



Comune di Pandino

Provincia di Cremona

Relazione sulla Performance Anno 2022

Approvata con deliberazione della Giunta n. 82 del 15/06/2023

PRESENTAZIONE

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

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati unitamente ai rispettivi indicatori di performance con Delibera della Giunta comunale n. 54 del 5/05/2022.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2022, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

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

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Pandino quale Ente, provincia (CR), si trova a 47,68 Km da Cremona, ad un'altitudine di 85 m.s.l.d.m. ed ha una superficie di 22,3 Km².

Alla data del 31/12/2022, la popolazione è costituita da 8952 abitanti, con una densità abitativa pari a 401,43 abitanti per Km².

Popolazione

La popolazione residente (8952 ab. alla data 31/12/2022) è così costituita:

- Maschi 4447
- Femmine 4505
- Di cui stranieri 1114, di cui maschi 541, di cui femmine 573

Territorio

La superficie urbanistica totale è 22 Km² ed è così suddivisa:

- Tessuto edilizio 12 %
- Area agricola 88 %
- Parchi 56 %
- Area industriale 0,011 %

Contesto economico

Sul territorio comunale sono attualmente insediate le seguenti attività produttive:

- Vendita al dettaglio n. 80
- Commercio su aree pubbliche n. 65
- Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande n. 28
- Palestre n. 2
- Distributori di carburante n. 4
- Acconciatori e estetiste n. 20
- Autonoleggi n. 5
- Strutture sanitarie (Casa di riposo) n. 1

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, con delibera della Giunta Comunale n. 177 del 7/12/2020, ha approvato l'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così suddiviso:

- N. 5 Aree;

Le Aree in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

Nominativo	AREA
Nadia Severina Fontana dal 1/01/22 al 30/11/22 in comando a 18ore	Responsabile Area Economico Finanziaria Tributi e Personale
Enrico Antonio Cameriere Dal 1/12/2022 (Segretario Comunale)	
Margherita Manzoni dal 1/01/22 al 31/12/22	Responsabile Area Affari generali
Bassi Lara dal 1/01/22 al 31/12/22	Responsabile Area Servizi Sociali e Istruzione
Tersilio Ugo Tonetti dal 1/01/22 al 31/12/22	Responsabile Area Lavori Pubblici urbanistica Ambiente SUAP Promozione Culturale e Turismo
Francesca Paola Mauro dal 1/01/22 al 31/12/22 art.110	Responsabile Area Polizia Locale

I dipendenti totali alla data del **31/12/2022** sono n. 30 così suddivisi

- Di cui n. 5 Responsabili di Area;
- N. 28 Dipendenti a tempo indeterminato
- N. 2 Dipendenti a tempo determinato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- B n.7, di cui maschi 0, di cui femmine 7
- C n.15, di cui maschi 4, di cui femmine 11
- D n.3, di cui maschi 0, di cui femmine 3
- D posizioni organizzative n.3, di cui maschi 1, di cui femmine 2

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

- D n.1, di cui maschi 0, di cui femmine 1
- C n.1, di cui maschi 0, di cui femmine 1

L'età media dei dipendenti è 46 anni ed è così suddivisa:

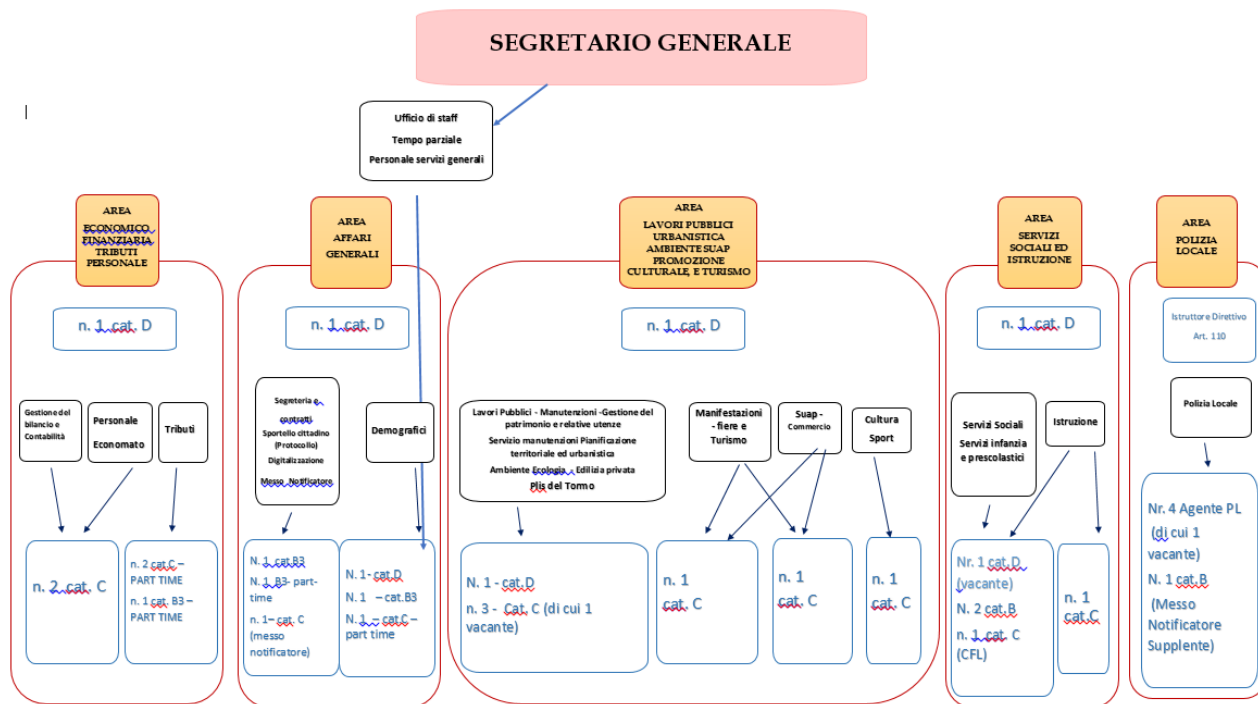
- Fino a 30 anni n.7, di cui maschi 1, di cui femmine 6
- Dai 31 anni ai 45 anni n.8, di cui maschi 3, di cui femmine 5
- Dai 46 anni ai 60 anni n.12, di cui maschi 0, di cui femmine 12
- Superiore ai 60 anni n.3, di cui maschi 2, di cui femmine 1

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:

COMUNE DI PANDINO

All. B - Organigramma agg. 2022



Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze), le procedure e l'istruttoria delle pratiche è informatizzata, digitalizzata e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

Le dotazioni strumentali informatiche al 31/12/2022 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 30;
- Firme digitali n. 7;
- Applicativi software n. 30.

2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazioni n. 54 del 5/05/2022, ha approvato il PEG e Piano della Performance ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi, Piano poi confluito nel PIAO approvato con deliberazione giuntale n. 156 dell'11/11/2022, come di seguito specificato:

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024 RIEPILOGO

OBIETTIVI SETTORIALI

AREA ECONOMICO FINANZIARIA TRIBUTI E PERSONALE

Responsabile	Peso teorico	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	Ob 7	TOT OB
Fontana Nadia Severina Cameriere Enrico Antonio		10	10	10	10	7	10	10	67

AREA AFFARI GENERALI

Responsabile	Peso teorico	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	Ob 7	TOT OB
Manzoni Margherita		8	5	8	9				30

AREA SERVIZI SOCIALI E ISTRUZIONE

Responsabile	Peso teorico	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	Ob 7	TOT OB
Bassi Lara		9	10	10	10	9	10		58

AREA LL.PP. URBANISTICA AMBIENTE SUAP PROMOZIONE CULTURALE E TURISMO

Responsabile	Peso teorico	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	Ob 7	TOT OB
Tonetti Tersilio Ugo		10	10	9	9	6	6	4	54

AREA POLIZIA LOCALE

Responsabile	Peso teorico	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	Ob 7	TOT OB
Mauro Francesca		10							10

OBIETTIVO TRASVERSALE TUTTE LE AREE

SEGRETARIO COMUNALE	Peso teorico	Ob 1	Ob 2	Ob 3	Ob 4	Ob 5	Ob 6	Ob 7	TOT OB
Cameriere Enrico Antonio		10							10

OBIETTIVI/ PROGETTI TRASVERSALI

DESCRIZIONE OBIETTIVO - PROGETTO

Responsabili coinvolti

TRASFORMAZIONE DIGITALE DELL'ENTE	Assicurare che ogni Area sia in grado di attivare autonomamente i servizi di competenza su PagoPA e AppIO, promuovere l'utilizzo dell'identità digitale (SPID o CIE), ampliare ed inserire il "lavoro agile" come strumento di innovazione e responsabilizzazione del personale dipendente anche attraverso la formazione digitale SYLLABUS	TUTTI
-----------------------------------	--	-------

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato da ultimo con Delibera della Giunta Comunale n. 109 dell'8/08/2022 ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 52 del 16/03/2019.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specificato:

1) Valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa si prenderanno in considerazione due macro aree:

a) Risultati, da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG, D.U.P. e/o nelle linee programmatiche di mandato, graduati percentualmente in relazione alla tipologia degli obiettivi, nonché in cinque fasce il cui punteggio massimo è pari a 60 punti su un totale di 100 punti.

A tal fine, gli obiettivi vengono distinti in tre tipologie:

- mantenimento;
- miglioramento;
- sviluppo;

Per ciascuna di esse, viene redatta la tabella dei punteggi, come evidenziato nel sistema di valutazione.

b) Comportamento manageriale, articolato in dieci parametri da valutare, ciascuno, nel range 0-4 per un totale di 40 su 100 punti.

1. Orientamento al cittadino (e/o alla struttura interna) e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e la cultura dell'ente;
2. Capacità di programmare, organizzare, dirigere e controllare le attività del settore assegnato;
3. Tensione al rispetto del commitment verso il cittadino, gli organi politici e la struttura interna;
4. Leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale. Capacità di utilizzare equamente gli strumenti e i processi di valutazione del personale;
5. Capacità di soluzione dei problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza;
6. Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato;
7. Propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi;
8. Capacità di contribuire all'integrazione dei processi lavorativi, promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici in ottica di team building;
9. Capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità;
10. Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'ente sui temi di sua pertinenza;

a) Valutazione dei dipendenti: articolata con riferimento:

- al rendimento: raggiungimento obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del settore/servizio
- competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
 - impegno e affidabilità;
 - orientamento al cittadino – cliente;
 - cooperazione e integrazione;

- propensione al cambiamento e innovazione.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2022 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree e Responsabili

Al 31/12/2022 la percentuale complessiva di obiettivi raggiunti è stata del 100%, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree di seguito riportato:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA	
Area Economico Finanziaria Tributi e Personale	100%
Area Affari generali	100%
Area Servizi Sociali e Istruzione	100%
Area Lavori Pubblici urbanistica Ambiente SUAP Promozione Culturale e Turismo	100%
Area Polizia Locale	100%
Area Anticorruzione – Segretario Comunale	100%
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE <u>100%</u>	

AREA ECONOMICO FINANZIARIA TRIBUTI E PERSONALE RESPONSABILI: Dott.ssa Nadia Severina Fontana (fino 30/11/22) Dott. Enrico Antonio Cameriere (dal 1/12/2022)				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane e finanziarie	% di realizzazione obiettivo
1	Invio TARI 2022 con PagoPA	Ragioneria – Entrate	4 dipendenti	100%
2	Riconciliazione e Rendicontazione dei versamenti PagoPA con SICR@WEB	Ragioneria – Entrate	5 dipendenti	100%
3	Controllo TARI – Accertamenti	Entrate	3 dipendenti	100%
4	Nuova ipotesi di contratto collettivo decentrato normativo 2022/2024	Personale	1 dipendenti	100%
5	Piano formativo del personale 2022	Personale	1 dipendenti	100%
MEDIA				100 %

AREA AFFARI GENERALI RESPONSABILE Sig.ra Margherita Maria Manzoni				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane e finanziarie	% di realizzazione obiettivo
1	Conclusione iter digitale atti amministrativi: DETERMINAZIONI	Segreteria	2 dipendenti	100%
2	Recupero rimborso spese notifiche non liquidate anni pregressi (2017-2022).	Segreteria	1 dipendente	100%
3	Progetto privacy	Segreteria	3 dipendenti	100%
4	Agevolare il cittadino nella fruizione dei servizi demografici (<i>per quanto riguarda l'installazione del pos non è stato possibile per ragioni indipendenti dalla volontà del servizio</i>)	Demografici	3 dipendenti	100%
MEDIA				100 %

AREA SERVIZI SOCIALI E ISTRUZIONE RESPONSABILE Dott.ssa Bassi Lara				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane e finanziarie	% di realizzazione obiettivo
1	Valutazione dei servizi: questionari all'utenza per trasposto comunale	Sociali	2 dipendenti	100%
2	Finalizzazione di n. 3 alloggi che rientrano nei Servizi Abitativi Pubblici a Servizi Abitativi Transitori	Sociali	2 dipendenti	100%
3	Appalto di concessione dell'asilo nido "Il Girasole"	Sociale	3 dipendenti	100%
4	Rivisitazione e proposte di nuove attività del Centro Sociale Incontro	Sociale	2 dipendenti	100%
5	Istituzione della settimana per le scuole dedicata al territorio	Istruzione	2 dipendenti	100%
6	Valutazione in merito alla fattibilità e opportunità di una rimodulazione del buono per la mensa scolastica	Istruzione	2 dipendenti	100%
MEDIA				100 %

AREA LAVORI PUBBLICI URBANISTICA AMBIENTE SUAP PROMOZIONE CULTURALE E TURISMO RESPONSABILE Geom. Tersilio Ugo Tonetti				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane e finanziarie	% di realizzazione obiettivo
1	Completamento procedura di VAS della variante generale del PGT	Urbanistica	1 dipendente	Obiettivo <u>NEUTRALIZZATO</u>
2	Finanziamenti/bandi/PNRR: candidature/rendicontazione	Lavori Pubblici	2 dipendenti	100%
3	Valutazione per efficientamento servizio di manutenzione del patrimonio in regime di Global Service	Manifestazioni e Turismo	3 dipendenti	100%
4	Realizzazione Piano Potenziamento SUAP	SUAP	2 dipendenti	100%
5	Gestione calendario manifestazioni in relazione ai lavori previsti e rimobulazione degli eventi correlandoli agli spazi disponibili.	Manifestazioni e Biblioteca	3 dipendenti	100%
6	Regolamento sfruttamento immagini Castello Visconteo	Manifestazioni e Turismo	2 dipendenti	100%
7	Nuovo editing manifesti "Fiera di S. Giuseppe" e "Fiera d'Autunno"	Manifestazioni e Turismo	2 dipendenti	100%
MEDIA				100 %

AREA POLIZIA LOCALE RESPONSABILE Dott.ssa Francesca Mauro				
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane e finanziarie	% di realizzazione obiettivo
1	Rifacimento/rivisitazione segnaletica stradale territorio comunale	Polizia Locale	3 dipendenti	100%
MEDIA				100 %

<u>SEGRETARIO COMUNALE</u> Dott. Enrico Antonio Cameriere Obiettivo TRASVERSALE di tutte le Aree			
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane e finanziarie
1	Prosecuzione digitalizzazione Ente (PagoPA, App IO, SPID, lavoro agile)	Tutti gli uffici	100%

Per quanto attiene alla performance dei Responsabili – titolari di posizioni organizzative:

Posizioni organizzative	OBIETTIVI SETTORIALI (da 0 a 60 punti)	COMPORTAMENTO MANAGERIALE (da 0 a 40 punti)
Area Economico Finanziaria Tributi e Personale	60	omissis

Area Affari Generali	60	omissis
Area Servizi Sociali e istruzione	60	omissis
Area lavori pubblici urbanistica ambiente SUAP promozione culturale e turismo	60	omissis
Area Polizia Locale	60	omissis

Infine, in ordine alla valutazione della performance dei dipendenti, la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun soggetto e alle competenze mostrate (come specificato al punto 2.1 della presente Relazione), si delinea una situazione di incremento della produttività come descritto qui di seguito:

Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 27

N. Aree dell'Ente 5

	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70
Area ECONOMICO FINANZIARIA TRIBUTI E PERSONALE	5		1			
Area AFFARI GENERALI	5	1				
Area SERVIZI SOCIALI E ISTRUZIONE	4				1	
Area LL.PP. URBANISTICA AMBIENTE SUAP PROMOZIONE CULTURALE E TURISMO	5					
Area POLIZA LOCALE	1		3		1	
TOTALE	20	1	4		2	

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2022

Punteggio in %	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70	Totale dipendenti per categoria
Cat. B	7						

Cat. C	10	1	4		2		
Cat. D	3						
Totale	20	1	4		2		

Avverso le schede di valutazione dei Responsabili di P.O. può essere presentato ricorso entro 10gg tassativi della ricezione, così come previsto dalla "Metodologia per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative e la determinazione dell'indennità di risultato" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 52 del 16/03/2019;

Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dal Nucleo di valutazione e deve risultare da apposito verbale che è depositato agli atti dell'ufficio personale. Il processo di valutazione è stato concluso in data 12/06/2023.

4. CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento comunale dei controlli interni, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 5 dell'11/03/2013, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il Controllo di gestione nel corso dell'esercizio 2022 si è provveduto a:

- Effettuare il monitoraggio e conseguente aggiornamento degli obiettivi strategico operativi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 5/05/2022, così come confluito nel PIAO approvato con deliberazione giunta n. 156 dell'11/11/2022;

5. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 47 del 28/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2022-2024, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n. 2 del 18/01/2022.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Dirigenti/Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2022 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC in base a specifiche deliberazioni adottate annualmente dall'Autorità.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

6. CONCLUSIONI

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	16/03/2019	16/03/2019	16/03/2019	https://www.comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-valutazione-della-performance
Piano della performance	5/05/2022	5/05/2022	5/05/2022	https://www.comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	28/04/2022	28/04/2022	28/04/2022	https://www.comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-prevenzione-della-corruzione-della

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della performance

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco con Decreto n. 5 del 28/02/2020.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Pandino, li 12/06/2023.

Il Segretario comunale

F.to Dott. Enrico Antonio Cameriere