C O M U N E D I G O R O

(Provincia di Ferrara)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE
ANNO 2022

Approvata con delibera della Giunta Comunale n. _39_ del _04/05/2023___

INDICE GENERALE

1. Premessa
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni
    2.1. Il contesto di riferimento
    2.2. L'amministrazione
    2.2.1 Organizzazione dell'Ente
    2.2.2 Trasparenza
    2.2.3 Analisi di genere
3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti
    3.1. Albero delle performance
    3.2. Obiettivi del Comune di Goro: risultati raggiunti
4. Risorse finanziarie
    4.1. Risultati di gestione finanziaria
    4.2. Disponibilità di cassa
    4.3. Pareggio di Bilancio
5. Il processo di redazione della relazione sulla performance
    5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
    5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance
    5.3. Attività di valutazione relativa all'esercizio 2018
    5.4. Conclusioni

PREMESSA

Il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ha riformato in maniera organica la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione intervenendo in particolare in materia di valorizzazione del merito.
Il citato Decreto stabilisce, all’art. 4, che le amministrazioni pubbliche sviluppino il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Il successivo art. 10 del medesimo Decreto stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente:

- un documento programmatico triennale denominato “Piano della performance”, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione;
- un documento denominato “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

Il Piano della Performance 2022 è stato elaborato a partire dalla declinazione degli obiettivi di mandato contenuti nel Documento Unico di programmazione (DUP) 2022/2024, per poi svilupparsi nel Piano Esecutivo di Gestione integrato con il Piano degli Obiettivi/Piano della performance contenente i progetti operativi strategici. Per ciascun obiettivo sono stati specificati i soggetti coinvolti, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori, per misurarne il grado di realizzazione. L’elenco annuale delle opere pubbliche è l’ulteriore tassello che è andato a comporre il Piano, contribuendo a definire e a completare la prima parte del ciclo di gestione della performance.

Livelli di Programmazione

Consiglio Comunale

ß

Linee programmatiche di mandato

ß

Documento Unico di Programmazione

ß

Bilancio annuale e pluriennale

ß

Piano triennale opere pubbliche ed elenco annuale dei lavori

ß

Giunta Comunale

ß

Piano Esecutivo di Gestione integrato con Piano Performance/ Piano Dettagliato degli obiettivi

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 Il contesto di riferimento

Il territorio del Comune di Goro, anticamente denominato Caput Gauri, in quanto era situato all'inizio di una biforcazione di rami del fiume "Gaurus", l'allora Po di Goro, si estende per una Superficie di Terra di 2407 ettari, Superficie Acqua di 2824 ettari, Altezza dal mare: da -1 a 0 m., nell'area nord-orientale della Provincia di Ferrara, al confine col mare Adriatico e comprende parte del territorio del Parco Regionale del Delta del Po, sito riconosciuto dall'UNESCO Patrimonio dell'Umanità. La sua topografia ed evoluzione storica sono strettamente legate alle secolari attività dell'azione di bonifica delle paludi intrapresa dai Monaci Benedettini, proseguita dagli Estensi, i signori di Ferrara, e conclusa nel secolo scorso dal Consorzio di Bonifica.

Oltre al capoluogo è presente la frazione di Gorino.

La popolazione residente al 31/12/2019 era di 3644 abitanti.

L'economia di Goro è principalmente basata sulla pesca ed in particolar modo su quella delle vongole. Goro infatti è fra i primi paesi in Europa per l'esportazione della vongola e a tal proposito è stata creata la "sagra della vongola" che ha luogo ogni anno nel terzo fine settimana di luglio. A Goro c'è anche il turismo che, soprattutto nel periodo primaverile, attrae molte persone desiderose di visitare il delta del Po e di osservare da vicino le numerose specie di animali che lo popolano.

Dal punto di vista ambientale e naturalistico, nel territorio comunale, grazie alla sua vicinanza al mare ed al fiume Po, sono presenti aree paesaggistiche particolarmente caratteristiche ed importanti:

1. Gran Bosco della Mesola, del Centro antico di Mesola, del Viale delle Biverare e dei Boschetti Dossone e Colucci, dei Boschetti Gradizzo e Santa Giustina, della Foresta Panfilia e della Torre dell'Abate, della Pineta Motte del Fondo ai sensi della L. 1947/39, R.D. 1357/40, riunione della Commissione Provinciale per la tutela delle Bellezze Naturali di Ferrara del 02/03/1976).
2. Lo scanno di Goro e parte della Zona Ramsar sono Riserva Naturale dello Stato (di popolamento animale) denominata "Dune ed Isole della Sacca di Gorino" istituita con DM 18/11/1982 (G.U. 339 del 10/12/1982).
3. Le aree coperte da boschi D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.g. 1.1 Bosco della Goara
4. Bosco della Romanina
5. I corsi d'acqua rilevanti ai fini paesaggistici. D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.c. ; 2.1 Po di Goro
6. Canal Bianco
7. i territori costieri compresi in una fascia della profondità di 300 metri dalla linea di battigia, anche per i terreni elevati sul mare D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.f.
8. le zone umide incluse nell'elenco previsto dal D.P.R. 13 marzo 1976, n. 448 (zona Ramsar) D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.i.

Tra i principali beni architettonici di interesse storico, culturale e turistico, si ricorda:

- Lanterna Vecchia, è l'antico faro che un tempo illuminava la via dei marinai. La lanterna fu costruita nel 1864, in prossimità della foce, ma i progressivi depositi fluviali lo allontanarono sempre più dal mare (dista 4 km), rendendolo inutile. Oggi la lanterna è stata recuperata ed è utilizzata come osservatorio naturalistico sulla sacca di Goro; è raggiungibile a piedi e in bicicletta attraverso un percorso naturalistico o via mare con partenza dal Porto di Gorino.

- Faro di Goro (1951), realizzato sull'Isola dell'Amore, per sostituire l'ottocentesca Lanterna Vecchia. Di base cilindrica, è alto circa 22 metri ed è sormontato da una lanterna che ha un fascio luminoso di 10 miglia.
- Casa del Popolo (XIX secolo).
- Porto di Goro, che costituisce la parte più interna dell'omonima Sacca.
- Il mercato ittico, nel quale ogni giorno viene battuta l'asta del pescato "ad orecchio": per ogni partita di pesce i commercianti interessati annunciano sommessamente il prezzo d'acquisto all'astatore il quale, al termine delle contrattazioni, cede la merce al miglior offerente.
- Torre Palu', uno degli edifici idraulici meglio conservati, venne costruita nella prima metà del Settecento per garantire lo scolo a mare del Canal Bianco e impedire la risalita delle acque marine con l'alta marea. Elementi caratterizzanti sono le 5 conche a sesto ribassato con le porte vinciane e le paratie ancora funzionanti, Il tetto in legno a padiglione e il rivestimento in laterizio. Dall'argine del Canal Bianco si può godere una bella vista della foce del Po di Volano.

Il territorio comunale è interessato dalla seguente viabilità:

- S.P. N° 27 "Strada provinciale Bosco Mesola Goro " - strada interna che attraversa tutto il territorio comunale per circa 4,60 km, dal centro abitato del Capoluogo sino al confine con il Comune di Mesola;
- S.P. N° 77 "Strada Provinciale Goro - Gorino"- strada interna che attraversa tutto il territorio dal centro abitato del Capoluogo alla frazione di Gorino per circa 4,30 Km;
- strade comunali per una estensione di ca. Km. 37,00: strade interne ai centri abitati ;

2.2 – L'Amministrazione

Il Sindaco, il Consiglio Comunale e la Giunta Comunale, gli organi di governo del Comune di Goro attualmente in carica, eletti nella tornata elettorale del 3 e 4 ottobre 2021 sono i seguenti:

- **il Sindaco:**
  - Il Sindaco, Rag. Maria Bugnoli, è stata eletta nella lista "Insieme per unire".
    Ha trattenuto a sé le materie Bilancio-Personale-Sanità-Turismo, non espressamente assegnate al Vice Sindaco ed agli Assessori.
- **la Giunta Comunale**
  - La Giunta Comunale, così come articolata con delibera del Consiglio Comunale n. 46 del 21/10/2021 è composta da n. 4 assessori, a cui sono state attribuite le seguenti deleghe:
    - Turolla Thomas (Vice Sindaco) – Pesca – Attività Produttive – Fiere, mercati e attività circensi, Trasporto
    - Bellotti Nickolas – Lavori Pubblici – Politiche giovanili - Comunicazioni
    - Pandini Giacomo – Ambiente – Sport – Cooperazione – Pari opportunità
    - Mangolini Daniela – Istruzione – Cultura – Servizi Sociali
- **il Consiglio Comunale**
  - Il Consiglio Comunale è composto da n. 14 membri.
  - Sono presenti due gruppi consiliari: "Insieme per unire" con n. 8 componenti e il Sindaco; "Ambiente, cultura e territorio" con n. 4 componenti;
  - Composizione del Consiglio Comunale:
    - Turolla Thomas (Vice Sindaco) – "Insieme per unire";
    - Bellotti Nickolas (Consigliere) - "Insieme per unire";
    - Pandini Giacomo (Consigliere) - "Insieme per unire";
    - Mangolini Daniela (Consigliere) - "Insieme per unire";
    - Cazzola Giancarlo (Consigliere) - "Insieme per unire";
    - Chiodi Anna (Consigliere) - "Insieme per unire";
    - Ricci Andrea (Consigliere-Capogruppo) - "Insieme per unire";
    - Finotello Mauro (Consigliere) - "Insieme per unire";
    - Passarella Odino (Consigliere – Capogruppo) - "Ambiente, cultura e territorio";
    - Farinelli Beatrice (Consigliere) - "Ambiente, cultura e territorio";

- Mantovani Mirko (Consigliere) - “Ambiente, cultura e territorio
- Silvestri Arianna (Consigliere – Presidente del Consiglio) - “Ambiente, cultura e territorio”;

2.2.1 Organizzazione dell’ente

La struttura organizzativa del Comune si compone di N. 5 Servizi che coincidono essenzialmente con tre aree tipiche della dimensione minima organizzativa di un Comune e precisamente: area amministrativa, finanziaria e tecnica.

Il numero del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2021 ammonta a complessive n. 15 unità.

organigramma

Servizio Finanziario

Servizio Tributi Personale Economato
Polizia Municipale

Servizio Amministrativo
Segreteria
SS.DD
CED
Statistica
URP
Werfere
Pubblica Istruzione
Cultura
Asilo Nido
ERP
Protocollo
Turismo

Servizio LL.PP
Demanio
Patrimonio
Ambiente
LL.PP

Servizio Urbanistica
Edilizia Privata
SUAP
Anagrafe Canina

Si riportano di seguito gli indicatori relativi al benessere organizzativo e alla composizione del personale :

ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Tasso di assenze 2022	19,73%
Tasso di dimissioni premature 2022	0
Tasso di infortuni 2022	0
Stipendio medio percepito dai dipendenti lordo/annuo	€ 35.420,31
% personale assunto a t.i.	100 %

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Età media del personale (anni)	44,30
Età media dei responsabili (anni)	53,60
% di responsabili in possesso di laurea	20,00%
% di dipendenti in possesso di laurea	15,79%

Corsi di formazione ed aggiornamento del personale dipendente	3.500,00

2.2.2. Trasparenza

La trasparenza è strumento irrinunciabile a garanzia dell'imparzialità e del buon andamento dell'attività della Pubblica Amministrazione e per assicurare il controllo sull'azione amministrativa.

Il principio della legalità ha valenza generale, tanto che l'adempimento degli obblighi di trasparenza da parte di tutte le pubbliche amministrazioni rientra, secondo la legge (l'articolo 11 del D.lgs. n. 150/2009), nei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati nella Costituzione (articolo 117, comma 2, lett. m).

Considerato che l'ente dal 2014 ha provveduto ad approvare annualmente il "Piano triennale per la trasparenza e l'integrità" aggiornandolo annualmente, individuando nel Segretario Generale il responsabile sino alla data del 09/04/2019 successivamente viene nominata la Resp.le del Serv. Amministrativo con decorrenza 10/014/2019, con la finalità di avviare un processo "virtuoso" dell'ente che porti al raggiungimento dei principali obiettivi di trasparenza nell'attività degli uffici comunali, ed in particolare:

- implementare il diritto del cittadino ad essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'organizzazione comunale;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico;
- assicurare l'integrità dell'azione amministrativa.

Si rinvia al Piano adottato con delibera della Giunta Comunale n. 32/2021, in merito agli obblighi assolti in materia di trasparenza, e alla nomina del responsabile nella persone del Dott. Francesco Montemurro sino al 09/04/2019 e con decorrenza 10/04/2019 nella persona del Resp.le del Serv. Amministrativo Sig.ra Gianella Anna.

2.2.3 Analisi di genere

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del D. Lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione in cui le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il decreto legislativo 150/2009 prevede in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8 comma1 lettera h del decreto legislativo 150/2009).

In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, terzo comma, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

In attuazione delle norme contenute nell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) è stato costituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) ed approvato il piano triennale di azioni positive.

INDICATORI

% di donne rispetto al totale del personale	50%
% di responsabili donne	33,34%
Stipendio medio percepito dal personale donne (resp.)	€ 43.023,61
Stipendio medio percepito dal personale donne (dip.)	€ 31.915,25
% Personale donne assunto a tempo indeterminato	50%
Età media donne (responsabile)	55
Età media donne	50
% donne laureate sul totale donne	0

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance

Con il Piano della Performance il Comune di Goro si è impegnato a realizzare, relativamente all'anno 2022, quanto in esso previsto.

Diventa ora necessario evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali, raggiunti rispetto alle previsioni, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

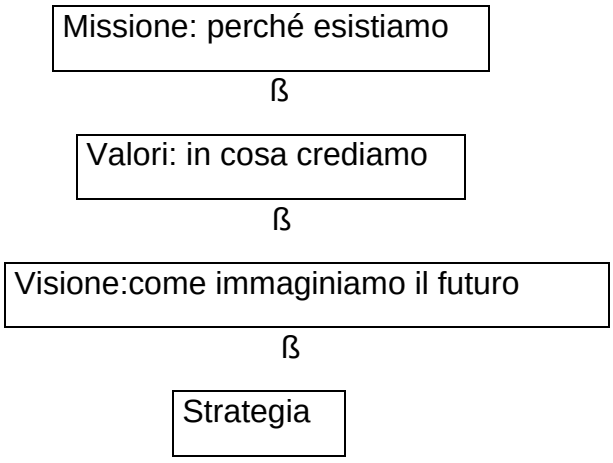
Un consuntivo sulla performance è importante anche al fine di guidare l'agire dell'amministrazione verso un sempre maggiore soddisfacimento dei bisogni dei destinatari delle attività e dei servizi dell'Ente, in primis dei cittadini.

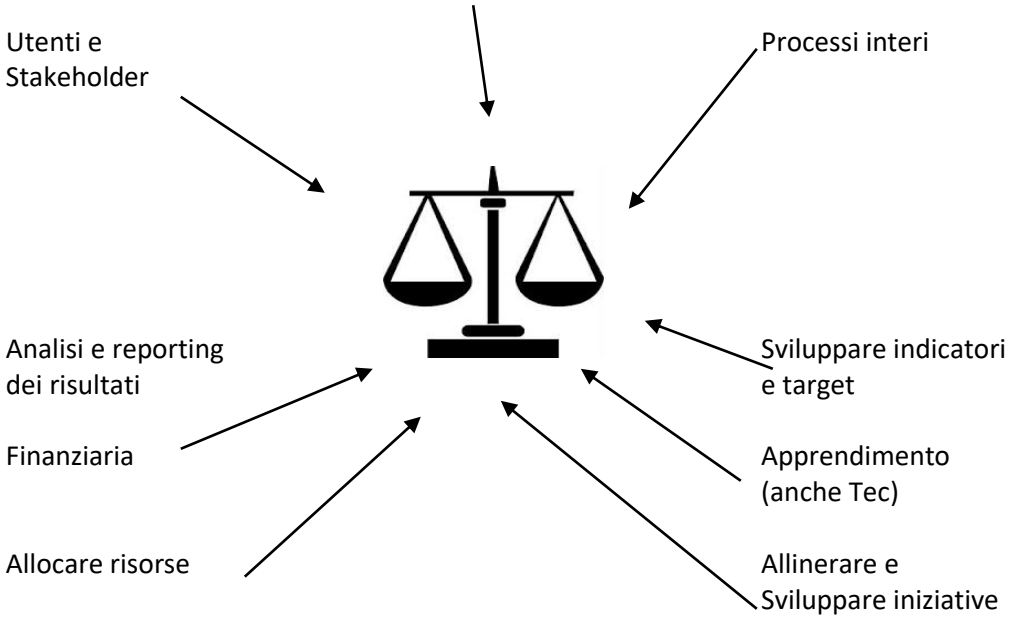
In questa relazione sono pertanto resi noti e pubblicati i risultati conseguiti a fine 2022 riferiti agli impegni presi con il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022.

La programmazione dell'attività è stata effettuata in uno scenario finanziario determinato dalla necessità di un forte contenimento della spesa, anche alla luce delle rigide regole imposte dal legislatore, per il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, che impongono un'attenta gestione e un continuo monitoraggio delle entrate per una progressiva e correlata programmazione delle spese.

Attraverso il presente strumento il Comune di Goro vuole illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno, concludendo in tal modo il ciclo di gestione annuale della performance, nel rispetto dei principi recati agli artt.4 e 5, comma 2, del D.Lgs.n.150/2009.

Ciclo della Performance





3.2. Obiettivi del Comune di Goro: risultati raggiunti

Il Piano della Performance dell'anno 2022, contiene gli obiettivi da assegnare ai responsabili dei servizi che costituiscono la performance organizzativa dell'Ente.
Il Segretario Generale e ciascun responsabile dei servizi, assegnatari degli obiettivi programmati per l'anno 2022, hanno predisposto, per quanto di rispettiva competenza, le schede indicanti dettagliatamente le azioni compiute e i risultati conseguiti, sintetizzati nell'allegato 1 – **"Piano dettagliato degli obiettivi 2022 – relazione consuntiva"** .
Il grado di raggiungimento della performance organizzativa a livello di Ente è pari al 100**%**, calcolata sommando il punteggio ottenuto da ciascun settore per tutti gli obiettivi assegnati diviso il numero dei Settori.

4. RISORSE FINANZIARIE

4.1. Risultati di gestione finanziaria

I risultati finanziari della gestione relativa all'esercizio 2022 possono così riassumersi:

		GESTIONE		
		RESIDUI	**COMPETENZA**	**TOTALE**
Fondo di cassa al 1° gennaio				669.822,98
RISCOSSIONI	(+)	2.077.999,31	4.182.019,09	6.260.018,40
PAGAMENTI	(-)	1.600.234,59	3.798.297,53	5.398.532,12
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			1.531.309,26
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			1.531.309,26
RESIDUI ATTIVI	(+)	739.054,11	1.684.598,61	2.423.652,72
di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze				*0,00*
RESIDUI PASSIVI	(-)	555.718,32	1.002.172,49	1.557.890,81

FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI [1]	(-)			69.732,34
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN C.TO CAPITALE [1]	(-)			1.419.138,90
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER ATTIVITÀ FINANZIARIE [1]	(-)			0,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2022 (A) [2]	(=)			**908.199,93**

Le risultanze della gestione finanziaria evidenziano un avanzo di amministrazione di € 908.199,93; la quota libera, data dalla differenza tra il risultato di amministrazione e le quote accantonate, vincolate e destinate, è pari ad **€ 491.492,34**

Riepilogo risultato di amministrazione

Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2022	
Parte accantonata [3]	
Fondo crediti di dubbia esazione al 31/12/2022 [4]	66.525,64
Accantonamento residui perenti al 31/12/2022 (solo per le regioni) [5]	0,00
Fondo anticipazioni liquidità	0,00
Fondo perdite società partecipate	0,00
Fondo contenzioso	0,00
Altri accantonamenti	4.099,64
Totale parte accantonata (B)	**70.625,28**
Parte vincolata	
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	13.583,48
Vincoli derivanti da trasferimenti	326.647,47
Vincoli derivanti da contrazione di mutui	0,00
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente	0,00
Altri vincoli da specificare	0,00
Totale parte vincolata (C)	**340.230,95**
Totale parte destinata agli investimenti (D)	**5.851,36**
Totale parte disponibile (E)=(A)-(B)-(C)-(D)	**491.492,34**
F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto [6]	0,00
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare [6]	

ENTRATA

Titolo 1° - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa
Le entrate accertate sono state pari ad € 1.748.625,90, a fronte di una previsione di € 1.749.073,34.

Titolo 2° - Trasferimenti correnti
Le entrate accertate a tale titolo risultano pari ad € 585.977,46, a fronte di una previsione di € 705.792,05. La minore entrata è da ricondurre a minori trasferimenti la cui definizione non era preventivabile in fase di bilancio di previsione (Politiche familiari, Fondo destinato agli inquilini morosi incolpevoli etc.).

Titolo 3° - Entrate extratributarie
Gli accertamenti ammontano ad € 628.271,91, a fronte di una previsione di € 634.163,36. La minore entrata è relativa a minori accertamento per gli introiti afferenti i servizi erogati dall'Ente, ed è più che compensata dalle minori impegni relativi ai servizi medesimi.

Titolo 4° - Entrate in conto capitale
Le risorse movimentate, sono state accertate per un ammontare complessivo pari ad € 2.258.191,24

Titolo 5° - Entrate da riduzione di attività finanziarie

Nessun movimento.

Titolo 6° - Accensione di prestiti
Nel corso del 2022 non sono stati attivati mutui e non si è fatto ricorso all'anticipazione di tesoreria.

SPESA
Titolo 1° - Spese correnti
Le somme impegnate al titolo di che trattasi risultano pari ad € 2.666.139,89 (importo comprensivo dei residui reimputati dall'esercizio 2021, finanziati con F.P.V. iniziale 2022 e depurato dell'importo dell'FPV finale 2022 di € 69.732,34) e risultano pari al 87% circa rispetto alle previsioni definitive.
La differenza tra impegni e previsioni è da individuarsi, per la maggior parte, nell'oggettiva rideterminazione delle spese relative alla gestione ordinaria dell'Ente in funzione delle entrate accertate.

Titolo 2° - Spese in conto capitale
Le spese di investimento dell'anno 2022 ammontano ad € 1.397.857,18 (importo comprensivo dei residui reimputati in sede di revisione ordinaria dei residui e finanziati con FPV e dell'importo dell'FPV finale 2022) per realizzazione di opere previste nel piano triennale delle opere pubbliche, e sono state finanziate esclusivamente con mezzi propri e trasferimenti, senza ricorso all'assunzione di mutui.

Titolo 4° - Spese per rimborso di prestiti
La spesa impegnata per il rimborso delle quote capitale dei mutui in ammortamento risulta pari ad € 90.921,76.
Nel 2022 non si è fatto riscorso all'anticipazione di tesoreria.

RESIDUI ATTIVI
In riferimento alla gestione dei residui attivi di parte corrente, relativi all'esercizio 2022 e precedenti, riaccertati ai sensi delle vigenti disposizioni per un importo pari ad € 408.343,98, si evidenzia. per i residui pregressi una percentuale di smaltimento pari al 86% ca.

RESIDUI PASSIVI
La gestione complessiva dei residui passivi di parte corrente 2022 e precedenti, riaccertati ai sensi delle vigenti disposizioni per un importo pari ad € 494.401,05, evidenzia che sono stati smaltiti i residui pregressi per una percentuale pari al 77% ca.

4.2 Disponibilità di cassa
Positiva è stata anche la situazione di cassa (fondo cassa al 31/12/2022 € 1.531.309,26); l'anticipazione di tesoreria che normalmente era sempre stata attivata in quanto l'ente procede ad anticipare cospicue somme per lavori finanziati con contributi regionali/provinciali a rendicontazione su collaudo, nel corso dell'anno per determinati periodi non è stata attivata. Tempestività dei pagamenti 2022 pari a – 7,45 giorni

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
La presente relazione è stata redatta nei tempi e con le modalità previsti dal Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente.
Il Segretario Generale ha predisposto la propria relazione sugli obiettivi raggiunti in relazione agli obiettivi allo stesso assegnati.
Del pari ciascun Responsabile di servizio, ha predisposto una relazione sintetica sulle attività svolte con riferimento agli obiettivi programmati.

La relazione finale complessiva verrà approvata dalla Giunta Comunale, che verificherà la rispondenza dei risultati raggiunti agli indirizzi impartiti, entro il termine previsto dal vigente Regolamento degli uffici e servizi.
La presente relazione verrà infine trasmessa al Nucleo di Valutazione perché proceda alla validazione della relazione finale del ciclo della performance e successivamente pubblicata sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance
Punti di forza
L''azione di coesione tra apparato gestionale e organi politici ha consentito di raggiungere migliori risultati in termini di maggiore attenzione alle risorse pubbliche, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.
Esso ha inoltre determinato maggiore chiarezza della strategia amministrativa.
Punti di debolezza

- la programmazione dell'attività è stata effettuata in uno scenario finanziario determinato dalla necessità di un forte contenimento della spesa, anche alla luce delle rigide regole imposte dal legislatore, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, che impongono un'attenta gestione e un continuo monitoraggio delle entrate per una progressiva e correlata programmazione delle spese;
- alla diminuzione delle dotazioni organiche si contrappone, purtroppo, un aumento esponenziale di compiti di natura burocratica via via introdotti dal contesto normativo di riferimento, piuttosto complesso e instabile, adempimenti che, ferma restando l'importanza e la priorità degli obiettivi perseguiti, sottraggono tempo ed energie, agli operatori delle pubbliche amministrazioni, prima dedicate al soddisfacimento di esigenze tangibili e più immediatamente percepibili della Comunità locale;

5.3 Attività di valutazione relativa all'esercizio 2022
L'ente con delibera della Giunta Comunale n. 28 del 19/03/2019 la "Disciplina di valutazione, integrità e trasparenza della performance" in linea con quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2018/2019, nel quale la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti avviene mediante scheda di valutazione debitamente motivata, sia ai fini della progressione orizzontale che per l'erogazione del premio di risultato.
La valutazione individuale è preordinata al riconoscimento dei premi spettanti a ciascun dipendente per i risultati raggiunti dall'organizzazione e per il merito avuto nel raggiungimento di tali risultati.
Tali premi si inquadrano nell'ambito più generale della politica retributiva dell'ente e concorrono a formare insieme agli altri elementi la retribuzione di ciascun dipendente.
I premi spettanti a ciascun dipendente sono correlati:
a) obiettivi dati dall'amministrazione
b) criteri oggettivi
c) criteri soggettivi
d) partecipazione
Il ruolo di ciascun dipendente nell'ambito dell'organizzazione condiziona l'influenza che il medesimo può avere nel conseguimento dei risultati.
Per affinità di ruolo e delle modalità di riconoscimento dei premi tutto il personale viene valutato in due distinti gruppi:

- Responsabili di Servizio
- Personale delle categorie D, C, B.

Tutte le valutazioni individuali sono effettuate in osservanza dei rapporti gerarchici intercorrenti tra valutando e valutatore.
Gli elementi che concorrono a formare la valutazione della performance individuale del personale sono i seguenti:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO/MINIMO
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria area	**Massimo 40 punti**

Valutazione capacità - efficienza - prestazioni - tempo:	**Massimo 50 punti**
- Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	da 0 a 3 punti
- Efficienza organizzativa e affidabilità	da 0 a 5 punti
- Capacità di lavorare e gestire il ruolo di competenza	da 0 a 3 punti
- Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	da 0 a 7 punti
- Grado di responsabilizzazione verso i risultati	da 0 a 3 punti
- Abilità tecnico operativa	da 0 a 7 punti
- Livello di autonomia -iniziativa	da 0 a 7 punti
- Rispetto dei tempi di esecuzione - rilascio delle procedure	da 0 a 3 punti
- Quantità delle prestazioni	da 0 a 5 punti
- Flessibilità	da 0 a 7 punti
Performance organizzativa	**Massimo 10 punti**
Totale	**Massimo 100 punti**

Di seguito vengono dettagliati i report riepilogativi degli esiti dell'attività di valutazione 2022. La reportistica che segue mette in luce la differenziazione che l'applicazione dei sistemi ha apportato alla valutazione della performance.

Valutazioni e Importi distribuiti (minimo, media, massimo) suddivisi per categoria:

VALUTAZIONI DIPENDENTI

CATEGORIA	MINIMO	MEDIA	MASSIMO
B (n. 2)			100
C (n. 12)			100
D (n. 0)			100
TUTTI (14)			**100**

DISTRIBUZIONE RISORSE DIPENDENTI

CATEGORIA	MINIMO	MEDIA	MASSIMO
B (n. 2)			€ 928,56
C (n. 12)			€ 928,56
D (n. 0)			€ 928,56
TUTTI (14)			**928,56**

Gli elementi che concorrono a formare la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Servizio sono quelli previsti dal "Regolamento in materia di individuazione, conferimento, revoca,

graduazione e valutazione delle posizioni organizzative" approvato con delibera della Giunta Comunale n. 48 del 18/04/2019 in linea con quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2018/2019, e sono i seguenti:

I CRITERI DI VALUTAZIONE:

A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE (da 180 a 240 punti)

B) COMPORTAMENTO LAVORATIVO

- Autonomia (da 0 a 40 punti)
- Orientamento al cittadino (da 0 a 20 punti)
- Capacità collaborativa (da 0 a 20 punti)
- Capacità organizzativa (da 0 a 40 punti)
- Impegno personale (da 0 a 40 punti)

I Responsabili di Servizio vengono valutati dal Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione.
La relativa graduatoria è definita in base al punteggio conseguito da ciascuno.
L'ammontare della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Responsabili di Servizio è determinato dalla percentuale dei punteggi conseguiti rapportata al fondo nel seguente modo:

Fascia	Punteggio conseguito	% di retribuzione
A	Superiore a 350	100%
B	Superiore a 300 e fino a 350 compreso	75%
C	Uguale a 260 e fino a 300 compreso	50%
D	Inferiore a 260	Non assegnabile

Servizio Amministrativo – Gianella Anna

A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE (da 180 a 240 punti) 240

B) COMPORTAMENTO LAVORATIVO

- Autonomia (da 0 a 40 punti) 30
- Orientamento al cittadino (da 0 a 20 punti) 20
- Capacità collaborativa (da 0 a 20 punti) 20
- Capacità organizzativa (da 0 a 40 punti) 30
- Impegno personale (da 0 a 40 punti) 30

Totale 370

Servizio Urbanistica – Lonati Arianna

A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE (da 180 a 240 punti) 240

B) COMPORTAMENTO LAVORATIVO

- Autonomia (da 0 a 40 punti) 30
- Orientamento al cittadino (da 0 a 20 punti) 20
- Capacità collaborativa (da 0 a 20 punti) 20
- Capacità organizzativa (da 0 a 40 punti) 30
- Impegno personale (da 0 a 40 punti) 30

Totale 370

Servizio Tributi-Personale-Economato – Veronesi Ippolita

A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE (da 180 a 240 punti) 240

B) COMPORTAMENTO LAVORATIVO

• Autonomia	(da 0 a 40 punti)	30
• Orientamento al cittadino	(da 0 a 20 punti)	20
• Capacità collaborativa	(da 0 a 20 punti)	20
• Capacità organizzativa	(da 0 a 40 punti)	30
• Impegno personale	(da 0 a 40 punti)	30
	Totale	**370**

Servizio LL.PP – Zappaterra Matteo

A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE	(da 180 a 240 punti)	240
B) COMPORTAMENTO LAVORATIVO		
• Autonomia	(da 0 a 40 punti)	30
• Orientamento al cittadino	(da 0 a 20 punti)	20
• Capacità collaborativa	(da 0 a 20 punti)	20
• Capacità organizzativa	(da 0 a 40 punti)	30
• Impegno personale	(da 0 a 40 punti)	30
	Totale	**370**

Servizio Finanziario – Squillace Luca

A) OBIETTIVO DATO DALL'AMMINISTRAZIONE	(da 180 a 240 punti)	240
B) COMPORTAMENTO LAVORATIVO		
• Autonomia	(da 0 a 40 punti)	30
• Orientamento al cittadino	(da 0 a 20 punti)	20
• Capacità collaborativa	(da 0 a 20 punti)	20
• Capacità organizzativa	(da 0 a 40 punti)	30
• Impegno personale	(da 0 a 40 punti)	30
	Totale	**370**

Valutazioni e Importi distribuiti ai Responsabili di Servizio:

Gianella Anna	Punteggio 370	Importo erogato	€ 1.791,67
Lonati Arianna	Punteggio 370	Importo erogato	€ 1.791,67
Veronesi Ippolita	Punteggio 370	Importo erogato	€ 1.791,67
Zappaterra Matteo	Punteggio 370	Importo erogato	€ 1.791,67
Squillace Luca	Punteggio 370	Importo erogato	€ 1.791,67

5.4. Conclusioni

La presente relazione costituisce il documento finale del ciclo della Performance; la sua validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce presupposto imprescindibile per l'accesso al trattamento accessorio dei dipendenti e alla retribuzione di risultato dei Responsabili di Servizio dell'Ente.

Area Strategica	LL.PP.
Responsabile	Zappaterra Matteo
Obiettivo Strategico	Una Pubblica Amministrazione snella, efficace ed efficiente – L'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Zappaterra Matteo
Coordinatore Progetto	Zappaterra Matteo

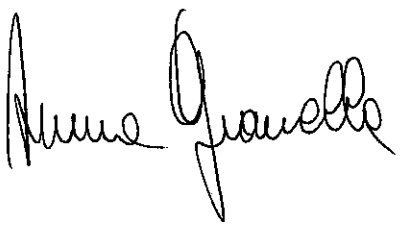
Obiettivo 2022	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
Affidamento del servizio di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (RSPP), comprensivo del servizio di supporto in materia di sicurezza e della redazione/aggiornamento di documenti di valutazione rischi specifici - servizio di medicina del lavoro e incarico di medico competente. Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP), dovrà provvedere a tutte le incombenze previste dall'articolo 33 del D.lgs. n. 81/2008 ed in particolare: a) individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavori, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale, al fine dell'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.); b) elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm. e ii. e i sistemi di controllo di tali misure; c) elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; d) proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori; e) redigere il piano della formazione (con valutazione degli attestati già in possesso dei nuovi assunti); l'erogazione della formazione risulta esclusa dal presente affidamento; f) partecipare alle consultazioni in materia di tutela	Indagini di mercato, gara appalto.	31/12/2022	100%

Area Strategica	Amministrativa
Responsabile	Gianella Anna
Obiettivo Strategico	Organizzazione sostegno economico, socio/sanitario alle famiglie colpite dall'emergenza CORONAVIRUS – COVID 19
Missioni	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Risorse Umane	Turolla Nicol
Coordinatore Progetto	Gianella Anna

Obiettivo 2022	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
Adeguare alla normativa vigente lo Statuto Comunale, il regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale e il Regolamento per l'accesso a prestazioni sociali agevolate (contributi economici e integrazione rette)	- L'ufficio Segreteria – affari sociali provvederà ad individuare le modifiche che nel tempo si sono rese necessarie a seguito dei cambiamenti normativi. - Predisposizione delle nuove bozze e condivisione con l'Amministrazione. - Predisposizione definitiva degli atti comprese le delibere di approvazione da parte degli organi preposti.	31/12/2022	

Gli obiettivi sono stati raggiunti, in particolare sono stati adeguati anche i regolamenti per il funzionamento della Giunta e del Consiglio comunale in modalità mista (in presenza e da remoto).
Il personale dell'intera area amministrativa si è inoltre attivato per attività impreviste:
- elezioni politiche anticipate
- censimento della popolazione (non programmato anticipatamente, ma ad estrazione)
- partecipazione a diversi progetti PNRR per la digitalizzazione
- sostituzione del personale addetto al turismo assente per malattia

Goro 12/04/2023



Area Strategica	Urbanistica - Suap
Responsabile	Lonati Arianna
Obiettivo Strategico	Una Pubblica Amministrazione snella, efficace ed efficiente – L'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Lonati Arianna
Coordinatore Progetto	Lonati Arianna

Obiettivo 2022	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
Gestione animali d'affezione	Formazione regolamento e area di sgambamento cani	31/12/2022	ESEGUITO
Piano Unico Generale	Predisposizione cartografica conferenza preliminare	31/12/2022	ESEGUITO

COMUNE di CORO - UFFICIO TECNICO (LR)

IL TECNICO
(LONATI Geom. ARIANNA)

Area Strategica	Servizio Finanziario
Responsabile	Luca Squillace
Obiettivo Strategico	Ricognizione e razionalizzazione delle principali Aree di Competenza (Gestione Finanziaria, Partecipate, Assicurazioni)
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Luca Squillace
Coordinatore Progetto	Luca Squillace

Obiettivo 2022	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
1. Predisposizione, gestione e consuntivazione Bilancio. Connessi adempimenti di legge. Coordinamento programmazione dei diversi Centri di Responsabilità; 2. Razionalizzazione periodica delle partecipazioni attraverso l'analisi dell'assetto complessivo delle società in cui si detengono partecipazioni, dirette o indirette, predisponendo, ove ricorrano i presupposti, un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione (art. 20 del D. Lgs. n. 175/2016). 3. Ricognizione polizze assicurative ed implementazione servizio aggiuntivi offerti dal broker.	1. Predisposizione elementi essenziali del DUP Semplificato, variazioni, assestamento e ricognizione equilibri di bilancio. Gestione finanziaria con registrazione atti e rilascio visto. Predisposizione Bilancio di Previsione e Consuntivo. Relazioni con Revisore Unico 2. Redazione della proposta di atto amministrativo di analisi dell'assetto complessivo delle società in cui si detengono partecipazioni ed eventuale predisposizione di un piano di riassetto delle Società Partecipate. Inserimento dei dati e trasmissione del provvedimento motivato di ricognizione attraverso l'applicativo Partecipazioni del Portale Tesoro. 3. Collaborazione col nuovo broker per: a. eventuale revisione assetto polizze; b. utilizzo servizi aggiuntivi offerti dal broker (in particolare: controllo polizze fideiussorie e gestione sinistri)	31/12/2022	1. Obiettivo conseguito con predisposizione ed approvazione del bilancio di previsione entro il 31/12/2022 senza ricorso all'esercizio provvisorio 2023. 2. Effettuato aggiornamento partecipate con predisposizione delibera di consiglio (CC 57/2022). 3. Collaborazione attuata con nuovo broker e risoluzione di diverse problematiche gestionali.

GORO, 17/01/2023

Area Strategica	Servizio Tributi-Personale-Economato
Responsabile	Veronesi Ippolita
Obiettivo Strategico	Una Pubblica Amministrazione snella, efficace ed efficiente – L'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Veronesi Ippolita – Marco Gargiulo
Coordinatore Progetto	Veronesi Ippolita

Obiettivo 2022	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
Accertamento IMU/TASI 2018/2019 – attività di super visore amissione avvisi di accertamento – concessione dilazione pagamenti/verifica rispetto pagamento – emissione ingiunzioni di pagamento	Rispetto scadenza realizzazione. Numero avvisi accertamento definitivi emessi. Numero dilazioni concesse. Numero ingiunzioni di pagamento emesse.	31/12/2022	
Riscossione delle entrate tributarie e non tributarie a mezzo accertamento ingiuntivo	Rispetto scadenza realizzazione. Numero avvisi accertamento definitivi emessi. Numero dilazioni concesse. Numero ingiunzioni di pagamento emesse.	31/12/2022	

1. Attività di controllo IMU/TASI 2018/2019, conclusa, con la seguente attività:
   - IMU: trattati 462 avvisi, per un totale di € 129.711,00, incassati alla data odierna € 86.870,00, emesse n. 142 ingiunzioni di pagamento;
   - TASI: trattati 115 avvisi, per un totale di € 7.350,00, incassati alla data odierna € 5.685,00, emesse n. 37 ingiunzioni di pagamento;
   - Dilazioni di pagamento: 12
2. Riscossione delle entrate tributarie e non tributarie a mezzo accertamento ingiuntivo
   - Accertamenti/Ingiunzioni: 15
   - Dilazioni:18

COMUNE DI GORO

(Provincia di Ferrara)

Il Nucleo di Valutazione L'Organismo indipendente di valutazione in forma monocratica, nominato ai sensi dell'art. 24 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, nella persona del Segretario Generale Dott. Francesco Montemurro, è stato convocato in data odierna, alle ore 14,00 per discutere il seguente ordine del giorno:

1. Validazione della Relazione sulla Performance 2022.

* * * * * * * * * * * * * * * *

In merito al punto all'o.d.g. il Nucleo di Valutazione analizza la Relazione sulla Performance 2022 approvata dalla Giunta Comunale del Comune di Goro con deliberazione n. 39 del 04/05/2023.

Dopo aver analizzato e verificato tutte le informazioni in essa contenute, l'Organismo prende atto che all'interno della stessa sono stati trattati tutti gli argomenti previsti dalle linee guida della normativa di riferimento, unitamente ai dati a consuntivo 2022 dell'attività di misurazione e valutazione della performance per tutto l'Ente; per questo motivo procede alla validazione della relazione medesima.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere ANAC in materia di performance, nonché in conformità alla disciplina dettata dal D.Lgs. n. 74/2017 in materia di sistemi di misurazione e valutazione della performance, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2019 del Comune di Goro ed ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio dell'Autorità Anticorruzione sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- la propria attestazione in merito alla trasparenza si cui al d.lgs. n. 33/2013, in particolare sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 29/03/2021 della delibera n. 141/2018;

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida l'allegata Relazione finale sulla performance 2022 del Comune di Goro e ne chiede la relativa pubblicazione, unitamente alla Relazione, nelle apposite sezioni dedicate dell'Amministrazione Trasparente.

Alle ore 14,30 terminati gli argomenti in discussione, l'Organismo scioglie la seduta redigendo il presente verbale che consta di n. 1 pagina.

Goro 18/05/2023

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE
Dott. Francesco Montemurro