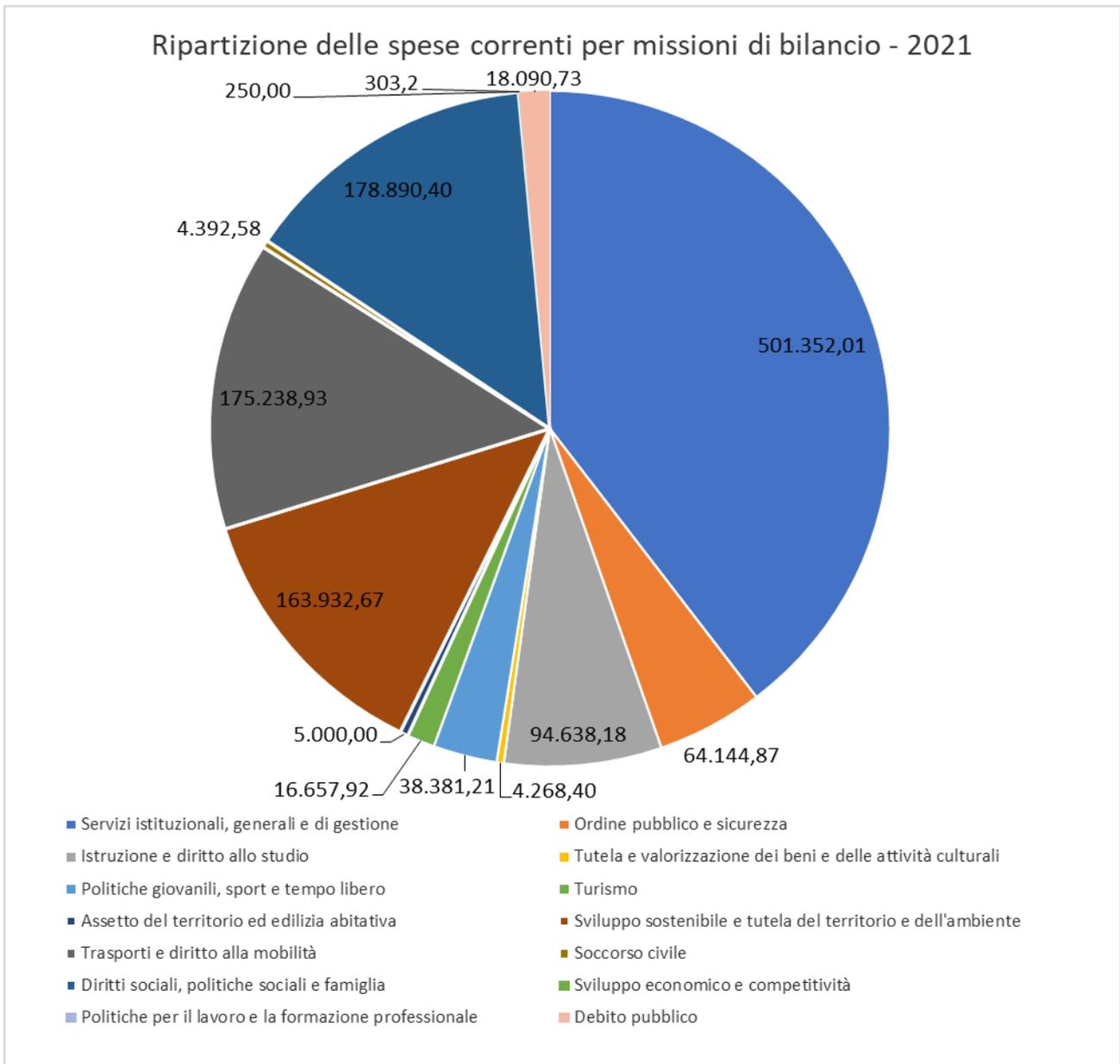


<i>Riepilogo delle Missioni</i>	<i>Missione</i>	<i>Anno 2020</i>
Missione 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	501.352,01
Missione 03	Ordine pubblico e sicurezza	64.144,87
Missione 04	Istruzione e diritto allo studio	94.638,18
Missione 05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	4.268,40
Missione 06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	38.381,21
Missione 07	Turismo	16.657,92
Missione 08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	5.000,00
Missione 09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	163.932,67
Missione 10	Trasporti e diritto alla mobilità	175.238,93
Missione 11	Soccorso civile	4.392,58
Missione 12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	178.890,40
Missione 14	Sviluppo economico e competitività	250,00
Missione 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	303,2
Missione 50	Debito pubblico	18.090,73
	<b>TOTALI MISSIONI</b>	<b>1.265.541,10</b>

Ripartizione delle spese correnti per missioni di bilancio - 2020

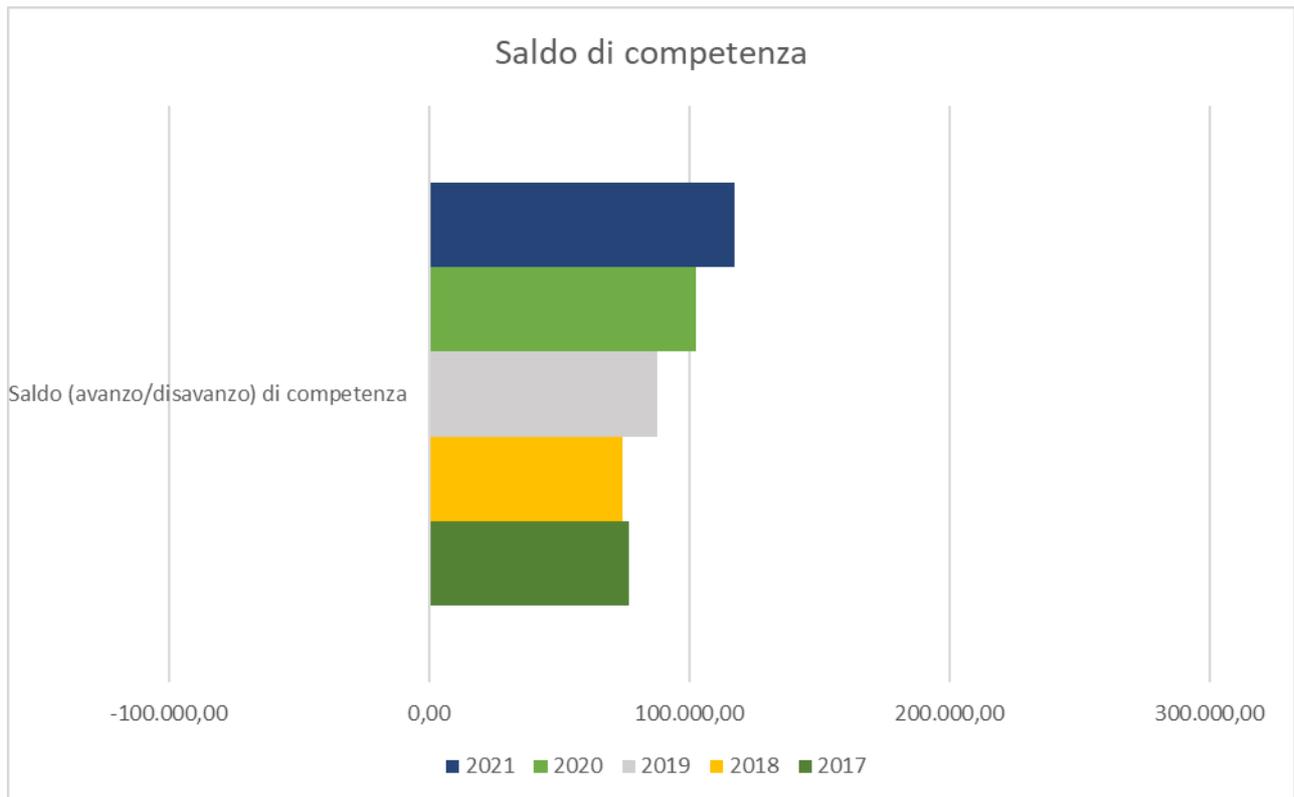


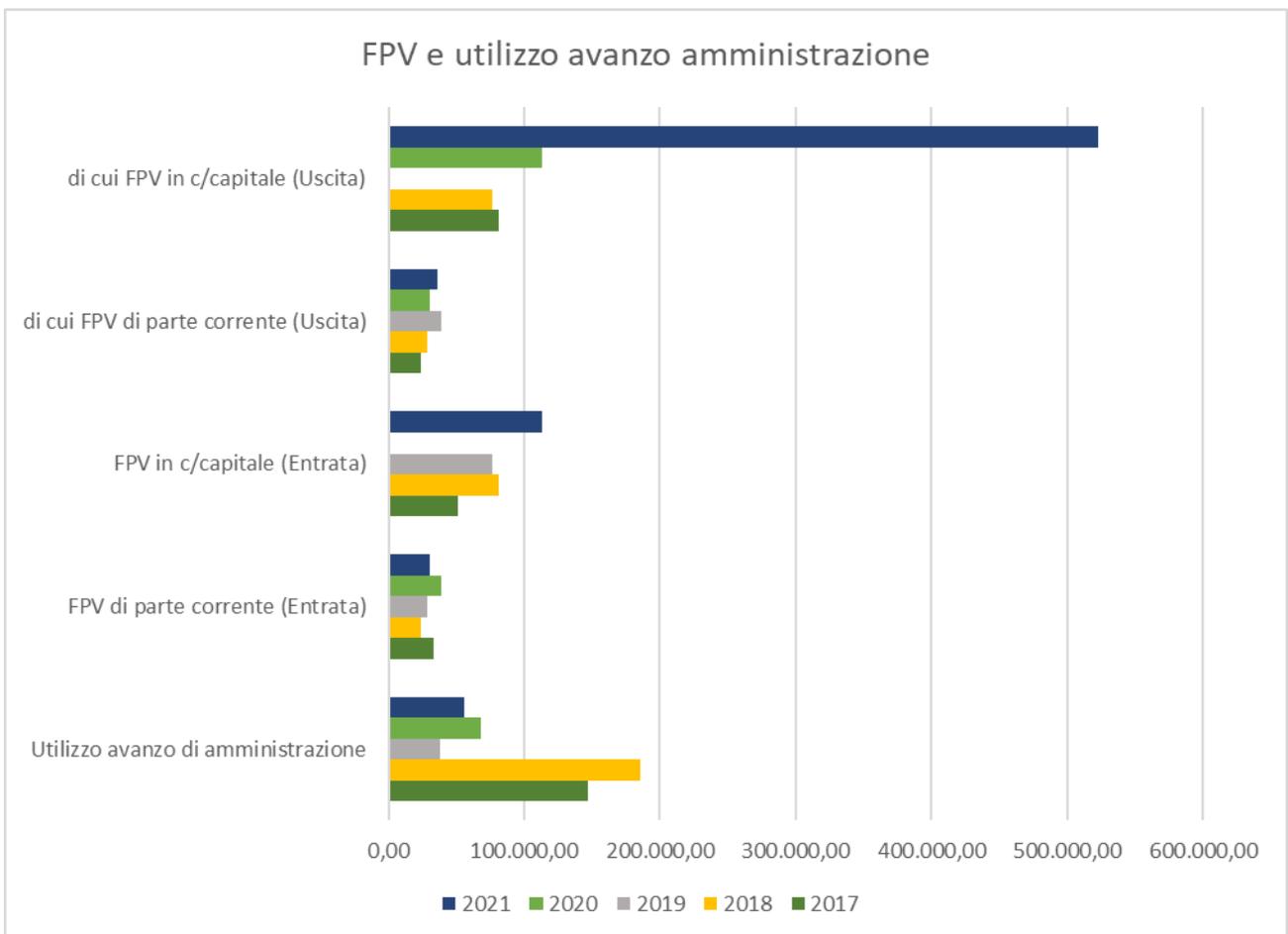
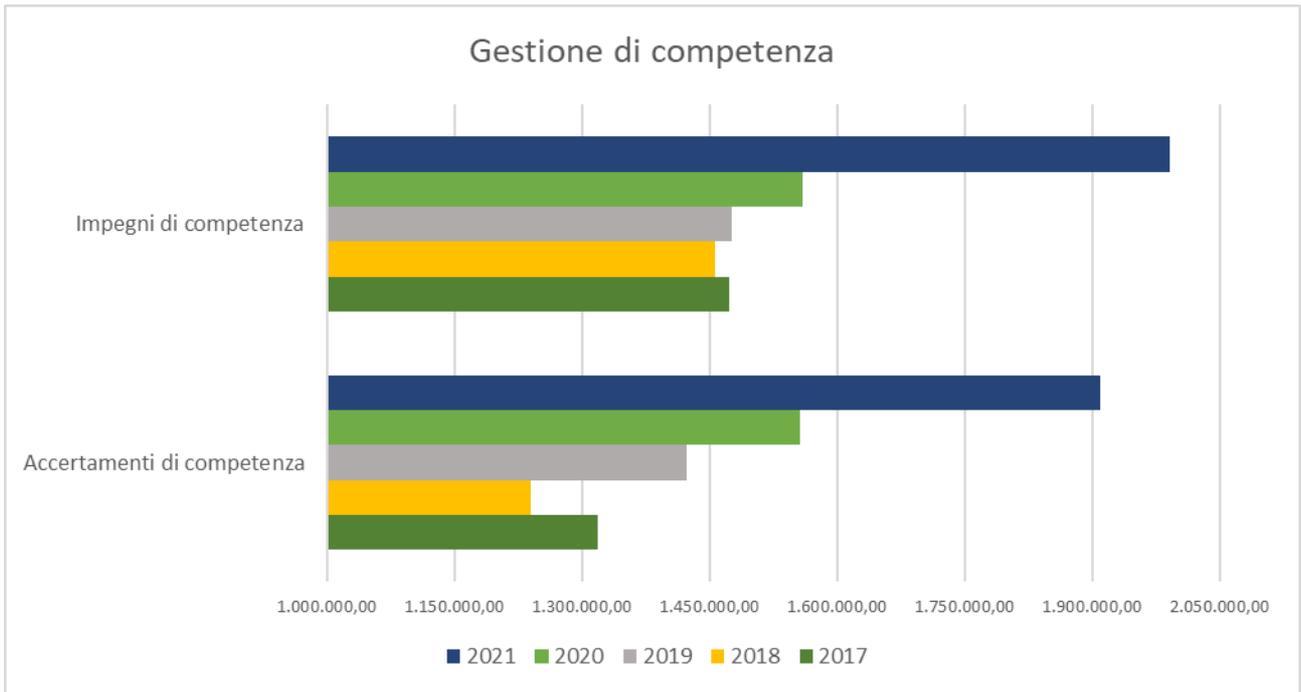
<i>Riepilogo delle Missioni</i>	<i>Missione</i>	<i>Anno 2021</i>
Missione 01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	459.387,69
Missione 03	Ordine pubblico e sicurezza	41.634,84
Missione 04	Istruzione e diritto allo studio	63.664,09
Missione 05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	5.133,10
Missione 06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	44.476,03
Missione 07	Turismo	8.250,00
Missione 08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	0,00
Missione 09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	165.844,76
Missione 10	Trasporti e diritto alla mobilità	78.156,28
Missione 11	Soccorso civile	1.409,51
Missione 12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	403.031,07
Missione 14	Sviluppo economico e competitività	0,00
Missione 15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	375,57
Missione 50	Debito pubblico	24.639,77
	<b>TOTALI MISSIONI</b>	<b>1.296.002,71</b>



Il prospetto che segue necessita di essere analizzato tenendo conto delle nuove regole concernenti il fondo pluriennale vincolato, e di conseguenza talune spese impegnate possono essere reimputate in base al principio di competenza finanziaria potenziata, e finanziare poi maggiori spese impegnate nell'anno successivo non con entrate "accertate" quanto con il fondo pluriennale vincolato, e del fatto che anche l'avanzo di amministrazione applicato non rientra tra le entrate accertate.

<b>RISULTATO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA</b>					
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Accertamenti di competenza	1.317.488,18	1.239.234,17	1.422.162,02	1.555.324,43	1.909.015,01
Utilizzo avanzo di amministrazione	147.100,00	185.850,00	37.624,01	68.205,32	55.770,55
FPV di parte corrente (Entrata)	33.101,53	24.105,05	28.266,42	38.547,67	29.999,92
FPV in c/capitale (Entrata)	51.343,23	80.975,12	76.000,00		113.132,48
Impegni di competenza	1.472.369,72	1.455.763,36	1.476.430,81	1.559.511,39	1.990.399,71
di cui FPV di parte corrente (Uscita)	24.105,05	28.266,42	38.547,67	29.999,92	36.387,61
di cui FPV in c/capitale (Uscita)	80.975,12	76.000,00	0,00	113.132,48	523.132,48
<b>Saldo (avanzo/disavanzo) di competenza</b>	<b>76.663,22</b>	<b>74.400,98</b>	<b>87.621,64</b>	<b>102.566,03</b>	<b>117.518,25</b>



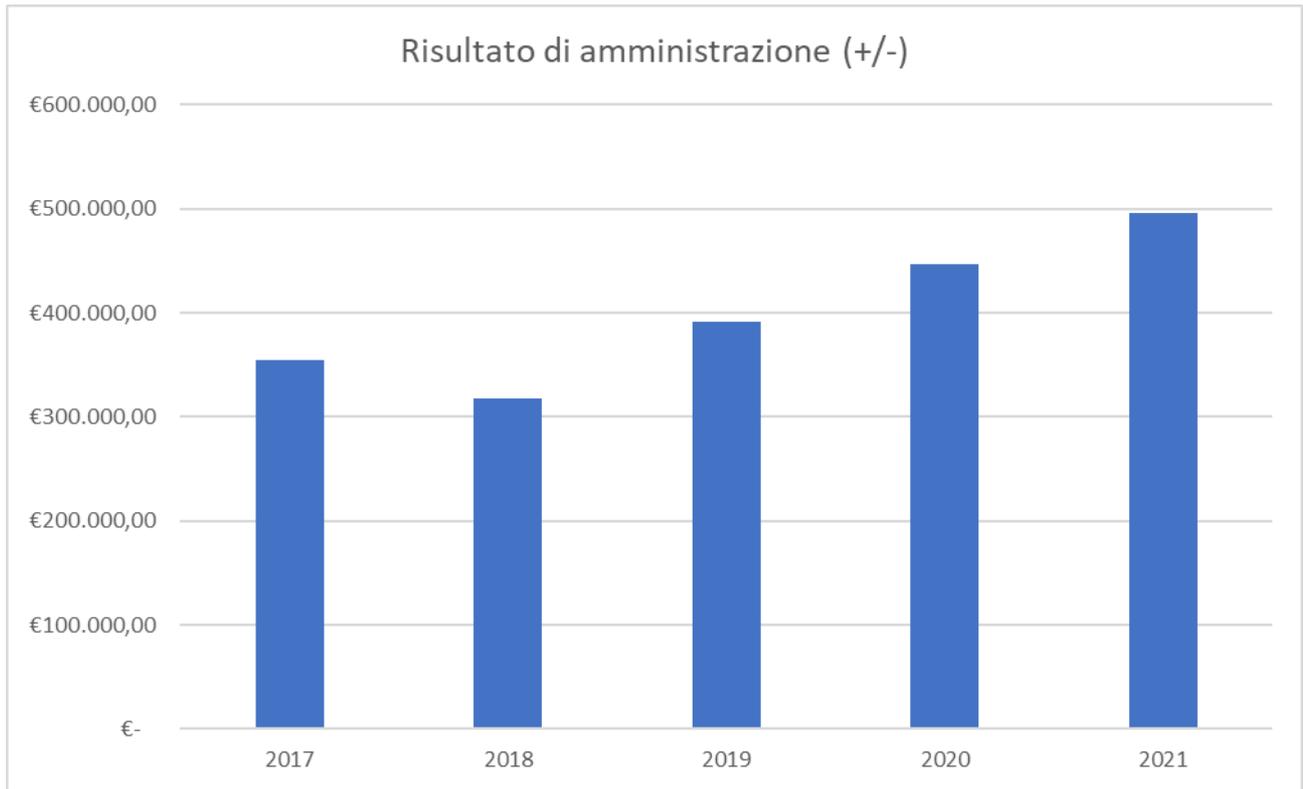


**PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE  
ANNO 2021**

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo di cassa al 1° gennaio				235.250,19
RISCOSSIONI	(+)	209.732,31	1.347.506,63	1.557.238,94
PAGAMENTI	(-)	308.080,80	1.176.823,43	1.484.904,23
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			307.584,90
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			307.584,90
RESIDUI ATTIVI	(+)	555.894,73	561.508,38	1.117.403,11
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	115.502,72	254.056,19	369.558,91
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	(-)			36.387,61
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	(-)			523.132,48
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER ATTIVITÀ FINANZIARIE	(-)			0,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE	(=)			495.909,01

**EVOLUZIONE DEL RISULTATO D'AMMINISTRAZIONE**

	2017	2018	2019	2020	2021
Risultato di amministrazione (+/-)	354.239,89 €	317.181,71 €	391.959,98 €	447.047,94	495.909,01
di cui:					
a) parte accantonata	167.817,05 €	205.940,69 €	256.782,27 €	331.620,93	418.208,80
b) Parte vincolata	95.445,00 €	- €	- €	15.633,96	11.198,25
c) Parte destinata investimenti	2.294,35 €	6.315,02 €	8.609,37 €	3.635,03	7.465,90
e) Parte disponibile (+/-) *	88.683,49 €	104.926,00 €	126.568,34 €	96.158,02 €	59.036,06 €



## INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con il piano performance sono stati scelti anche alcuni indicatori di performance organizzativa che sono stati misurati e le cui risultanze vengono di seguito esposte:

Indicatore	Formula		2021
Supporto all'attività del Consiglio/i	n. deliberazioni	n.	55
Supporto all'attività della Giunta	n. deliberazioni	n.	146
Accesso agli atti di consiglieri	n. accesso agli atti consiglieri	n.	2
Accesso agli atti di cittadini	n. accesso agli atti	n.	35
Protocollazione atti in arrivo	n. atti in arrivo protocollati	n.	5690
Notifiche atti	n. notifiche	n.	185
Gestione Albo on line	n. affissioni	n.	1062
% part-time	numero part time/ numero dipendenti*100	%	33,33
tasso di turnover complessivo	entrati + usciti nell'anno/organico medio nell'anno*100	%	16,66
tasso di turnover negativo	usciti nell'anno/organico di inizio periodo*100	%	16,66
tasso di turnover positivo	entrati nell'anno/organico di inizio periodo*100	%	0,00
tasso di compensazione del turnover	entrati nel periodo/usciti nel periodo*100	%	0
tasso di assenza	assenze/giorni lavorativi*100	%	18,16
tasso di presenza	presenze/giorni lavorativi*100	%	81,84

grado di aggiornamento del personale	n. partecipanti ad almeno un incontro di formazione/ tot. Dipendenti*100	%	<b>83,33</b>
investimento medio in formazione per dipendente	spesa formazione/ n. dipendenti t. indeterminato	€	<b>77,00</b>
Dotazione informatica dei dipendenti	postazioni informatiche/ n. dipendenti*100	%	<b>216,66</b>
capacità di incentivazione	fondo a destinazione variabile/ tot. Personale	€	<b>1.268,73</b>
incentivazione per responsabile	Totale indennità di risultato responsabili/ tot. Responsabili	€	<b>4.000,00</b>
incidenza donne responsabili	n. responsabili donne/totale responsabili*100	%	<b>100</b>
Gestione economica del personale e altre forme di contratti (amministratori, consiglieri, borse di studio)	n. cedolini paga elaborati	n.	<b>217</b>
Gestione previdenziale ed assistenziale del personale a seguito dell'erogazione delle competenze spettanti, tramite la predisposizione e l'invio dei relativi prospetti mensilmente (LISTAPOSPA)	rispetto dei tempi e delle modalità dettati dalla normativa contrattuale vigente	data	
Assunzione di personale	n. assunzioni a tempo indeterminato	n.	<b>0</b>
Gestione previdenziale	n pratiche pensione gestite	n.	<b>0</b>
Gestione mobilità interne e dall'esterno	n mobilità dall'esterno gestite	n.	<b>0</b>
Predisposizione ed invio del conto annuale e della relazione al conto annuale	rispetto dei termini e delle modalità previste dalla normativa in materia	data	<b>11/09/2021</b>
Autoliquidazione annuale INAIL	rispetto dei termini e delle modalità previste dalla normativa in materia	data	<b>08/02/2021</b>
Predisposizione dotazione organica	Modifiche alla dotazione organica	n.	<b>/</b>
Predisposizione della programmazione triennale e del piano delle assunzioni	n. modifiche al fabbisogno triennale e piano annuale delle assunzioni	n.	<b>1</b>
Predisposizione ed invio modello 770 semplificato ed ordinario	rispetto dei termini e delle modalità previste dalla normativa in materia	data	<b>29/10/2021</b>
Elaborazione e consegna del CUD/CU	n. dei CUD/CU elaborati	n.	<b>21</b>
Gestione rapporti tra l'Ente e le Società partecipate	n. società partecipate	n.	<b>4 (dirette) 3(indirette)</b>
N. Impegni		n.	<b>447</b>
N. Mandati		n.	<b>1470</b>
N. Accertamenti		n.	<b>210</b>
N. Reversali		n.	<b>1554</b>
Approvazione del Rendiconto della Gestione		data	<b>21/05/2021</b>
Autonomia Finanziaria	Rapporto tra entrate correnti proprie (tributarie-extratributarie) e tutte le entrate correnti (tributarie,extratributarie e trasferimenti correnti) (Titolo I + Titolo III) / (Titolo I + Titolo II + Titolo III)*100	%	<b>84,05</b>
Intervento erariale	Trasferimenti correnti e di capitale annui dallo Stato per cittadino residente/Residenti	€	<b>296,32</b>

Intervento regionale	Trasferimenti correnti e di capitale annui dalla Regione per cittadino residente/Residenti	€	93,24
Indebitamento locale pro capite	Residui debiti mutui, bop, aperture di credito/Residenti	€	545,78
Patrimonio pro capite	Valori beni patrimoniali demaniali, indisponibili, disponibili/Residenti	€	4.416,74
Approvazione bilancio entro il 31/12 o termine diverso se fissato da legge o decreto		data	30/03/2021
Indice tempestività di pagamento	calcolato ai sensi del DPCM 22.09.2014 e della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 22 del 22.07.2015	Giorni	- 7,23
Tasso di riscossione tributi tit. I di competenza	totale importo riscosso di competenza/totale importo accertato di competenza*100	%	83,68
Tasso di riscossione tributi tit. I in conto residui	totale importo riscosso a residui/totale residui iniziali*100	%	28,43
Pressione tributaria	Titolo I / residenti	€	736,41
Pressione finanziaria	(Titolo I + Titolo III)/ Popolazione	€	859,17
Automezzi (ente)		n.	3

## PIANO DEGLI INDICATORI

Il Piano degli indicatori 2021 riporta quanto di seguito (per non appesantire il documento si riportano i soli indicatori dell'allegato 2° al Decreto del Ministero dell'Interno):

**Denominazione Ente: COMUNE DI PINCARA - PROVINCIA DI ROVIGO**

Allegato n.  
2/a

## PIANO DEGLI INDICATORI DI BILANCIO

**Indicatori sintetici  
Rendiconto esercizio 2021**

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2021 (percentuale)	
<b>1</b>	<b>Rigidità strutturale di bilancio</b>		
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate)	26,35%
<b>2</b>	<b>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	86,37 %

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	83,30 %
2.3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti iniziali di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	52,57 %
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	50,70 %
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	56,36 %
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	55,58 %
2.7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti iniziali di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	34,22 %
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	33,75 %
<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	Anticipazione 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" + pdc 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)	28,92 %
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 da 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)	9,07 %

4.3	Incidenza spesa 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/LSU/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)	1,12 %
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)	245,47
<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	28,96 %
<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")	0,44 %
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	3,63 %
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)	33,85
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)	33,85
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	29,12 %

		investimenti"] (9)	
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"])(9)	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"] (9)	55,89 %
<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	70,25 %
8.2	Incidenza nuovi residui passivi in c/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	79,14 %
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	32,84 %
8.5	Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	Totale residui attivi titolo 4 di competenza dell'esercizio / Totale residui attivi titolo 4 al 31 dicembre	43,72 %
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	100,00%
<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")	75,31 %
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")	88,33%

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.2.04.11.00.000 + 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.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)]	38,85%
9.4	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	Pagamenti in 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.2.04.11.00.000 + 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.2.04.11.00.000 + U.2.04.16.00.000 + U.2.04.21.00.000)]	54,60 %
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	-7,23
<b>10</b>	<b>Debiti finanziari</b>		
10.1	Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	Impegni per estinzioni anticipate / Debito da finanziamento al 31 dicembre anno precedente (2)	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 (2)	5,35 %

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	2,20 %
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</b>	<b>Composizione dell'avanzo di amministrazione (4)</b>		
11.1	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	Quota libera di parte corrente dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (5)	11,90 %
11.2	Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	Quota libera in conto capitale dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (6)	1,51 %
11.3	Incidenza quota accantonata nell'avanzo	Quota accantonata dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (7)	84,33 %
11.4	Incidenza quota vincolata nell'avanzo	Quota vincolata dell'avanzo/Avanzo di amministrazione (8)	2,26 %
<b>12</b>	<b>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 (3)	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 (3)	0,00 %
12.3	Sostenibilità patrimoniale del disavanzo	Totale disavanzo di amministrazione (3) / Patrimonio netto (1)	0,00 %
12.4	Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	Disavanzo iscritto in spesa del conto del bilancio / Accertamenti dei titoli 1, 2 e 3 delle entrate	0,00 %
<b>13</b>	<b>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</b>	<b>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 <i>(Per il FPV riferirsi ai valori riportati nell'allegato del rendiconto concernente il FPV, totale delle colonne a) e c)</i>	20,96 %
<b>15</b>	<b>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 <i>(al netto delle operazioni riguardanti la gestione della cassa vincolata)</i>	12,05 %
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 <i>(al netto delle operazioni riguardanti la gestione della cassa vincolata)</i>	13,64 %

## VIII OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### L'ALBERO DELLE PERFORMANCE – OBIETTIVI STRATEGICI

L'albero delle *performance* è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami del chi fa cosa: missioni, processi e obiettivi strategici.

In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della missione dell'Ente.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'amministrazione.

Nella rappresentazione grafica dell'albero delle *performance*, le missioni sono state articolate secondo il criterio dell'*outcome* (impatto sociale). Questa scelta è motivata dall'opportunità di rendere immediatamente intelligibile ai *stakeholders* la finalizzazione delle attività dell'Amministrazione rispetto ai loro bisogni e aspettative.

Le missioni non vanno confuse con la struttura organizzativa.

Generalmente una missione è trasversale a più unità organizzative, anche se, in alcuni casi una missione può essere contenuta all'interno di una sola unità organizzativa.

L'amministrazione ha come propria mission, secondo le norme della Costituzione, della Carta europea delle Autonomie Locali, delle leggi statali e regionali sulle Autonomie Locali e dello Statuto, l'autogoverno e promuove lo sviluppo delle Comunità comunali che la costituiscono, concorrendo al rinnovamento della società e della Repubblica. L'Unione promuove la più alta integrazione dell'organizzazione e dell'azione amministrativa tra i Comuni che la costituiscono al fine di migliorarne l'adeguatezza, l'economicità, l'efficienza e l'efficacia, nell'interesse dei cittadini che vi risiedono. L'Unione persegue la collaborazione e la cooperazione con tutti i soggetti pubblici e privati e promuove la partecipazione delle cittadine e dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione.

Tutti i Comuni sono tenuti a redigere il DUP e ad utilizzare il nuovo schema di bilancio, indipendentemente dal numero di abitanti.

I comuni con un numero di abitanti inferiore alle 5.000 unità possono predisporre un DUP semplificato.

Nell'allegato 4/1 al Decreto 118/2011 a cui si riferisce il comma 6 del nuovo art. 170, si dettano

tutte le semplificazioni, anche se minime che riguardano solo la parte esterna dell'analisi strategica. Con il decreto interministeriale del 20 maggio 2015 è stato poi definito il contenuto semplificato del DUP per gli enti con meno di 5.000 abitanti, i cui indirizzi generali riguardano l'organizzazione dei servizi pubblici locali, le tariffe applicate all'utenza, le risorse e gli impieghi, la sostenibilità finanziaria dell'ente, la gestione del patrimonio e delle risorse umane e la coerenza con gli obiettivi del patto di stabilità interno.

Il DUP semplificato indica, per ogni singola missione/programma del bilancio:

- gli “obiettivi” che l’ente intende realizzare negli esercizi considerati nel bilancio di previsione (anche se non compresi nel periodo di mandato);
- le relative “previsioni di spesa” in termini di competenza finanziaria. Con riferimento al primo esercizio possono essere indicate anche le previsioni di cassa;
- gli “impegni pluriennali di spesa già assunti” e le relative “forme di finanziamento”.

In pratica, gli obiettivi individuati per ogni missione/programma rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli “indirizzi generali” e costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione.

Il bilancio di previsione (triennale) ricalca la stessa struttura per missioni e programmi del DUP.

Il Piano esecutivo di gestione è uno strumento di programmazione dell'Amministrazione comunale. Il Peg comprende il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance (articolo 10 del Dlgs 150/2009). Questo documento (obbligatorio per gli enti con più di 5mila abitanti ma utile anche per i più piccoli) deve essere approvato entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione (articolo 169 Tuel) in coerenza con il Documento unico di programmazione di cui rappresenta la declinazione operativo-gestionale. Deve avere durata triennale in termini di competenza e annuale in termini di cassa.

Nel PEG sono, quindi, indicati gli obiettivi della gestione che sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. È un documento che dettaglia ulteriormente quanto stabilito nel DUP, assegnando risorse e responsabilità ai responsabili dei servizi.

## GLI OBIETTIVI OPERATIVI

Per il triennio 2021/2023, sono stati confermati 3 centri di responsabilità tenendo presente che il servizio di Polizia Locale viene gestito in convenzione insieme ad altri comuni ed è retto da Trevisan Silvio non dipendente del Comune di Pincara ma del comune di Polesella.

Centro di responsabilità	Responsabili	Settore
1	Castiglieri Mirella	AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA SERVIZI ALLA PERSONA
2	Ghirotto Paco	AREA TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA
3	Sindaco pro tempore	AREA DEMOGRAFICA-SERVIZI AUSILIARI

A capo del vertice vi è il segretario comunale in reggenza.

Gli obiettivi di performance di area ed individuale, assegnati ai responsabili di settore, sono esplicitati con riferimento al 2021 nelle tabelle allegate al PEG, corredati dei valori attesi, e sono di seguito riportati per estratto:

## Piano della Performance - Elenco Obiettivi

AREA	N.	TITOLO OBIETTIVO	DUP - MISSIONE	RESPONSABILE	PESO%
SEGRETARIO COMUNALE	1	Amministrazione trasparente - Obiettivo trasversale comune a tutte le aree	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Giuseppe Esposito	33,33
	2	Anticorruzione - Obiettivo trasversale comune a tutte le aree	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		33,33
	3	Performance e CCDI	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		33,33
Area AMMINISTRATIVA FINANZIARIA SERVIZI ALLA PERSONA	4	Programmazione contabile, gestione finanziaria e indicatore pagamenti	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Mirella Castiglieri	30
	5	Risorse umane	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		20
	6	Miglioramento nella gestione delle entrate comunali	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		20
	7	Tutela fasce deboli e interventi solidarietà alimentare per emergenza epidemiologica	12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		30
Area DEMOGRAFICA-SERVIZI AUSILIARI	8	Demografici: informatizzazione stato civile - Censimenti e rilevazioni statistiche	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Sindaco pro tempore	100
Area TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA	9	Realizzazione di microalloggio galleggiante per turismo slow terra-acqua	7 - Turismo	Paco Ghirotto	30
	10	Mobilità urbana sostenibile: Interventi in materia di mobilità sostenibile - opere di adeguamento e messa in sicurezza del patrimonio comunale viabilità comunale	10 - Trasporti e diritto alla mobilità		30
	11	Patrimonio comunale: RISTRUTTURAZIONE SPOGLIATOI DELLA PIASTRA SPORTIVA POLIVALENTE ED IMPIANTI TECNOLOGICI MANUTENZIONE STRAORDINARIA CENTRO SPORTIVO COMUNALE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		30
	12	Interventi diretti territorio e ambiente	9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		10

### RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI PER OBIETTIVI PER SINGOLE AREE

Sono parte integrante e sostanziale della presente relazione le relazioni dei singoli settori/responsabili.

## Piano della Performance - Rendicontazione Obiettivi 2021

AREA	N.	TITOLO OBIETTIVO	DUP - MISSIONE	RESPONSABILE	PESO%	RISULTATO	Raggiungimento complessivo obiettivi
SEGRETARIO COMUNALE	1	Amministrazione trasparente - Obiettivo trasversale comune a tutte le aree	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Giuseppe Esposito	33,33	80%	93,3%
	2	Anticorruzione - Obiettivo trasversale	1 - Servizi istituzionali,		33,33	100%	

		comune a tutte le aree	generali e di gestione				
	3	Performance e CCDI	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		33,33	100%	
Area AMMINISTRATIVA FINANZIARIA SERVIZI ALLA PERSONA	4	Programmazione contabile, gestione finanziaria e indicatore pagamenti	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Mirella Castiglieri	30	100%	95,8%
	5	Risorse umane	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		20	100%	
	6	Miglioramento nella gestione delle entrate comunali	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		20	100%	
	7	Tutela fasce deboli e interventi solidarietà alimentare per emergenza epidemiologica	12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia		30	86%	
Area DEMOGRAFICA-SERVIZI AUSILIARI	8	Demografici: informatizzazione stato civile - Censimenti e rilevazioni statistiche	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Sindaco pro tempore	100	96%	96%
Area TECNICO-MANUTENTIVA-VIGILANZA	9	Realizzazione di microalloggio galleggiante per turismo slow terra-acqua	7 - Turismo	Paco Ghirotto	30	70%	88%
	10	Mobilità urbana sostenibile: Interventi in materia di mobilità sostenibile - opere di adeguamento e messa in sicurezza del patrimonio comunale viabilità comunale	10 - Trasporti e diritto alla mobilità		30	100%	
	11	Patrimonio comunale: RISTRUTTURAZIONE SPOGLIATOI DELLA PIASTRA SPORTIVA POLIVALENTE ED IMPIANTI TECNOLOGICI MANUTENZIONE STRAORDINARIA CENTRO SPORTIVO COMUNALE	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione		30	90%	
	12	Interventi diretti territorio e ambiente	9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente		10	100%	

## OBIETTIVI INDIVIDUALI – VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Con riferimento al personale titolare di posizione organizzativa le prestazioni sono soggette a valutazione annuale finale con l'apporto del Nucleo di valutazione.

Il PEG o strumento similare approvato dalla Giunta assegna a ciascun responsabile di settore gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi e gli indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati, operando il collegamento con l'allocazione delle risorse.

Con delibera di Giunta Comunale n. 52 del 08.05.2019 è stato approvato il “REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, PER LA GRADUAZIONE DELLE P.O. AI FINI DELL’ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA RETRIBUZIONE E PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO”, che all’art. 10 disciplina la valutazione e la retribuzione di risultato delle P.O. e in allegato presenta la scheda di valutazione con i singoli elementi da valutare, come di seguito specificato:

## **ART. 10 VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

*1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati dal Nucleo di Valutazione e dal Sindaco, sentito il Segretario Comunale. Nella valutazione, si applicano i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa, come previsto dall’articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL del 21.05.2018.*

*2. L’ammontare della retribuzione di risultato è fissato nella quota non inferiore al 25% dell’importo complessivo previsto per il trattamento economico accessorio stanziato a favore dei titolari di posizione organizzativa nell’anno 2017.*

*3. Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa presenta al Nucleo di Valutazione un report sull’attività svolta, rispetto al conseguimento degli obiettivi assegnati.*

*4. Il Nucleo di Valutazione, acquisito il report, formula la proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati: per la parte riguardante i comportamenti organizzativi e la capacità di predisposizione dei documenti, la valutazione è predisposta direttamente dal Sindaco, con il supporto del Nucleo di Valutazione e del Segretario Comunale.*

*5. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.) e AP:*

*a) nell’ambito delle risorse complessive finalizzate all’erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l’ente destina una quota di almeno del 25% per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.; tale percentuale potrà anche essere maggiore in funzione della differenza tra fondo complessivo per le PO e somma della retribuzione di posizione di tutte le PO.*

*b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell’Ente per le P.O. mantenendo la proporzione con la retribuzione di posizione applicando la seguente formula:*

$$R = (vp.o./\square p) \times F$$

*Dove:*

*R= Retribuzione di risultato della PO n*

*F = quota del Fondo complessivo destinata alla retribuzione di risultato*

*\square p = sommatoria del valore della retribuzione di Posizione di ciascuna PO*

*vp.o. = valore di retribuzione posizione della singola PO n*

*Successivamente, per ciascuna PO, si moltiplicherà il valore R per il punteggio individuale in percentuale, compreso tra 1 e 100, derivante dalla valutazione secondo la seguente proporzionalità applicando la scheda di cui all’allegato 2:*

<i>Punteggio ottenuto</i>	<i>Fino a 40</i>	<i>41 - 60</i>	<i>61 - 80</i>	<i>81 - 89</i>	<i>90-95</i>	<i>96 -100</i>
<i>Percentuale attribuzione indennità risultato</i>	<i>0,00</i>	<i>50%</i>	<i>75%</i>	<i>85%</i>	<i>95%</i>	<i>100%</i>

*Il sistema di valutazione dei responsabili si basa su tre fattori principali (vedi scheda di valutazione allegata al Regolamento sopra citato):*

- 1. Valutazione del raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio (punteggio minimo 0 massimo 40);*
- 2. Valutazione della capacità di predisposizione dei documenti (punteggio minimo 0 massimo 10);*
- 3. Valutazione dei comportamenti organizzativi:*
  - Capacità di esercitare l'autonomia dimostrando orientamento al risultato e responsabilità nella scelta ed impiego delle risorse (max. 5 punti);*
  - Capacità di motivare e valorizzare i propri collaboratori anche attraverso oculata delega delle funzioni (max. 5 punti);*
  - Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e capacità di anticipare situazioni critiche (max. 5 punti);*
  - Capacità di comunicazione e coinvolgimento riguardo gli obiettivi da raggiungere (max. 5 punti);*
  - Capacità di collaborare con altri settori, anticipando e gestendo eventuali conflitti (max. 5 punti);*
  - Capacità di rappresentare istituzionalmente l'ente nei rapporti con l'esterno, gestendo i rapporti con interlocutori esterni (max. 5 punti);*
  - Capacità di adattamento al contesto operativo, ai mutamenti organizzativi, alla scarsità di risorse esercitando il coordinamento ed il controllo delle attività (max. 5 punti);*
  - Capacità di valutazione degli aspetti finanziari ed economici connessi all'attività di competenza (max. 5 punti);*
  - Attitudine ed impegno allo sviluppo delle proprie competenze tecnico-professionali e contemporaneamente capacità di attivare idonee professionalità esterne (max. 5 punti);*
  - Presidio delle procedure e dei processi interni all'Ente anche con riferimento a rispetto dei tempi e delle scadenze (max. 5 punti);*

La retribuzione di risultato per il 2021 sarà attribuita ai titolari di P.O. nel rispetto delle disposizioni previste dal C.C.N.L. di comparto: art. 10, comma 3, C.C.N.L. 31/03/1999 - *L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.*

Il punteggio complessivo conseguito dal dipendente titolare di P.O. a seguito del processo di valutazione annuale è costituito dalla somma dei punti ottenuti nella valutazione degli obiettivi e delle competenze organizzative e consente di stabilire la percentuale di erogazione della retribuzione di risultato.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non spese, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

Per il 2021 sono state compilate due schede di valutazione individuale con i seguenti risultati:

VALUTAZIONI	% ESITI
Da 96 a 100	50%
Da 90 a 95	50%
Da 81 a 89	50%
Da 61 a 80	0%
Da 41 a 60	0%
Fino a 40	0%

## OBIETTIVI INDIVIDUALI – VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Con riferimento al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa la proposta di valutazione viene effettuata direttamente dalla posizione organizzativa responsabile del servizio. Ciascun Responsabile del Servizio esprime la valutazione dei dipendenti ad esso assegnati utilizzando la scheda di valutazione e secondo i principi generali del presente sistema di valutazione delle performance individuale e collettiva.

L'attività lavorativa svolta annualmente da ciascun dipendente viene valutata dal Responsabile del Servizio di appartenenza tramite un punteggio individuale variabile da min. 5 a 25 punti per "comportamenti organizzativi", che scaturisce dalla somma dei sub-punteggi attribuiti a n. 5 parametri valutativi, ai quali è possibile assegnare un valore da min. 1 a max. 5. Tale risultato si somma ad un altro elemento valutativo: "Raggiungimento obiettivi assegnati" (individuali e di gruppo) tramite un punteggio variabile da un minimo di 0 a un massimo di 75 punti. La sommatoria dei due elementi porta al punteggio massimo di 100 quando attribuibile.

I parametri valutativi sono i seguenti:

**N. 1 – prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale** – dove per arricchimento professionale si intende:

- aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di avere svolto mansioni superiori sempre in sostituzione. La sostituzione deve riguardare periodi limitati;
  - espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre operaie;
  - attivazione di progetti di riorganizzazione di uffici/servizi accompagnati da addestramento del personale in fase operativa, preventivamente concordati tra le parti;
- aver svolto incarichi particolari all'interno dell'ente o incarichi esterni presso altri enti;

**N. 2 – partecipazione ad eventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione** – dove si intendono i titoli di studio o corsi di specializzazione individuali, che abbiano attinenza con la professionalità svolta;

**N. 3 – impegno** – dove si intende senso dell'organizzazione del proprio lavoro, iniziativa nel risolvere problemi e nell'acquisizione di informazioni necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati, attitudine a relazionarsi con l'utenza e a mantenere proficue relazioni con i colleghi;

**N. 4 – qualità della prestazione individuale** – dove si intende la capacità di realizzare gli obiettivi assegnati, la disponibilità e flessibilità a svolgere compiti e funzioni diversi o secondo diversi tempi e modalità, ad adeguare rapidamente il proprio comportamento alle diverse esigenze d'ufficio e di ridurre i tempi dei procedimenti;

**N. 5 – esperienza acquisita** – dove si intende il servizio prestato nella medesima categoria, o qualifica corrispondente ed il servizio prestato nelle categorie, o qualifiche corrispondenti, inferiori;

I sub punteggi devono essere attribuiti attraverso l'analisi dei risultati dei singoli dipendenti effettuata con metodologie oggettive e trasparenti che rendano disponibili i dati sulla produttività individuale.

Il punteggio individuale così ottenuto, nella misura massima attribuibile di 100, individua il contributo annualmente fornito da ciascun dipendente al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi di staff ed erogati all'utenza.

Per il 2021 sono state compilate 6 schede di valutazione individuale che hanno prodotto i seguenti risultati:

<b>VALUTAZIONI</b>	<b>% ESITI</b>
Oltre 98 punti	0,00%
Da 94 a 97	50,00%
Da 91 a 93	16,66%
Da 86 a 90	0,00%
Da 81 a 85	0,00%
Da 76 a 80	0,00%
Da 71 a 75	0,00%
Da 66 a 70	16,66%
Da 60 a 65	16,66%
Meno di 60	0,00%

## **ASSEVERAZIONE PERFORMANCE NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Comune di Pincara con deliberazione G.C. n. 133 del 30.12.2010 ha approvato il sistema comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai sensi del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 e con delibera di Giunta Comunale n. 52 del 08.05.2019 è stato approvato il "REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, PER LA GRADUAZIONE DELLE P.O. AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA RETRIBUZIONE E PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO".

I compiti del nucleo di valutazione sono affidati alla Dr.ssa Natalia Zappaterra, nominato con decreto sindacale n. 2 del 05.02.2021 per la durata di tre anni.

Il Nucleo di valutazione ha trasmesso con nota del 26.10.2022 l'asseverazione performance organizzativa anno 2021.

Con deliberazione n. 98 del 07.11.2022 il Comune ha preso atto dell'asseverazione della performance organizzativa 2021 di cui al verbale del Nucleo di valutazione in data 26.10.2022 per il riconoscimento dei compensi incentivanti al personale dipendente.

## **IX CONCLUSIONI**

Il 2021 ha rappresentato un anno molto difficile per il Comune che ha dovuto riorganizzare diverse attività, ha dovuto affrontare le dimissioni di un dipendente e cercare di riorganizzare l'ufficio tecnico.

Nonostante una assunzione con CFL, il personale è e resta comunque numericamente limitato in rapporto ai compiti ed alle attività cui sono tenuti gli uffici, anche con riferimento alla performance. È, infatti, difficile, creare un gruppo di lavoro, una squadra che possa dedicare parte del suo tempo al monitoraggio della gestione. Da non trascurare, inoltre, il fatto che esistono alcuni punti di debolezza e criticità difficilmente superabili. Nonostante ciò si è proceduto a cercare di applicare il sistema di gestione e misurazione della performance, sicuramente migliorabile, ma che dimostra la volontà di tenere il nostro Ente, seppur di piccole dimensioni, al passo con i tempi ed in grado di gestire e valutare al meglio le azioni che pone in essere con l'obiettivo sempre più pregnante di migliorare il soddisfacimento dei bisogni della comunità.

In quest'ottica nel futuro il processo di gestione della performance necessita di essere implementato attraverso appositi applicativi per superare i problemi di personale e migliorarsi.