

# COMUNE DI CECINA

## *PERFORMANCE*

### *RELAZIONE OBIETTIVI - ANNO 2021*

(approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 13.08.2021 e successivamente aggiornati con DGC n. 182 del 30.11.2021))

## INDICE

1. La programmazione della performance 2021.....	4
2. Il Comune di Cecina	
3.1 Il territorio e le infrastrutture.....	5
3.2 Lo scenario demografico.....	5
3.3 L'economia insediata.....	6
Commercio.....	6
Servizi.....	7
Agricoltura.....	8
Turismo.....	8
3.4 La struttura organizzativa.....	8
4. La Performance organizzativa 2021: obiettivi trasversali a tutti i settori.....	10
Obiettivo n. 1.....	10
Obiettivo n. 2.....	10
Obiettivo n. 3.....	11
Obiettivo n. 4.....	11
Obiettivo n. 5.....	12
5. La Performance del Segretario generale.....	14
Obiettivo n. 1.....	14
Obiettivo n. 2.....	14
Obiettivo n. 3.....	16
6. La performance del settore I Programmazione e governo del territorio.....	17
Obiettivo n. 1.....	17
Obiettivo n. 2.....	17
Obiettivo n. 3.....	17
Obiettivo n. 4.....	17

Obiettivo n. 5.....	18
Obiettivo n. 6.....	18
Obiettivo n. 7.....	18
Obiettivo n. 8.....	18
Obiettivo n. 9.....	19
Obiettivo n. 10.....	19
Obiettivo n. 11.....	19
7. La Performance del settore II Servizi alla collettività e sviluppo.....	20
Obiettivo n. 1.....	20
Obiettivo n. 2.....	20
Obiettivo n. 3.....	20
Obiettivo n. 4.....	20
Obiettivo n. 5.....	21
Obiettivo n. 6.....	21
Obiettivo n. 7.....	21
Obiettivo n. 8.....	21
Obiettivo n. 9.....	22
Obiettivo n. 10.....	22
Obiettivo n. 11.....	22
Obiettivo n. 12.....	22
Obiettivo n. 13.....	22
8. La Performance del settore III Servizi finanziari, tributi e personale .....	23
Obiettivo n. 1.....	23
Obiettivo n. 2.....	23
Obiettivo n. 3.....	24
Obiettivo n. 4.....	24
Obiettivo n. 5.....	24
Obiettivo n. 6.....	24
Obiettivo n. 7.....	24
Obiettivo n. 8.....	25
Obiettivo n. 9.....	25
Obiettivo n. 10.....	25
Obiettivo n. 11.....	25

9. La Performance del UOA Polizia municipale – servizio di protezione civile .....	26
Obiettivo n. 1.....	26
Obiettivo n. 2.....	26
Obiettivo n. 3.....	26
Obiettivo n. 4.....	27
Obiettivo n. 5.....	27
Obiettivo n. 6.....	27
10. Parità di genere.....	28
11. Conclusioni.....	29

## **1. La programmazione della performance**

Per l'anno 2021 l'amministrazione ha approvato gli obiettivi di performance con deliberazione della Giunta comunale 131 del 13/08/2021 "Piano della Performance 2021/2023", successivamente modificata con deliberazione n. 182 del 30/11/2021 "Piano della Performance 2021-2023. Aggiornamento degli obiettivi di Performance a seguito della DGC n. 161 del 12.10.2021 di approvazione della Macro Struttura."

L'assegnazione ad esercizio inoltrato degli obiettivi è stata condizionata e determinata dalla scelta dell'amministrazione di procedere durante il primo semestre ad una rivisitazione della struttura organizzativa che si sviluppata lungo un percorso articolato i cui provvedimenti sono di seguito elencati:

- deliberazione n. 8 del 07/02/2021 "Struttura organizzativa - Macrostruttura. Modifiche alla DGC n. 23 del 14.02.2020";
- deliberazione n. 17 del 19/02/2021 "assegnazione risorse umane ai Settori dell'Ente a seguito dell'approvazione della Macro Struttura con DGR n. 8 del 07.02.2021";
- deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 31/03/2021 di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021-2023;
- deliberazione n. 52 del 13/04/2021 Piano esecutivo di gestione per il periodo 2021-2023. Assegnazione delle risorse umane e finanziarie ai responsabili dei servizi;
- deliberazione della Giunta comunale n. 101 del 15/06/2021 "VARIAZIONE AL P.E.G. 2021/2023"
- deliberazione n. 109 del 02/07/2021 "Riorganizzazione dell'Ente: modifica della Macrostruttura organizzativa, approvata con precedente deliberazione D.G.C n. 8 del 07.02.2021. Macrostruttura approvazione";
- deliberazione n. 112 del 09/07/2021 "VARIAZIONE AL PEG TRIENNIO 2021/2023";
- deliberazione n. 117 del 09/07/2021 Assegnazione risorse umane ai Settori dell'Ente a seguito dell'approvazione della Macro Struttura con DGR n. 109 del 02.07.2021;
- deliberazione n. 161 del 12/10/2021 "Riorganizzazione dell'Ente: modifica della Macrostruttura organizzativa, approvata con precedente deliberazione D.G.C n. 109 del 02.07.2021. Macrostruttura approvazione";
- deliberazione n. 162 del 12/10/2021 "Assegnazione risorse umane ai Settori dell'Ente a seguito dell'approvazione della Macro Struttura con DGR in data 12 ottobre 2021";
- deliberazione n. 172 del 09/11/2021 "Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2020";

- deliberazione n. 179 del 26/11/2021 “Regolamento sugli incarichi di posizione Organizzativa approvato con DGC n. 118/2019”;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 29.10.2019 recante modifica all’istituzione dell’area delle Posizioni Organizzative – Determinazioni”;
- 183 del 01/12/2021 Presa d’atto delle risultanze della graduazione e pesatura delle Posizioni Organizzative e collegamento con il sistema retributivo.

## **2 Il Comune di Cecina**

### **3.1 Il territorio e le infrastrutture**

Il Comune di Cecina (LI), è un Comune che si presenta con un territorio dall'orografia prettamente identificabile come pianura costiera dove insistono comunque zone litoranee ad alto potenziale turistico e zone più interne destinate a campagna. Il territorio infatti con un'estensione Km<sup>2</sup> 42,48 per una popolazione di 28.111 abitanti è composto da una vasta zona litoranea circondata dalle pinete dei tomboli, da nuclei cittadini quali Cecina Centro, San Pietro in Palazzi, la Mazzanta, Marina di Cecina, Collemezzano, oltre alle aree periferiche ad impronta rurale, confinante con i territori di Rosignano, Bibbona, Casale Guardistallo e Montescudaio.

### **3.2 Lo scenario demografico**

Al 31/12/2021 i residenti nel Comune di Cecina risultano **27.939**. Si riportano di seguito alcuni dati significativi:

Popolazione residente al 31/12/2021	27.939
<i>di cui:</i>	
Maschi	13.256
Femmine	14.683
Nuclei familiari al 31/12/2021	12.956
Comunità/Convivenze al 31/12/2021	7

<b>Popolazione al 31/12/2021</b>	
Nati nell'anno 2021	165
Deceduti nell'anno 2021	366
SALDO NATURALE	-201
Immigrati nell'anno 2021	889
Emigrati nell'anno 2021	731
SALDO MIGRATORIO	158

<b>Popolazione al 31/12/2021</b>	<b>Cittadini italiani</b>	<b>Cittadini stranieri</b>
di cui:		
In età prescolare (0/6 anni)	1000	171
In età scuola obbligo (7 / 14 anni)	1787	230
In forza lavoro 1° occupazione (15 / 29 anni)	3306	400
In età adulta (30 / 65 anni)	12311	1432
In età senile (oltre 65 anni)	7699	219

### **3.3 L'economia insediata**

#### **COMMERCIO**

Il Comune di Cecina è caratterizzato da una rete commerciale di elevata qualità generale e da una offerta molto diversificata. Uno dei principali motivi della vocazione commerciale di Cecina è la sua posizione strategica che la vede al centro di un vasto bacino di utenza composto da diversi Comuni (Bibbona, Castagneto Carducci, Casale Marittimo, Castellina Marittima, Guardistallo, Montescudaio, Montecatini Val di Cecina, Riparbella, Rosignano Marittimo e Sassetta).

La rete commerciale del Comune è composta dai seguenti esercizi:

- 769 esercizi di vendita al dettaglio così suddivisi: 731 esercizi di vicinato (0-300 mq.) ; 38 medie strutture di vendita (301-1500 mq.); 2 grandi strutture di vendita (alimentare e non alimentare);
- 350 attività di vendita su aree pubbliche a posto fisso;
- 90 attività di vendita su aree pubbliche in forma itinerante;
- 76 acconciatori;
- 43 estetisti;
- 8 tatuatori e piercing;
- 14 impianti di distribuzione carburanti (13 stradali, 1 nautico);
- 15 rivendite di tabacchi e di generi di monopolio;
- 19 rivendite di giornali e riviste;
- 9 farmacie;
- 238 esercizi di somministrazione di alimenti e bevande così suddivisi: 10 Circoli , 30 Attività “non store” interne a strutture ricettive, impianti sportivi, ospedali, caserme ecc), 206 Somministrazioni di alimenti e bevande pubbliche (bar, ristoranti, pizzerie);
- 14 sale giochi;
- 5 taxi;

- 6 NCC (noleggio con conducente).

La superficie di vendita al dettaglio complessiva è di 73.522 metri quadrati (14.463 per il settore alimentare, 59.089 per il settore non alimentare); gli esercizi di vicinato (fino a 300 metri quadrati di superficie di vendita) sono 731 per una superficie di vendita di metri quadrati 43.198 di cui metri quadrati 7.163 alimentari e 36.065 non alimentari, gli esercizi di medie dimensioni (da 300 a 1.500 metri quadrati di superficie di vendita) sono 38 per una superficie di vendita di metri quadrati 25.599 di cui 5.370 di alimentare e 20.229 non alimentare e gli esercizi di grandi dimensioni (oltre 1.500 metri quadrati di superficie di vendita) sono 2 per una superficie di vendita di metri quadrati 4.755 di cui 1.930 di alimentare e mq. 2825 non alimentare.

Dobbiamo altresì considerare come la rete commerciale di Cecina sia ottimamente integrata dal settore dell'ambulato. Cecina vanta uno dei mercati più grandi e più ricchi della Regione, vera e propria attrazione sia per i turisti nel periodo estivo e da decenni punto di riferimento per gli abitanti di molti Comuni del comprensorio (l'istituzione del mercato settimanale del martedì risale al dicembre del 1852): 9.000 metri quadrati di merci esposte in 269 banchi suddivisi tra operatori commerciali (244 banchi di cui 30 del settore alimentare e 4 per portatori di handicap) e produttori agricoli (25). Anche Cecina Mare è dotata di un mercato settimanale estivo ben organizzato: 51 banchi suddivisi tra operatori commerciali (49 banchi di cui 4 alimentari e 1 per portatori di handicap) e 2 produttori agricoli.

Dal giugno del 2004 è stato istituito un nuovo mercato settimanale (Venerdì) a S.P.Palazzi con 14 posteggi dei quali 8 del settore non alimentare, 4 del settore alimentare e 2 riservati ai produttori agricoli.

## ***SERVIZI***

Il settore dei servizi è molto importante nell'economia del Comune di Cecina, al pari perlomeno di quelli relativi al commercio ed al turismo. Nel territorio comunale sono presenti importanti uffici di vario genere, sia pubblici che privati (con la parola uffici intendiamo riferirci agli "sportelli" di enti pubblici di rilevanza nazionale o di aziende private di grosse dimensioni); basti pensare, ad esempio, ai seguenti uffici pubblici: Presidio Ospedaliero, Laboratori di Analisi, Ufficio locale marittimo – Guardia Costiera, Soggiorno Militare, Amministrazione Foreste Demaniali, Istituto Nazionale Previdenza Sociale, Provincia di Livorno, Vigili del Fuoco, Giudice di Pace, Questura, Polizia

Stradale, Guardia di Finanza, Comando Compagnia e Stazione dei Carabinieri, istituti scolastici di ogni ordine e grado (pubblici e privati).

### ***AGRICOLTURA***

L'agricoltura ha sempre rappresentato un settore importante per l'economia del nostro Comune. Cecina, nonostante l'esiguità del territorio, è sempre stata la più grande piazza di commercializzazione di prodotti agricoli della Provincia di Livorno. L'olio, il vino, il bestiame, i principali prodotti ortofrutticoli sono commercializzati nella piazza di Cecina dai produttori locali e dai numerosissimi produttori dell'intera Val di Cecina. L'Amministrazione comunale, in collaborazione con la Provincia di Livorno, ha istituito un mercato, con cadenza mensile, di prodotti tipici agro-alimentari e di prodotti provenienti dall'agricoltura biologica, denominato "Filiera corta" al fine di valorizzare i propri prodotti tipici dell'intera costa livornese e della Val di Cecina e nel contempo di favorire la conoscenza ed il consumo degli stessi.

### ***TURISMO***

Il movimento turistico registrato nel territorio comunale – ultimo dato validato dall'ISTAT - è stato il seguente (fonte: Regione Toscana):

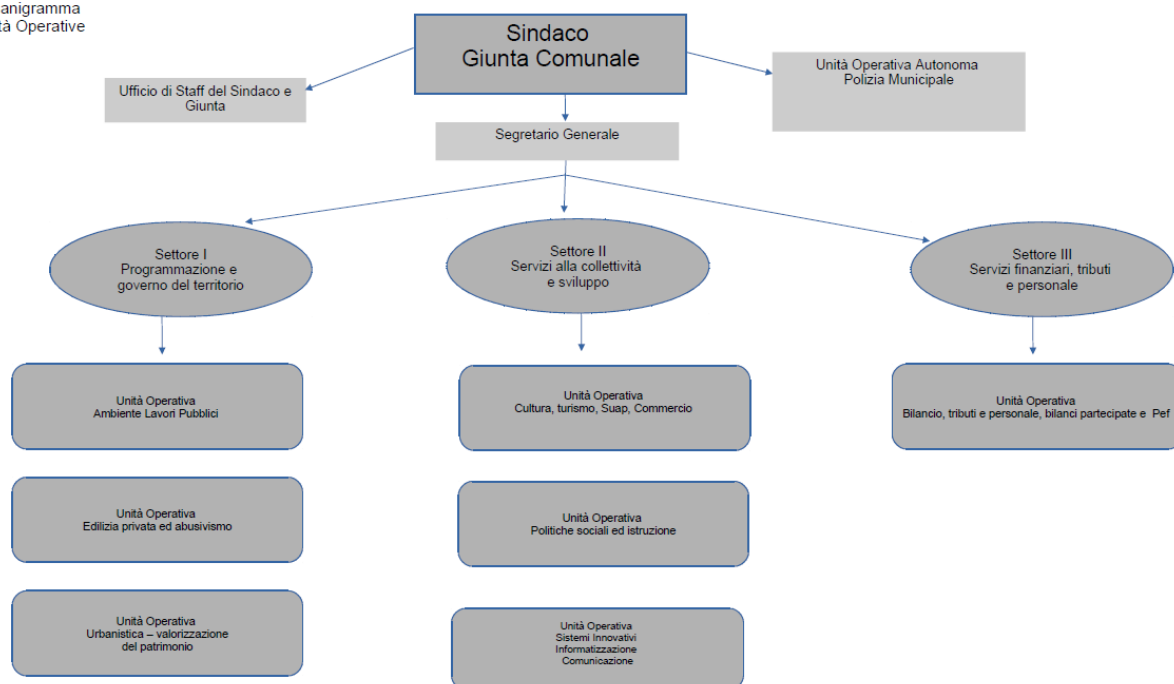
<b>Strutture ricettive alberghiere</b>	<b>ANNO 2021</b>
Arrivi italiani	74.419
Presenze italiani	426.278
Arrivi stranieri	25.429
Presenze stranieri	163.514

### **3.4 La struttura organizzativa**

L'assetto organizzativo del Comune è articolato in Settori, quali strutture di massima dimensione affidate alla responsabilità gestionale di professionalità con qualifica dirigenziale. Ciascun dirigente istituisce, in seno al Settore assegnato, Unità operative per la gestione di una pluralità di funzioni e Unità organizzative.

Con Delibera Giunta Comunale n. 08 del 07.02.2021 è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente, che nel corso dell'anno ha subito varie modifiche ed assestamenti con la DGC n. 109 del 02.07.2021 e n. 161 del 12.10.2021. A quest'ultima data l'Ente risulta strutturato con n. 3 Settori e n. 8 Unità Operative di cui n. 1 UOA





Al 31 Dicembre 2021 il personale dipendente dell'Ente era così composto:

QUALIFICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	TOTALE ORGANICO
DIRIGENTI	2	2	4
CATEGORIA D	34	9	43
CATEGORIA C	76	22	98
CATEGORIA C (P.T.)	0	1	1
COLLABORATORE P.LE –Cat. B3	14	10	24
ESECUTORE Cat.B	18	25	43
ESECUTORE (P.T.) Cat.B	1	0	1
OPERATORE Cat.A	1	1	2
	<b>146</b>	<b>70</b>	<b>216</b>

di cui n. 83 donne e n. 146 uomini.

#### 4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

##### Obiettivo n. 1:

**Revisione del regolamento sulla performance: personale, posizioni organizzative, dirigenti.**

**Peso attribuito: 25%**

L'obiettivo propone l'aggiornamento e la revisione del vigente regolamento approvato nel 2007, alla luce dei recenti CCNL, della normativa, degli indirizzi, della migliore prassi vigenti, al fine di dotare l'ente di un sistema di misurazione e valutazione della performance moderno, efficace, efficiente, anche alla luce delle recenti riforme normative intervenute in materia di lavoro agile nella p.a. (POLA).

Infatti, l'applicazione del vigente regolamento ha messo in luce talune criticità interpretative e applicative che ne compromettono la capacità di guidare e disciplinare in maniera efficace la complessa attività sottesa al ciclo della performance.

La necessità della revisione è nata anche a seguito di confronto con l'organismo indipendente di valutazione e di recepimento delle sue osservazioni (vds da ultimo verbale OIV prot. n. 47106 del 1.12.2021).

L'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 90% con la fase 4 (di raccolta delle osservazioni e dei contributi da parte dei soggetti qualificati per competenza o interesse) che ha riguardato il Segretario comunale e i dirigenti, con l'apporto dell'Oiv.

Il punteggio raggiunto è di 22,5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance organizzativa e 25% quello attribuito all'obiettivo).

##### Obiettivo n. 2:

**Revisione manuale di gestione documentale.**

**Peso attribuito: 25%**

L'obiettivo si propone l'aggiornamento e la revisione del vigente manuale di gestione documentale tenendo conto delle sostanziali spinte in tale direzione derivanti dal vigente codice di Amministrazione digitale (CAD) nonché delle vigenti linee guida Agid e del Piano Triennale per l'Informatica nella PA (PTI).

L'obiettivo è stato individuato a partire dall'analisi del vigente manuale e dalla necessità di aggiornamento dello stesso.

L'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 90% con la fase 4 (di raccolta delle osservazioni e dei contributi da parte dei soggetti qualificati per competenza o interesse) che ha riguardato il Segretario comunale e i dirigenti, con l'apporto del Ced.

L'obiettivo non è stato ulteriormente sviluppato attesa la decisione (attuata nel corso del 2022) di sostituire il sistema gestionale informatico interno preposto alla gestione del protocollo, delle banche dati interne, del sistema di redazione degli atti, della conservazione degli atti.

Il punteggio raggiunto è di 22,5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance organizzativa e 25% quello attribuito all'obiettivo).

### Obiettivo n. 3:

#### **Predisposizione della nuova sezione Amministrazione Trasparente.**

##### **Peso attribuito: 10%**

L'obiettivo propone l'aggiornamento della piattaforma software per la pubblicazione on line dei dati oggetto dell'Amministrazione trasparente disciplinata dal d. lgs. n. 33/2013 secondo le Linee guida di design per i servizi web della PA e le Linee guida Agid applicabili.

L'obiettivo è stato declinato in 6 fasi ed è stato raggiunto al 100% con la pubblicazione della nuova piattaforma a riuso a partire dalla data 1 dicembre 2021.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance organizzativa e 10% quello attribuito all'obiettivo).

L'obiettivo legato alla trasparenza amministrativa, ritenuto di particolare rilevanza, sarà declinato per gli atti successivi mediante il sistema del "ribaltamento" con la previsione di uno specifico obiettivo di performance per ciascun settore. Inoltre, sarà introdotto un criterio di valutazione legato ai punteggi assegnati dall'OIV in sede di monitoraggio e attestazione annuale.

### Obiettivo n. 4:

#### **Revisione del codice di comportamento di amministrazione.**

##### **Peso attribuito: 25%**

L'obiettivo è stato individuato al fine di predisporre un documento atto a sostituire l'oramai datato Codice di amministrazione approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 184 del 18.12.2013, tenendo conto delle Linee guida approvate dall'ANAC con la delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, successive a quelle approvate con la delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, al dichiarato fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni

proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico.

Il documento prodotto in esito al raggiungimento dell'obiettivo è il risultato di una complessa attività svolta attingendo in parte alle riflessioni e conclusioni di quella effettuata per la riedizione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione. Il gruppo di lavoro, formato dal Segretario Generale e dai responsabili con funzioni dirigenziali, ha provveduto ad operare un'iniziale ricognizione dei pareri, indirizzi, orientamenti vigenti in materia, successivamente elaborata e posta in relazione all'esperienza maturata nel lasso di tempo intercorso dall'ultimo documento approvato nonché all'analisi di contesto interno ed esterno elaborata dal gruppo preposto alla revisione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

Il prodotto è stato successivamente oggetto a consultazione interna e con le OOSS e RSU (nota prot. n. 45528 del 18.11.2021) e sottoposto all'Organismo Indipendente di Valutazione che ha fatto pervenire le proprie osservazioni (email del 19.12.2021, 20.12.2021).

L'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 100% con l'acquisizione delle osservazioni da parte dell'Oiv.

Il punteggio raggiunto è di 25 (fatto 100 quello attribuibile alla performance organizzativa e 25% quello attribuito all'obiettivo).

L'obiettivo è stato riproposto con la performance dell'anno 2022, per la fase conclusiva di approvazione, e l'Oiv si è espresso con parere del 17/07/2022.

#### Obiettivo n. 5:

#### **Programmazione e recupero ferie arretrate. 15%**

#### **Peso attribuito: 15%**

L'obiettivo ha il fine di programmare e razionalizzare l'utilizzo delle ferie, contribuendo in maniera positiva alla programmazione delle stesse, garantendo efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, e perseguendo il benessere del personale, incidendo ove necessario sullo smaltimento delle ferie pregresse accumulate, in ossequio al principio del divieto di monetizzazione. Risultato atteso: riduzione del 10% del totale ferie pregresse al 1 gennaio 2021.

L'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 100% tenuto conto dei seguenti dati:

ferie complessive al 31.12.2020 = 4177

ferie complessive al 31.12.2021 = 3281

con una riduzione del complessivo ferie residuo pari a 896 giorni, ben superiore al risultato atteso del 10% pari a 418 giorni.

Il punteggio raggiunto è di 15 (fatto 100 quello attribuibile alla performance organizzativa e 15% quello attribuito all'obiettivo).

Il punteggio complessivo raggiunto per la performance organizzativa è quindi di 95/100 (22,5+22,5+10+25+15).

Conclusivamente può ritenersi l'assenza di rilevanti scostamenti fra quanto programmato e quanto conseguito.

Nell'ambito della presente sezione della relazione sulla performance anno 2021 merita una sintetica menzione l'attività svolta nella materia della prevenzione della corruzione e trasparenza che dal ciclo della performance 2022 è stata individuata quale obiettivo di performance di struttura di ciascun settore.

Nel corso del 2021:

- l'amministrazione comunale, nell'ambito delle azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, ha approvato con deliberazione della Giunta n. 45 del 1//2021 il progetto per l'apertura di uno sportello antiusura sul territorio comunale, con la collaborazione del Presidio Libera Cecina e della Fondazione Interesse Uomo Onlus. In occasione della firma della convenzione per l'apertura dello sportello, venerdì 17 settembre 2021 nella sala Primetta Cipolli del Palazzetto dei Congressi a Cecina, è stata organizzata la presentazione dell'attività, aperta a tutta la cittadinanza, con approfondimenti sui temi legati alla diffusione cultura della legalità ed ai meccanismi di prevenzione del fenomeno dell'usura.
- ha acquistato a catalogo un percorso formativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza aperto a tutto il personale e agli amministratori;
- ha messo in opera la soluzione informatica proposta da "whistleblowingpa" per la raccolta delle segnalazioni provenienti dai c.d. whistleblower.

## 5. PERFORMANCE DEL SEGRETARIO GENERALE

ANTONIO SALANITRI

### **Competenze assegnate (deliberazione Giunta comunale n. 109 del 2 luglio 2021):**

- Cura atti e deliberazioni: istruttoria, cura dell'iter delle deliberazioni di G.C., formazione ed invio odg Giunta comunale – assistenza alle sedute della G.C. - verbalizzazione e archiviazione delle decisioni della Giunta;
- Sovrintendenza e coordinamento dei dirigenti, presidenza della conferenza dei dirigenti
- Redazione, gestione, aggiornamento e pubblicazione dell'elenco dei procedimenti amministrativi e dei processi nell'ambito dell'ente;
- Controllo regolarità amministrativa: in attuazione delle previsioni normative e regolamentari in materia, svolgimento delle attività dirette al controllo successivo amministrativo sugli atti dell'amministrazione; istruttoria e approfondimento sugli aspetti relativi alla regolarità amministrativa; periodica rendicontazione delle attività effettuate.
- Tutela della privacy: attività di supporto all'applicazione normativa
- Opposizione sanzioni amministrative

Programmazione della Performance

Rogito dei contra in forma pubblica amministrativa e autentica scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'Ente.

### **Obiettivo 1:**

#### **SOVRINTENDENZA DIRIGENTI**

**Peso attribuito: 40%.**

Il Segretario generale partecipa agli obiettivi di performance organizzativa e individuali dei dirigenti e li raggiunge in egual misura.

L'obiettivo è stato raggiunto nella misura di 100%

Il punteggio raggiunto è di 40 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 40% quello attribuito all'obiettivo) tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a dirigenti a loro settori.

### **Obiettivo 2:**

#### **ORGANIZZAZIONE - FUNZIONE DI COORDINAMENTO DEI DIRIGENTI.**

**Peso attribuito 40%**

Per il Comune di Cecina l'anno 2021 è stato caratterizzato non solo dal perdurare dell'emergenza Covid-19 e dalle conseguenti limitazioni sulle ordinarie attività amministrative ma anche dalla vicenda inerente il destino di una delle principali opere di rilevanza pubblica e strategica della costa livornese: il porto di Cecina, la cui società di gestione ha presentato richiesta di ammissione al concordato preventivo innanzi al Tribunale di Livorno.

L'attività di sovrintendenza e coordinamento del Segretario comunale si è svolta quindi in maniera preponderante con riferimento a tale problematica che ha visto coinvolta l'amministrazione, i dirigenti, e una parte significativa del personale dell'ente come da atto del sindaco n° 2 del 25/01/2021 avente oggetto: Unità Progetto "Porto di Cecina" - Nomina componenti e coordinamento.

Ai fini della presente relazione l'attività è stata svolta con un'articolata serie di riunioni e incontri le cui tappe salienti possono essere individuate nei seguenti incontri:

20 gennaio (convocazione prot. n. 1707 del 18/01/2021, verbale n. 1),

25 gennaio (costituzione dell'unità di progetto "Porto di Cecina")

15 febbraio (incontro con l'amministrazione per esame documentazione)

19 marzo (incontro con l'amministrazione esame documentazione e redazione testo email)

23 marzo (studio proposta di giunta comunale n. 40 del 24.03.2021),

7 aprile (studio posizione di credito e di debito della PdC)

13 maggio (esame documentazione Porto di Cecina),

19 maggio (verifica documentazione crediti tributari)

10 agosto (convocazione informale verbale n. 2),

7 ottobre (verbale n. 3),

21 ottobre (convocazione prot. n. 40854 del 19/10/2021, verbale n. 4),

04 novembre (convocazione prot. n. 43264 del 04/11/2021 verbale n. 5),

29 novembre (verbale n. 6 pesatura p.o.),

9 dicembre (convocazione prot. n. 47351 del 02/12/2021 verbale n. 7),

16 dicembre (convocazione prot. n. 49363 del 15/12/2021),

23 dicembre (ordine del giorno-Porto di Cecina).

Per quanto sopra indicato l'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 100% .

Il punteggio raggiunto è di 25 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 25% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo 3:**

#### **ACCESSIBILITA'**

#### **Peso attribuito 20%**

Al Segretario Generale, nominato responsabile dell'accessibilità con provvedimento del Sindaco n. 17 del 29.04.2021, sono assegnati gli obiettivi contenuti nella deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 23.04.2021.

L'obiettivo è stato declinato in 6 parti:

- Nomina Responsabile Accessibilità, l'obiettivo è stato raggiunto con decreto sindacale n. 17 del 29/04/2021;
- Realizzazione del nuovo sito istituzionale dell'Ente, aderente alla normativa vigente in tema di accessibilità 31/12/2021 l'obiettivo è stato raggiunto mediante l'individuazione di una soluzione a riuso, l'obiettivo è stato sviluppato nel corso del 2022 con la personalizzazione del prodotto, e la migrazione dei contenuti, programmando la definitiva pubblicazione on line nel corso del 2023.
- Organizzazione di eventi formativi, anche a distanza, in modalità telematica, sulle modalità di creazione e pubblicazione dei contenuti sul nuovo sito istituzionale, l'obiettivo è stato perseguito mediante la formazione tenuta nel corso dell'anno a proposito della trasparenza e dell'attivazione dei nuovi moduli del gestionale interno;
- Realizzazione, ex novo, del portale dell'Amministrazione Trasparente con caratteristiche aderenti alla normativa vigente in tema di accessibilità l'obiettivo è stato raggiunto con l'individuazione di una soluzione presente nel catalogo dei prodotti informatici in riuso, la sezione è andata in pubblicazione in data 1 dicembre 2021;
- Organizzazione di eventi formativi, anche a distanza, in modalità telematica, sulle modalità di creazione e pubblicazione dei contenuti del portale dell'Amministrazione trasparente 31/12/2021, l'obiettivo è stato raggiunto attraverso la formazione in house curata dal segretario e dal personale del ced, nonché attraverso la formazione a catalogo offerta dalla Maggioli;
- Monitoraggio periodico alla luce delle Linee Guida Agid sull'Accessibilità degli strumenti informatici e sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici mediante Reports semestrali: in adempimento il Segretario comunale, ha prodotto due report, trasmessi per conoscenza anche all'OIV: al 30 giugno 2021 prot. n. 26227 del 13/07/2021 al 31.12.2021 51730 del 31/12/2021.

Complessivamente l'obiettivo è stato raggiunto al 100%. Il punteggio raggiunto è di 20 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 20% quello attribuito all'obiettivo).



## **6. Settore I: PROGRAMMAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO**

**Responsabile: PAOLO DANTI**

### **Obiettivo n. 1**

**Intervento di riqualificazione e rigenerazione urbana attraverso riqualificare il Villaggio scolastico San Francesco – fase di affidamento ed esecuzione.**

**Peso attribuito 10%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi e visto il ritardo maturato in fase di affidamento lavori l'obiettivo può ritenersi raggiunto al 90%.

Il punteggio raggiunto è di 9 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 2**

**Manutenzione straordinaria strade comunali.**

**Peso attribuito: 10%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 3**

**Riqualificazione Cimitero Comunale - Ampliamento loculi**

**Peso attribuito: 10%**

**Per il 2021** l'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 4**

**Predisposizione della strumentazione urbanistica del territorio (PS) ai fini della conferenza di copianificazione previa integrazione dell'atto di avvio del procedimento. Predisposizione documentazione per Adozione ed Approvazione del PS in Consiglio comunale.**

**Peso attribuito: 10%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

#### **Obiettivo n. 5.**

**Ricognizione della viabilità ciclabile del territorio comunale con particolare attenzione alla Ciclovía Tirrenica ai fini della pianificazione strategica legata alla mobilità dolce.**

**Peso attribuito: 10%.**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

#### **Obiettivo n. 6**

**Determinazione criteri per la quantificazione delle sanzioni per i procedimenti in materia edilizia e per i procedimenti in materia paesaggistica.**

**Peso attribuito: 5%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 5% quello attribuito all'obiettivo).

#### **Obiettivo n. 7**

**Modifiche ed integrazioni al regolamento Edilizio – fase 2**

**Peso attribuito: 10%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

#### **Obiettivo n. 8**

**Gestione Associata del Randagismo**

**Peso attribuito: 10%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 9**

**Predisposizione, gestione ed attuazione di un protocollo di per la gestione dei parchi Pubblici .**

**Peso attribuito: 10%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 10**

**Convenzione servizio per la gestione parco area Villaggio scolastico**

**Peso attribuito: 5 %**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 2 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 5% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 11**

**Sostenere l'economia insediata**

**Peso attribuito: 10%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 2 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Originariamente assegnato al settore I, a seguito della riorganizzazione della macrostruttura avvenuta con le deliberazioni di giunta comunale n. 161 e 162 del 2021 è stato riassegnato dal 13.10. al settore II.

Il punteggio raggiunto è di 10 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 10% quello attribuito all'obiettivo).

Riassuntivamente il punteggio raggiunto sull'asse obiettivi/risultati è pari a 99/100.

## **7. Settore II: SERVIZI ALLA COLLETTIVITA' E SVILUPPO**

**Responsabile: ALESSANDRA CHELI**

In assenza di attribuzione puntuale di un peso a ciascun obiettivo si è proceduto ritenendoli di ugual peso nella misura data dalla misura percentuale ottenuta dal rapporto tra il totale 100% e il numero degli obiettivi 13, pari a 7,7% ciascuno.

### **Obiettivo n. 1**

**Verifica modalità di gestione delle politiche sociali relative alla tutela dei minori**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 2 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 2**

**Attivazione di lavori socialmente utili prestati da soggetti assegnatari di benefici economici erogati dal Comune di Cecina a sostegno dei nuclei familiari in situazione di disagio socio- economico – fase III**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 3**

**Riorganizzazione servizi per l'infanzia**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 2 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 4**

**Aggiornamento software**

**Peso attribuito: 7,7%**

L'obiettivo è espressione di quello di performance organizzativa in materia.

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 4 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 5**

#### **CED – Stanza tecnica**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 6 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 6**

#### **Cabina di regia eventi**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 7**

#### **Sviluppare e valorizzare le attività delle strutture culturali: teatro, biblioteca, scuola di musica, museo e centro di formazione arti visive**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 5 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 8**

#### **Nuova modalità di gestione e digitalizzazione archivi comunali**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 1 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 9**

#### **Organizzazione ed ottimizzazione della sicurezza spiagge e accessibilità**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 2 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

**Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).**

### **Obiettivo n. 10**

#### **Certificati on line**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 4 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

**Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).**

### **Obiettivo n. 11**

#### **Manuale di gestione documentale**

**Peso attribuito: 7,7%**

L'obiettivo è espressione di quello di performance organizzativa in materia.

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

**Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).**

### **Obiettivo n. 12**

#### **Attuazione "overbooking" POR-FESR 2014/2020 – asse VI urbano**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

**Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).**

### **Obiettivo n. 13**

#### **Raggiungimento nei tempi e nei modi stabiliti degli obiettivi indicati nel Piano**

**triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) riconducibili alla competenza del settore e delle sue articolazioni organizzative.**

**Peso attribuito: 7,7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7,7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7.7% quello attribuito all'obiettivo).

Riassuntivamente il punteggio raggiunto sull'asse obiettivi/risultati è pari a 100/100.

<p align="center"><b>8. Settore III: SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PERSONALE</b> <b>Responsabile: ALESSANDRA MEINI</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

In presenza di errata indicazione della pesatura degli obiettivi (somma superiore a 100) e in assenza di indicazioni o criteri alternativi si è proceduto a rideterminarne il loro peso in maniera proporzionale.

**Obiettivo n. 1**

**Affidamento con apposita procedura di gara “aperta”, piano degli impianti e servizio pubbliche affissioni**

**Peso attribuito: 5%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 1 fase ed è stato raggiunto al 100% tenuto conto delle considerazioni espresse dal competente dirigente nella propria relazione, e dell'anticipazione della fase 2.

Il punteggio raggiunto è di 5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 5% quello attribuito all'obiettivo).

**Obiettivo n. 2**

**Approvazione regolamento Canone Unico Patrimoniale ed implementazione del sistema di gestione interno.**

**Peso attribuito: 5%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 5% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 3**

**Adozione del POLA (Piano organizzativo Lavoro Agile) annualità 2021**

**Peso attribuito: 5%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 5% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 4**

**Piano di formazione del personale dipendente**

**Peso attribuito: 5%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 5% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 5**

**Adozione check-list per elaborazione determine dirigenziali di impegno di spesa, liquidazioni**

**Peso attribuito: 15%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 15 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 15% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 6**

**Espletamento procedure affidamento del servizio di Tesoreria**

**Peso attribuito: 15%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 15 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 15% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 7**

**Adozione in attuazione del DL 76/2020 delle linee guida ai fini della standardizzazione**



### **delle procedure di gara**

#### **Peso attribuito: 13%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 13 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 13% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 8**

#### **Monitoraggio delle scadenze rinnovi dei contratti delle convenzioni con predisposizione di cronoprogramma condiviso tra i settori interessati**

#### **Peso attribuito: 12%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 12 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 12% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 9**

#### **Ricognizione della situazione sinistri riconducibili alla polizza Responsabilità Civile Terzi e riorganizzazione della gestione**

#### **Peso attribuito: 13%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 13 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 13% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 10**

#### **Ricognizione e verifica corrispondenza non consegnata e restituita dal servizio postale sul territorio.**

#### **Peso attribuito: 5%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 5 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 5% quello attribuito all'obiettivo).

### **Obiettivo n. 11**

**Raggiungimento nei tempi e nei modi stabiliti degli obiettivi indicati nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) riconducibili alla competenza del settore e delle sue articolazioni organizzative.**

**Peso attribuito: 7%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 7 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 7% quello attribuito all'obiettivo).

Riassuntivamente il punteggio raggiunto sull'asse obiettivi/risultati è pari a 100.

<p><b>9. <u>Unità Organizzativa Autonoma</u>: POLIZIA MUNICIPALE – SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE</b></p> <p><b>Responsabile: ARMANDO ORE</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Obiettivo n. 1**

**Sicurezza stradale e parco segnaletico. Censimento ed integrazione negli strumenti cartografici comunali:**

**Peso attribuito: 15%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 15 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 15% quello attribuito all'obiettivo).

**Obiettivo n. 2**

**Sicurezza stradale. Interventi per la mitigazione della velocità dei veicoli all'interno dei centri abitati del Comune – attività di controllo e di programmazione**

**Peso attribuito: 20%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 20 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 20% quello attribuito all'obiettivo).

**Obiettivo n. 3**

**Istituzione di nuovi Nuclei operativi di attività istituzionali nel Corpo di Polizia Municipale**

**Peso attribuito: 15%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 15 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 15% quello attribuito all'obiettivo).

#### **Obiettivo n. 4**

**Dismissione di servizi amministrativi e rifunzionalizzazione dei nuclei operativi di Polizia Commerciale/annonaria/ambientale ed edilizia**

**Peso attribuito: 15%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 15 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 15% quello attribuito all'obiettivo).

#### **Obiettivo n. 5**

**Servizio di Protezione civile – Collaborazione con i Comuni dell'asta del fiume Cecina – Avvio attività gestionali per la sicurezza sul territorio – Nuovo piano di Protezione Civile -**

**Realizzazione area addestramento cani da salvataggio – Installazione segnaletica dedicata emergenze di protezione civile – Gestione rete DAE Cecina Cardioprotetta**

**Peso attribuito: 20%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 20 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 20% quello attribuito all'obiettivo).

#### **Obiettivo n. 6**

**Digitalizzazione Archivi e Controllo Procedure**

**Peso attribuito: 15%**

Per il 2021 l'obiettivo è stato declinato in 3 fasi ed è stato raggiunto al 100%.

Il punteggio raggiunto è di 15 (fatto 100 quello attribuibile alla performance individuale e 15% quello attribuito all'obiettivo).

Riassuntivamente il punteggio raggiunto sull'asse obiettivi/risultati è pari a 100.

## **10. Parità di genere**

La Direttiva n. 2 del 2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche. In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che “La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.” Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell’ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all’amministrazione azioni positive. Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità costituisce uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa (art. 8 D. Lgs. n. 150/2009). Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano di azioni positive, di durata triennale, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomo e donna. Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In ottemperanza a quanto sopra, il Comune di Cecina - con Deliberazione della Giunta Comunale n. 183 del 23.10.2020 ha dato l’indirizzo di procedere alla ricostituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

L’avviso di manifestazione di interesse è stato pubblicato in data 26 maggio 2021 ma ha dato esito negativo ai fini dell’individuazione dei suddetti rappresentanti. A seguito di ripetuti avvisi nel corso del 2022 (Determinazione Dirigenziale n. 385 del 05/05/2022; Determinazione Dirigenziale n. 462 del 23/05/2022; determina dirigenziale n. 557 del 09/06/2022) per la costituzione del CUG solo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 30.08.2022 è stata approvata la nuova costituzione del CUG.

Vista l’impossibilità, per le motivazioni sopra dette di procedere al pieno funzionamento del CUG, su sollecitazione dell’OIV, l’Amministrazione ha inteso comunque procedere con la stesura di una bozza del PAP (Piano delle Azioni positive), che attualmente è al vaglio del CUG, per poi essere inviata alla Consigliera Provinciale di Parità.

L’Amministrazione si è fatta comunque promotrice del rispetto degli elementi cardine del PAP, dandogli piena attuazione nelle procedure di programmazione e gestione, di seguito sintetizzati:

- a) Formazione;
- b) Benessere Organizzativo e Conciliazione dei tempi;
- c) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
- d) Sviluppo carriera e professionalità
- e) Politiche di reclutamento e gestione del personale

## **11. Conclusioni**

L'attuale regolamento sul sistema di misurazione della performance individuale dei dirigenti prevede una valutazione basata su due assi:

- l'asse del rapporto obiettivi/risultati il cui peso è pari al 70% del punteggio totale;
- l'asse dei comportamenti organizzativi a cui è attribuito il restante punteggio del 30%.

Il punteggio ottenuto da ciascun dirigente è costituito dalla somma dei punteggi ottenuti sui due assi.

In particolare sull'asse della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi il sistema, alla luce del peso assegnato a ciascun obiettivo e della percentuale di raggiungimento attribuisce un punteggio da 0 a 10.

Nell'ambito della valutazione della performance facente capo all'asse obiettivi/risultati deve inoltre considerarsi la performance organizzativa oltre a quella individuale.

La valutazione sui risultati deve essere ponderata tenuto conto della previsione del peso attribuito all'asse del rapporto obiettivi/risultati pari a 70% del punteggio totale che, nel caso specifico, è pari a 7.

Pertanto alla luce di quanto sopra, tenuto conto dell'assenza di sostanziali scostamenti tra gli obiettivi assegnati e quanto realizzato, la valutazione dei risultati conseguiti dal Segretario e dai dirigenti è di seguito rappresentata:

Segretario generale: punteggio 7/7;

Dirigente settore I: punteggio 7/7;

Dirigente settore II: punteggio 7/7;

Dirigente settore III: punteggio 7/7;

UOA Polizia municipale: punteggio 7/7.

La restante parte del 30% è riconosciuta all'asse dei comportamenti organizzativi articolata in capacità organizzative, capacità gestionali, capacità di relazione i cui risultati sono di seguito rappresentati :

Segretario generale Antonio Salantri:40/50

Dirigente settore I Paolo Danti:40/50

Dirigente settore II Alessandra Cheli:40/50

Dirigente settore III Alessandra Meini:40/50

Comandante PM: Armando Ore:40/50

La valutazione sui risultati deve essere ponderata tenuto conto della previsione del peso attribuito all'asse del rapporto obiettivi/risultati pari a 30% del punteggio totale che, nel caso specifico, è pari a 2,4.

La valutazione complessiva determinata dalla somma dei due assi di valutazione dà il seguente risultato finale:

Segretario generale Antonio Salantri: 9,4/10

Dirigente settore I Paolo Danti: 9,4/10

Dirigente settore II Alessandra Cheli: 9,4/10

Dirigente settore III Alessandra Meini: 9,4/10

Comandante PM: Armando Ore: 9,4/10

Secondo le regole generali di gestione

- un punteggio inferiore al 30% del massimo punteggio ottenibile dà luogo ad una valutazione negativa, con le conseguenze previste in proposito dalla normativa vigente;

- l'accesso all'indennità di risultato è posizionata al 50% del punteggio massimo ottenibile;
- tra il 30 e il 50% non si dà luogo né ad una valutazione negativa né all'indennità;
- per i punteggi superiori al 50% l'indennità viene calcolata in proporzione al punteggio ottenuto.

Ai fine dell'erogazione della retribuzione accessoria connessa alla valutazione dei dirigenti è tenuto conto di quanto previsto dall'art. 30, c. 7 del vigente CCNL 2016/2018 dell'area delle funzioni locali per il personale dirigenziale, ai sensi del quale le disposizioni dei precedenti commi 2, 3, 4 di tale articolo sull'incremento della retribuzione di risultato non si applicano se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5, come nel caso di specie.