



## **Relazione sulla Performance collettiva di Ente Anno 2022**

Articolo 8 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance  
approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 91 del 25 giugno 2019  
e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n° 111 del 7 luglio 2020

<b>1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE</b>	<b>- 3 -</b>
<b>2. FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b>	<b>- 4 -</b>
<b>3. IL CONTESTO ESTERNO</b>	<b>- 5 -</b>
<b>3.1 TESSUTO SOCIO-ECONOMICO</b>	<b>- 7 -</b>
<b>4. IL CONTESTO INTERNO</b>	<b>- 9 -</b>
<b>4.1 Struttura organizzativa</b>	<b>- 9 -</b>
<b>5. INDICATORI COMUNI PER LE FUNZIONI DI SUPPORTO ALLE P.A.</b>	<b>- 11 -</b>
<b>6. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2022</b>	<b>- 14 -</b>
<b>6.1 Atti di programmazione</b>	<b>- 14 -</b>
<b>6.2 Risorse, efficienza ed economicità</b>	<b>- 14 -</b>
<b>6.3 Fasi del ciclo di gestione della performance</b>	<b>- 14 -</b>
<b>6.4 Obiettivi: risultati raggiunti</b>	<b>- 14 -</b>
<b>7. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>	<b>- 16 -</b>
<b>7.1 Rendicontazione e referto dei risultati</b>	<b>- 16 -</b>
<b>7.2 Obiettivi strategici: percentuale di raggiungimento dei Settori/U.O.A</b>	<b>- 17 -</b>
<b>7.3 Obiettivi strategici - dettaglio</b>	<b>- 18 -</b>
<b>Settore 1 - Segreteria Generale</b>	<b>- 18 -</b>
<b>Settore 2 - Servizi alla persona</b>	<b>- 18 -</b>
<b>Settore 3 - Risorse</b>	<b>- 19 -</b>
<b>Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio</b>	<b>- 19 -</b>
<b>U.O.A. Polizia Municipale</b>	<b>- 20 -</b>
<b>U.O.A. Ufficio del Sindaco</b>	<b>- 20 -</b>
<b>7.4. Obiettivi operativi: percentuale di raggiungimento dei Settori/U.O.A</b>	<b>- 21 -</b>
<b>8. PERFORMANCE DI ENTE</b>	<b>- 27 -</b>
<b>9. PERFORMANCE DI ENTE</b>	<b>- 28 -</b>

## 1. Il ciclo della performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3 del D.Lgs. 150/2009).

Attraverso la gestione del sistema della performance voluto dal legislatore, si indirizzano le Amministrazioni a focalizzare l'attenzione sui risultati e sulle ricadute nel medio lungo termine delle strategie applicate (*output, outcome*) e a porsi l'obiettivo di sviluppare modalità di gestione volte al miglioramento degli stessi.

Per attuare tali principi generali, la legge stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

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

## 2. Finalità e principi generali della relazione sulla performance

La Relazione sulla Performance è un documento previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009 che illustra i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo così il ciclo della performance.

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La Relazione contiene i dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo performativo, ma soprattutto contiene gli obiettivi che ne rappresentano il contenuto ed i risultati raggiunti.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

La stesura del documento deve essere ispirata ai principi di: trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, nonché verificabilità.

La Relazione ha finalità divulgative e perciò deve essere redatta in forma snella, sintetica e comprensibile (ANAC, Delibera n. 05/2012).

Viene pubblicata in "Amministrazione trasparente" nella sezione "Performance".

### 3. Il contesto esterno

Il territorio del Comune di Campi Bisenzio ha una superficie complessiva di 29 Kmq.

Le strade comunali si sviluppano per 155 km. A nord il territorio è attraversato dalla direttrice Mezzana - Perfetti Ricasoli e da due tratti autostradali (A1 e A11). Altre strade di grande viabilità sono costituite dalle Circonvallazioni nord e sud e dalla declassata Barberinese (ex militare) che unisce la zona di confine con il Comune di Signa (Indicatore) con la località Capalle, in direzione Prato, confluendo con la S.P. 8 in località Il Rosi.

L'attuazione dello strumento urbanistico attraverso gli insediamenti civili e commerciali e la realizzazione di gradi infrastrutture, ha diviso il territorio in zone di sviluppo diversificate.

Complessivamente le infrastrutture, gli insediamenti industriali, commerciali ed artigianali permettono di far mantenere al territorio comunale una propria identità al di là della vicinanza al Comune di Firenze e al Comune di Prato e dell'appartenenza alla Città Metropolitana di Firenze.

#### Densità demografica:

<b>Popolazione residente</b>	<b>Residenti maschi</b>	<b>Residenti femmine</b>	<b>Residenti totale</b>
<b>Calcolata al 31/12/2022</b>	23.765	24.295	48.060
<b>%</b>	49,45%	50,55%	100%

<b>Popolazione residente</b>	<b>Stranieri maschi</b>	<b>Stranieri femmine</b>	<b>Stranieri totale</b>
<b>Calcolata al 31/12/2022</b>	5.428	5.312	10.740
<b>% sul totale della popolazione residente</b>	11,29%	10,05%	22,34%

I dati sulla popolazione residente, pubblicati sul sito istituzionale, evidenziano una presenza di stranieri nel territorio campigiano, pari al 22,34%, oltre il doppio della media nazionale. Nell'ambito della percentuale sopra indicata il numero di stranieri maggiormente presente sul territorio è rappresentato dai cittadini di nazionalità cinese, seguono poi i cittadini di nazionalità albanese e rumena.

Popolazione residente al 31/12/2022 per nazionalità

<b>Cittadinanza straniera</b>	<b>n.</b>	<b>%</b>
Repubblica Popolare Cinese	6.246	58,15%
Romania	1.131	10,53%
Albania	967	9%
Marocco	376	3,50%
Perù	321	2,98%
Kosovo	185	1,72%
Senegal	176	1,63%
Sri Lanka	101	0,94%
Altri	1.237	11,81%

### 3.1 Tessuto socio-economico

Le misure di contenimento dell'epidemia hanno comportato la temporanea chiusura oppure la sospensione delle attività commerciali in particolari settori, determinando la contrazione di alcuni servizi e modificando le tipologie di erogazione delle prestazioni. Il tessuto economico del Comune di Campi Bisenzio rappresenta comunque ancor oggi un elemento portante del contesto produttivo all'interno dell'area fiorentina. Nonostante la crisi economica che affligge il sistema nazionale ormai da alcuni anni, la città ha risposto senza rovinose cadute, mantenendo alto lo spirito di iniziativa e di impresa. Il territorio produttivo consta di oltre 4.000 sedi ed unità locali di imprese. Rispetto all'anno 2021 viene in rilievo un sensibile incremento complessivo per le imprese ed unità locali operanti sul territorio pari allo 0,50%.

Più in dettaglio i dati sull'economia insediata

Comune	Imprese				Unità locali		
	Registrate	Attive			Attive	di cui artigiane	% artigiane su attive
		Numero	di cui artigiane	% artigiane su attive			
Campi Bisenzio	4060	3536	1436	40,6%	4789	1470	30,7%

Si segnala il forte dinamismo sul fronte del commercio all'ingrosso e al dettaglio, con la presenza di medie e grandi strutture. Il Centro Commerciale i Gigli certamente fra le eccellenze. Da notare come la vitalità del Centro sia stata recentemente connotata dalla nascita della sezione "Ai banchi del Mercato Centrale", filiera di botteghe artigianali - posta al piano superiore - che vende e cucina sul posto le migliori specialità enogastronomiche toscane ed italiane. Di sicuro impatto l'arrivo sul territorio di Campi Bisenzio del megastore irlandese dell'abbigliamento low cost "Primark". Il colosso della moda si dispiega su 5000 mq di spazio e conta al suo interno oltre 400 dipendenti. Così come risulta tenere l'attività dimensionale e tecnologica di imprese di profilo ultranazionale come le officine Galileo nel settore industriale. Di notevole interesse anche le attività di tipo artigianale tipiche del sistema economico locale. Dalla sartoria al tessile, dalla lavorazione del legno e delle terrecotte, dalla realizzazione artistica a quella tradizionale, l'artigianato locale rappresenta un'espressione concreta della storia e della cultura del territorio. Il tessuto economico è tendenzialmente in crescita rispetto alle nuove frontiere del benessere e dell'estetica. Sorge su Campi Bisenzio la realtà Asmana, vera e propria cittadella del benessere, dotata di numerosi servizi di relax, cura del corpo e della mente. Continua parallelamente il suo percorso di cura sportiva il centro Hidron misurato sulle varie attività offerte ai più giovani e ai meno giovani, ampliando l'offerta all'insegnamento di discipline ascetiche e di meditazione (yoga... ) e pratiche olistiche. Non lontano dalle logiche del benessere inteso nel suo senso più

generale, lo sviluppo dell'agricoltura e l'attenzione al prodotto naturale secondo la cosiddetta filiera breve, dal produttore al consumatore.

A tutela della naturalità dei prodotti agricoli e della sicurezza alimentare in generale, sono stati approntati interventi volti a sradicalizzare sul territorio il fenomeno delle serre abusive. Sono poi da segnalare le strutture ricettive collegate al turismo della Piana Fiorentina, dotate di servizi alloggio e ristorazione, ampie sale conferenze e spazi convegni. Negli ultimi anni si registra un potenziamento dell'offerta dei servizi connessi all'ospitalità.

In flessione, nella demografia produttiva, il settore tessile e delle costruzioni Il territorio comunale è caratterizzato dalla prevalenza di aziende specializzate nei seguenti settori: commerciali, artigianali e industriali.

In particolare, l'organico delle imprese risulta così distribuito:

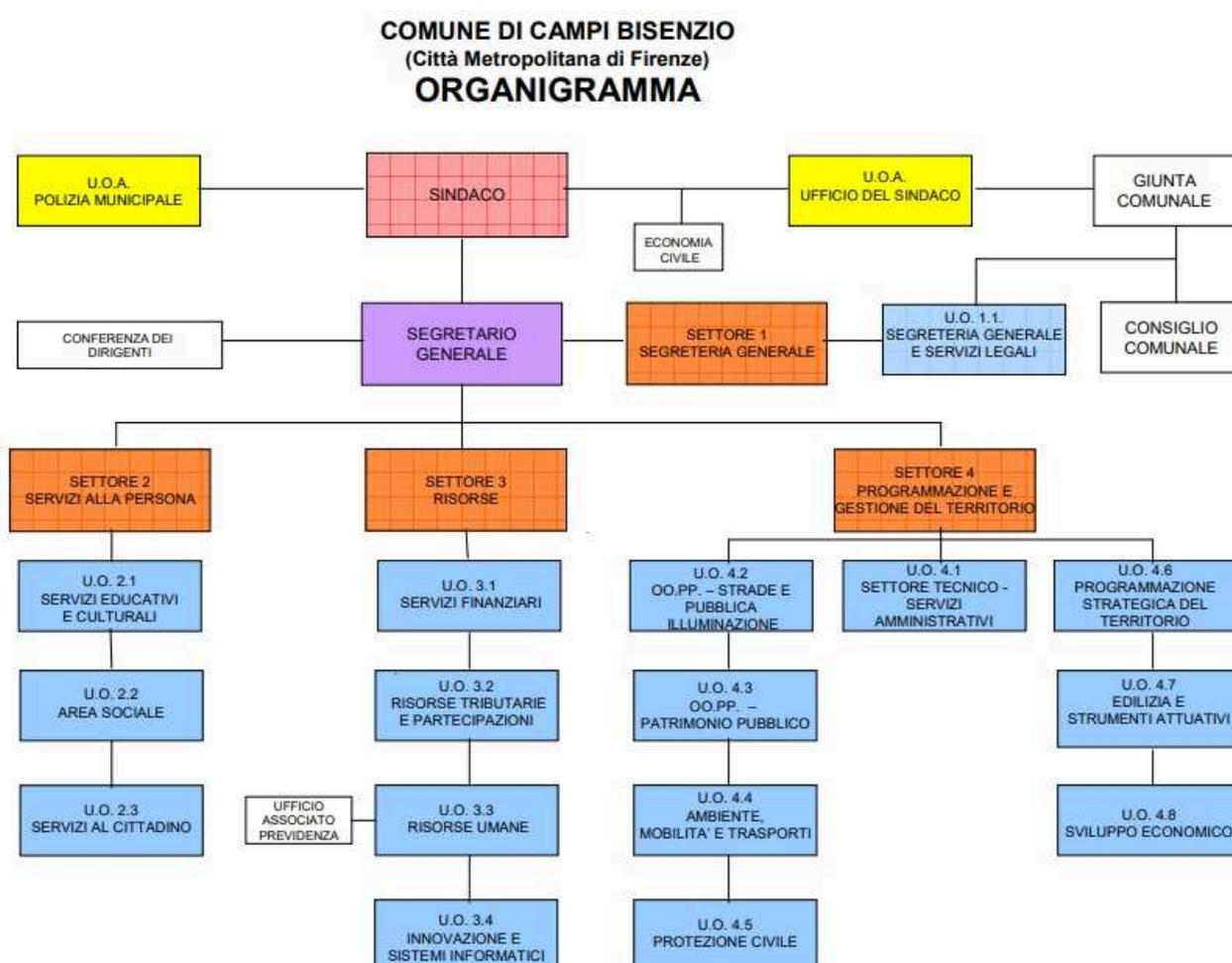
- Presenza di grandi imprese (superiori a 100 dipendenti) - bassa
- Presenza di medie imprese (superiori a 50 dipendenti) - bassa
- Presenza di piccole imprese (inferiori a 50 dipendenti) - alta

## 4. Il contesto interno

### 4.1 Struttura organizzativa

La macrostruttura vigente è stata ridefinita con la delibera G.C. n. 169 del 14 novembre 2019 in vigore dal 1 gennaio 2020, con la quale sono stati approvati i nuovi organigramma e funzionigramma e sono state inoltre definite le fasce omogenee e la graduazione relative alle Posizioni Organizzative.

(Rappresentazione grafica allegata alla delibera G.C. n° 169 del 14 novembre 2019).



Al 31 dicembre 2022 l'Amministrazione risulta composta da n. 239 dipendenti di cui n. 4 Dirigenti, compreso il Segretario Generale e 11 dipendenti a tempo determinato.

Ad alcuni dipendenti sono stati attribuite specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO		TEMPO PIENO (p.) O PARZIALE (Pt)		TOTALE
		Ind.	Det.	p.	Pt.	
<b>DIRIGENTE</b>		Ind. 2	Det. 1	p. 3		3
<b>CATEGORIA D</b>	Assistente Sociale	Ind. 9		p. 9	Pt. 0	9
	Specialista in attività amministrative e/o contabili	Ind. 27		p. 26	Pt. 2	28
	Specialista in attività tecniche e/o progettuali	Ind. 16		p. 16	Pt. 0	16
	Specialista Coordinatore Pedagogico	Ind. 0		p. 0	Pt. 0	0
	Specialista in attività di vigilanza con funzioni di Comandante	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Specialista in attività di vigilanza	Ind. 7		p. 7	Pt. 0	7
	Vice comandante di P.M.	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Specialista tecnico	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Specialista in servizi informatici	Ind. 4		p. 4	Pt. 0	4
	Direttore museale	Ind. 1		p. 0	Pt. 1	1
<b>CATEGORIA C</b>	Agente di Polizia Municipale	Ind. 27		p. 26	Pt. 1	27
	Esperto in servizi informatici	Ind. 3		p. 3	Pt. 0	3
	Esperto in attività tecniche e/o progettuali	Ind. 8		p. 8	Pt. 0	8
	Educatore Asilo nido	Ind. 24	Det. 9	p. 33	Pt. 0	33
	Esperto amministrativo e/o contabile	Ind. 51		p. 48	Pt. 3	51
<b>CATEGORIA B</b>	Addetto di supporto ai servizi generali	Ind. 9		p. 9	Pt. 0	9
	Addetto di supporto ai servizi tecnici	Ind. 4		p. 4	Pt. 0	4
	Addetto di supporto ai servizi culturali, educativi e assistenziali	Ind. 9		p. 9	Pt. 0	9
	Assistente tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	Ind. 9	Det. 2	p. 9	Pt. 2	11
	Assistente Amministrativo	Ind. 9		p. 7	Pt. 2	9
<b>CATEGORIA A</b>	Operatore servizi scolastici	Ind. 1		p. 1	Pt. 0	1
	Operatore generico	Ind. 4		p. 4	Pt. 0	4
<b>TOTALE</b>		<b>Ind. 227</b>	<b>Det. 12</b>	<b>p. 228</b>	<b>Pt. 11</b>	<b>239</b>

## 5. Indicatori comuni per le funzioni di supporto alle P.A.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha proposto di implementare un sistema di indicatori per misurare la performance delle amministrazioni centrali su un campo di attività comuni relative alle funzioni di supporto.

Di seguito si riportano i valori riferiti agli indicatori comuni, così definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica:

<b>1. Gestione delle risorse umane</b>		
<b>Nome indicatore</b>	<b>Formula di calcolo</b>	<b>Valore anno 2022</b>
1.1. Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane	Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio	1352,37
1.2. Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in tele lavoro o lavoro agile	N. di dipendenti in lavoro agile e tele lavoro / N. totale dei dipendenti in servizio	0,28
1.3. Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	1,88
1.4. Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale	N. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio	1
1.5. Tassi di mobilità del personale non dirigenziale	N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio	0,01

<b>2. Gestione degli approvvigionamenti e gestione immobiliare</b>		
<b>Nome indicatore</b>	<b>Formula di calcolo</b>	<b>Valore anno 2022</b>
2.1 Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti	Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico / Pagamenti per acquisto di beni e servizi	15,00 %
2.2 Spesa per energia elettrica al metro quadro	Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili	€/mq 8,31

<b>3. Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione</b>		
<b>Nome indicatore</b>	<b>Formula di calcolo</b>	<b>Valore anno 2022</b>
3.1 Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID	100%
3.2 Percentuale di servizi full digital	N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati	n.d.
3.3 Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento	80%
3.4 Percentuale di comunicazioni tramite domicilia digitali	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilia digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	100%
3.5 Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	n.d.
3.6 Dematerializzazione procedure	Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)	SI

<b>4. Gestione della comunicazione e della trasparenza</b>		
<b>Nome indicatore</b>	<b>Formula di calcolo</b>	<b>Valore anno 2022</b>
4.1 Consultazione del portale istituzionale	N. totale di accessi unici al portale istituzionale /365	1254
4.2 Grado di trasparenza dell'amministrazione	L'indicatore si calcola rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV	100%*

\* dato aggiornato al 31/05/2022

## 6. Il ciclo di gestione della performance anno 2022

### 6.1 Atti di programmazione

L'Ente ha approvato i documenti di programmazione costituenti il Piano della Performance:

- DUP 2022/2024: aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 279 del 23 dicembre 2021;
- Bilancio di previsione 2022/2024: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 260 del 14 dicembre 2021;
- Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 e documento denominato "Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2022": approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 1/2022. Il PdO è stato modificato con delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 42 del 13/12/2022.

### 6.2 Risorse, efficienza ed economicità

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 165 del 20/10/2020 è stato approvato il Piano triennale per l'individuazione di misure finalizzate al contenimento delle spese di funzionamento 2021-2023 e il consuntivo delle azioni 2020.

I dati economici e finanziari sono desumibili dalla Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 47 del 13/04/2023 avente ad oggetto: "Approvazione relazione rendiconto di gestione esercizio finanziario 2022".

### 6.3 Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente secondo le fasi previste dall'art. 3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 25/06/2019 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 7 luglio 2020.

Per quanto attiene alla rendicontazione dei risultati agli organi e ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati e agli utenti e destinatari dei servizi, si provvederà a pubblicare e a rendere nota la presente Relazione secondo le forme di pubblicità previste dalla normativa vigente.

### 6.4 Obiettivi: risultati raggiunti

Gli obiettivi inseriti nel "Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2022" risultano coerenti con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale e con gli altri documenti di programmazione (DUP e Bilancio di previsione).

I prospetti relativi agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi sono riportati nel paragrafo 9 della presente Relazione.

Per ciascuno di essi è riportato il peso e il grado di raggiungimento.

Il Comitato del Controllo di Gestione ha rendicontato il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Settori / Unità Organizzative Autonome, come da referto depositato agli atti.

Il referto riporta, per ogni obiettivo, la descrizione dello stato di avanzamento, il grado di raggiungimento rispetto all'obiettivo iniziale e il peso relativo dell'obiettivo rispetto al totale degli obiettivi assegnati, valorizzato al monitoraggio finale del 31 dicembre 2022.

Si evidenzia che l'attività nell'anno 2022 ha risentito della situazione legata all'emergenza sanitaria, anche se in misura inferiore rispetto agli anni precedenti visto l'allentamento dei provvedimenti legati all'emergenza sanitaria. Si rappresenta inoltre che il Sindaco Emiliano Fossi, in data 27 luglio 2022 ha rassegnato le dimissioni dalla propria carica del Sindaco del Comune di Campi Bisenzio, che sono divenute efficaci ed irrevocabili a decorrere dal 16 agosto 2022. A seguito di tali dimissioni, è stato sospeso il Consiglio Comunale di Campi Bisenzio ed è stato nominato, a decorrere dal 17 agosto 2022, quale Commissario Prefettizio per la temporanea amministrazione dell'Ente il Vice Prefetto Vicario Grazia La Fauci, confermata successivamente con D.P.R. del 31 agosto 2022 nel ruolo di Commissario Straordinario. Il nuovo assetto organizzativo, privo della parte politica, ha comportato una revisione degli obiettivi di performance delle strutture del Comune di Campi Bisenzio, di cui alla delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta n. 42 del 13 dicembre 2022.

## 7. Valutazione della performance

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91/2019 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 111/2020 è stato il frutto di un lungo e intenso lavoro, che ha visto impegnate molte componenti, interne ed esterne, del Comune, tra le quali, oltre all'Organismo di Valutazione, la Giunta, il Segretario Generale, i Dirigenti e i Responsabili, le P.O., le R.S.U., il C.U.G. ed un'ampia rappresentanza dei dipendenti comunali.

### 7.1 Rendicontazione e referto dei risultati

Il Comitato del Controllo di Gestione, la cui composizione è stata aggiornata con determinazione dirigenziale n. 977 del 14/09/2022, ha svolto le necessarie verifiche e ha valutato lo stato di raggiungimento di ogni obiettivo, seguendo la metodologia di seguito indicata.

In particolare sono stati effettuati un monitoraggio intermedio al 30 giugno e un monitoraggio finale al 31 dicembre 2022. I Dirigenti e i Responsabili di Unità Organizzative Autonome sono stati chiamati a rendicontare lo stato di attuazione degli obiettivi loro assegnati con il PDO 2022. Le verifiche sono state svolte con riferimento a quanto rendicontato, attraverso accertamenti d'ufficio, richieste di integrazioni e chiarimenti, ed in alcuni casi con colloqui diretti con i soggetti interessati.

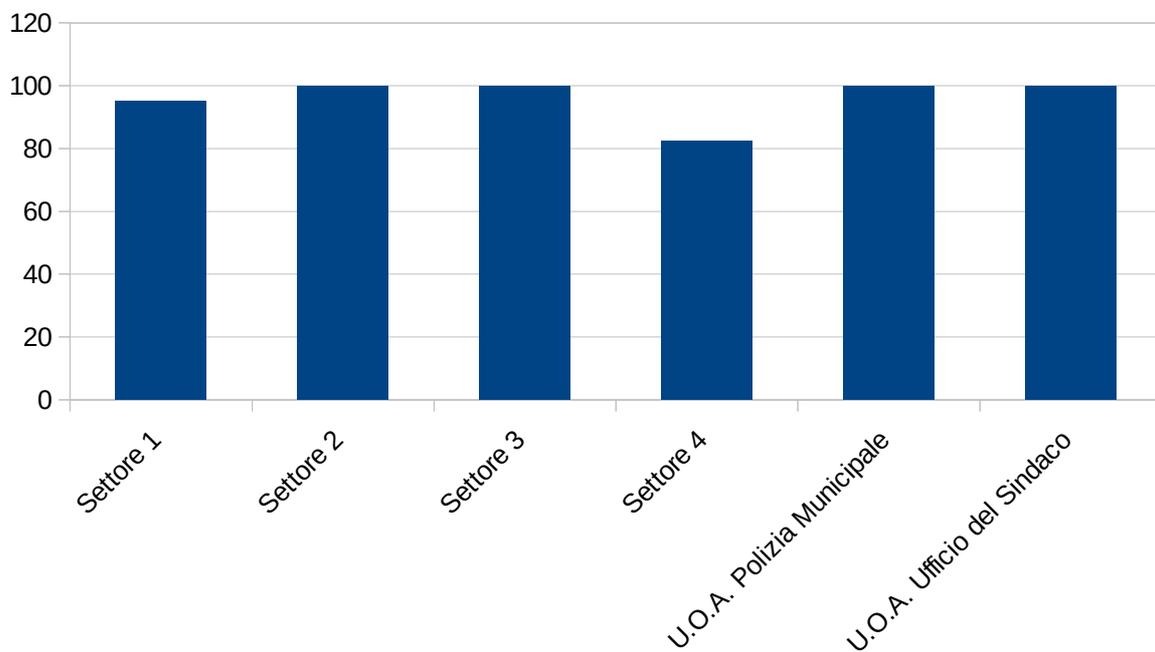
L'esito di tale processo, contenuto nel documento denominato "Referto dei risultati del monitoraggio del Piano degli Obiettivi al 31/12/2022", riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi di PDO e la grandezza propedeutica alla misurazione della performance di Ente e organizzativa.

Si riporta qui di seguito il prospetto riassuntivo dello stato di realizzazione degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

## 7.2 Obiettivi strategici: percentuale di raggiungimento dei Settori/U.O.A

Settori/UOA - Dirigenti/Responsabili	% di raggiungimento
Settore 1 - Segreteria Generale Razzino Grazia	95
Settore 2 - Servizi alla Persona Giuntini Gloria	100
Settore 3 - Risorse Nucci Niccolò	100
Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio Passaniti Domenico Ennio Maria	82,50
U.O.A. Polizia Municipale Frutti Francesco	100
U.O.A. Ufficio del Sindaco Salerno Giuseppina	100
<b>MEDIA STATO ATTUAZIONE</b>	<b>96,25</b>

La media dello stato di attuazione degli obiettivi strategici assegnati ai Dirigenti/Responsabili dei Settori/U.O.A. (il dettaglio è riportato nelle pagine seguenti) risulta essere quindi pari al **96,25/100**.



### 7.3 Obiettivi strategici - dettaglio

#### Settore 1 - Segreteria Generale

Dirigente Razzino Grazia

<b>N. obiettivo</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Parametro di conseguimento %</b>
Strategico n. 1	Revisione del regolamento comunale in materia di accesso a informazioni, dati e documenti	95	100	95
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE</b>				<b>95</b>

#### Settore 2 - Servizi alla persona

Dirigente Giuntini Gloria

<b>N. obiettivo</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Parametro di conseguimento %</b>
Strategico n. 2	Apertura al pubblico del Museo archeologico di Gonfienti	100	50	50
Strategico n. 3	"Dopo di noi": co-progettazione di servizi per persone con disabilità prive di sostegno familiare	100	25	25
Strategico n. 4	Revisione dei documenti cartacei (analogici) presenti negli uffici dell'Ente da destinare all'archivio storico post unitario	100	25	25
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE</b>				<b>100</b>

**Settore 3 - Risorse**

Dirigente Nucci Niccolò

<b>N. obiettivo</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Parametro di conseguimento %</b>
Strategico n. 5	Recupero evasione IMU - Attuazione del progetto Tributi in Toscana	100	50	50
Strategico n. 6	Coordinamento delle attività e delle progettualità relative al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	100	50	50
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE</b>				<b>100</b>

**Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio**

Dirigente Passaniti Ennio Domenico Maria

<b>N. obiettivo</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Parametro di conseguimento %</b>
Strategico n. 7	Realizzazione nuova scuola dell'infanzia in via Gramignano	60	25	15
Strategico n. 8	Realizzazione nuove circonvallazioni	70	25	17,50
Strategico n. 9	Ristrutturazione del Palazzo Pretorio	100	25	25
Strategico n. 10	Redazione nuovi strumenti urbanistici	100	25	25
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE</b>				<b>82,50</b>

**U.O.A. Polizia Municipale**

Responsabile Frutti Francesco

<b>N. obiettivo</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Parametro di conseguimento %</b>
Strategico n. 11	Polizia di prossimità, controllo per zone inerente la sicurezza stradale il degrado e la sicurezza urbana; punti di ascolto con la cittadinanza	100	100	100
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.</b>				<b>100</b>

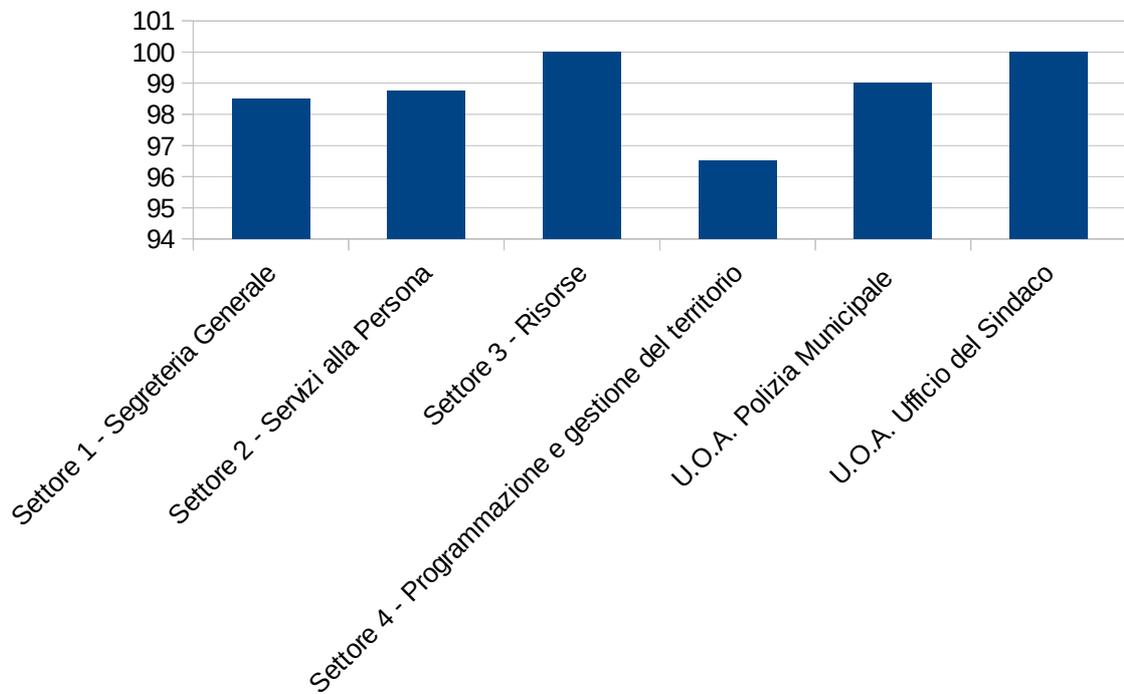
**U.O.A. Ufficio del Sindaco**

Responsabile Salerno Giuseppina

<b>N. obiettivo</b>	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Grado di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Parametro di conseguimento %</b>
Strategico n. 12	PNRR - PA DIGITALE Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici"	100	100	100
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.</b>				<b>100</b>

### 7.4. Obiettivi operativi: percentuale di raggiungimento dei Settori/U.O.A

Settori/U.O.A.	Media di raggiungimento %
Settore 1 - Segreteria Generale	98,50
Settore 2 - Servizi alla Persona	98,75
Settore 3 - Risorse	100
Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio	96,50
U.O.A. Polizia Municipale	99
U.O.A. Ufficio del Sindaco	100
<b>MEDIA STATO ATTUAZIONE</b>	<b>98,80</b>



## Settore 1 - Segreteria generale

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
2.	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024	100	30	30
3.	Codice di Comportamento dell'Ente: revisione e aggiornamento	95	30	28,50
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI U.O. E DI SETTORE</b>				<b>98,50</b>

## Settore 2 - Servizio alla persona

U.O.	N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
<i>U.O. 2.1 Servizi educativi e culturali</i>	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Cultura e Sport: programmazione principali eventi artistici, culturali e sportivi promossi dall'A.C.	100	15	15
	3.	Cultura: concorso di idee finalizzato alla realizzazione di una statua in ricordo di Narciso Parigi, noto cantante di origini campigiane	100	10	10
	4.	Attivazione del servizio "Dopo scuola diffuso"	90	20	18
	5.	Nidi: revisione sistema tariffario dei nidi per scorporo della quota relativa alla mensa	100	10	10
	6.	Sport: approvazione della carta dei servizi dello sport	95	5	4,75
<b>Raggiungimento % di U.O.</b>					<b>97,75</b>
<i>U.O. 2.2</i>	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei	100	40	40

Area sociale		servizi e/o delle attività			
	2.	Casa: Approvazione programma mobilità ERP e procedura per gestione istanze	100	40	40
	3.	3. Procedimento per il rilascio delle idoneità alloggiative	100	20	20
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
U.O. 2.3 Servizi al cittadino	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50
	2.	Sportello polifunzionale: "Rilascio Spid presso lo Sportello Polifunzionale del tuo Comune"	100	20	20
	3.	Redazione Carta dei Servizi al Cittadino "Promuovere informazione e dialogo"	95	30	28,5
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>98,50</b>
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE</b>					<b>98,75</b>

## Settore 3 - Risorse

U.O.	N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
U.O. 3.1 Servizi finanziari	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Implementazione sistema PagoPa	100	60	60
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
U.O. 3.2 Risorse tributarie e partecipazioni	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Prosecuzione nell'introduzione di strumenti finalizzati all'aumento della riscossione	100	60	60
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
U.O. 3.3	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40

<i>Risorse umane</i>	2.	Programma gestione del personale: eliminazione documentazione cartacea e completa gestione informatizzata	100	15	15
	3.	Revisione del regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici	100	10	10
	4.	Digitalizzazione del fascicolo personale dei dipendenti	100	20	20
	5.	Gestione Associata Previdenza: redazione schede procedimenti e attività	100	15	15
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
<i>3.4 Innovazione e sistemi informatici</i>	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Attivazione di un servizio di front end centralizzato di prenotazione degli appuntamenti	100	10	10
	3.	Riorganizzazione delle richieste di interventi del CED	100	30	30
	4.	Attivazione di pagoPA per lo sportello dei servizi demografici	100	15	15
	5.	Candidature in risposta agli avvisi PNRR Misura 1. Digitalizzazione	100	5	5
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE</b>					<b>100</b>

#### Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio

U.O.	N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
<i>U.O. 4.1 Settore tecnico - Servizi amministrativi</i>	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Nuovo regolamento per l'utilizzo dei mezzi comunali e aggiornamento del regolamento di polizia mortuaria	100	40	40
	3.	Redazione della Carta dei servizi per il rilascio dell'autorizzazione per l'occupazione temporanea del suolo pubblico	75	20	15

<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>95</b>
<i>U.O.</i> 4.2 <i>OO.PP.</i> - Strade e Pubb. Illuminazione	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività		40	
	2.	Riqualificazione piazza Palagione gestione informatizzata		60	
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
<i>U.O.</i> 4.3 <i>OO.PP.</i> - Patrimonio pubblico	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Potenziamento del polo sportivo Campi Ovest	70	20	14
	3.	Redazione schede progetti opere pubbliche per la richiesta di finanziamenti PNRR ed altri	90	20	18
	4.	Attuazione dell'Accordo di valorizzazione ex casa del fascio del Comune di Campi Bisenzio	100	20	20
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>92</b>
<i>U.O.</i> 4.4 <i>Ambiente mobilità e trasporti</i>	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Affidamento in appalto del servizio cimiteriale	100	20	20
	3.	Realizzazione della Cassa di espansione sul fosso Tomerello	100	15	15
	4.	Decoro Urbano	100	25	25
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
<i>U.O.</i> 4.5 <i>Protezione civile</i>	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Aggiornamento Piano Protezione Civile	100	60	60
<b>Raggiungimento U.O. %</b>					<b>100</b>
<i>U.O.</i> 4.6 <i>Programma strategico del territorio</i>	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Tramvia: realizzazione linea 4 Leopolda - Campi Centro	80	30	24
	3.	Approvazione del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche	100	30	30

Raggiungimento U.O. %					94
U.O. 4.7 Edilizia e strumenti attuativi	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Redazione del nuovo regolamento edilizio	100	30	30
	3.	Sviluppo dell'area produttiva Nord-Ovest	100	30	30
Raggiungimento U.O. %					100
U.O. 4.8 Sviluppo economico	1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
	2.	Nuovo regolamento per lo spettacolo viaggiante	100	30	30
	3.	Revisione del regolamento per il commercio su area pubblica	70	30	21
Raggiungimento U.O. %					91
RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE					96,50

### U.O.A. Polizia Municipale

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
2.	Lotta all'evasione fiscale	100	20	20
3.	Lotta all'abbandono e al trasporto illecito di rifiuti e lotta all'abusivismo edilizio	100	30	30
4.	Educazione alla legalità	90	10	9
RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.				99

### U.O.A. Ufficio del Sindaco

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
1.	Consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
2.	Redazione delle linee guida operative dell'Organismo di controllo sulla qualità dei servizi erogati	100	20	20

3.	Costituzione della "Comunità del cibo - Bio-diversamente Piana"	100	15	15
4.	Redazione delle linee guida per la gestione dei canali social istituzionali	100	15	15
5.	Restyling sito istituzionale: 4a fase	100	10	10
<b>RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.</b>				<b>100</b>

## 8. Performance di ente

Ai sensi degli articoli 1, 3, 5 e 9 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la performance di ente è misurata come media della realizzazione degli obiettivi complessivamente previsti per tutto il Comune, calcolata con i relativi pesi ponderali, ed è determinata nelle seguenti misure percentuali:

- media degli obiettivi strategici 40%
- media degli obiettivi operativi 60%

	<b>Raggiungimento % medio generale</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore pesato %</b>
Obiettivi strategici	96,25	40	38,50
Obiettivi operativi	98,80	60	59,28
<b>PERFORMANCE DI ENTE</b>			<b>97,78</b>

La performance di ente risulta essere quindi pari a **97,78%**.

## 9. Performance organizzativa

Ai sensi degli articoli 1, 3, 5 e 9 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la performance organizzativa è misurata come media della realizzazione degli obiettivi operativi complessivamente previsti per ogni singola Unità Operativa e Unità Organizzativa Autonoma, calcolata con i relativi pesi ponderali, nonché sulla base del concorso della stessa Unità Operativa o Unità Organizzativa Autonoma alla performance di ente, ed è determinata nelle seguenti misure percentuali:

- performance di ente 20%
- media degli obiettivi della U.O. o della U.O.A. 80%

Di seguito si riportano le performance organizzative di ogni singola Unità Operativa e Unità Organizzativa Autonoma.

### Settore 1 - Segreteria Generale

	Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
Media obiettivi U.O.	98,50	80	78,80
Performance di ente	97,78	20	19,56
<b>Performance organizzativa U.O. 1.1 e Settore 1</b>			<b>98,36</b>

### Settore 2 - Servizi alla persona

		Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
U.O. 2.1.	Media obiettivi U.O.	97,75	80	78,20
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 2.1.</b>			<b>97,76</b>
U.O. 2.2.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 2.2.</b>			<b>99,56</b>

U.O. 2.3.	Media obiettivi U.O.	98,50	80	78,80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 2.3.</b>			<b>98,36</b>

### Settore 3 - Risorse

		Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
U.O. 3.1.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 3.1.</b>			<b>99,56</b>
U.O. 3.2.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 3.2.</b>			<b>99,56</b>
U.O. 3.3.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 3.3.</b>			<b>99,56</b>
U.O. 3.4.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 3.4.</b>			<b>99,56</b>

### Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio

		Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
U.O. 4.1.	Media obiettivi U.O.	95	80	76
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.1.</b>			<b>95,56</b>

U.O. 4.2.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.2.</b>			<b>99,56</b>
U.O. 4.3.	Media obiettivi U.O.	92	80	73,60
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.3.</b>			<b>93,16</b>
U.O. 4.4.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.4.</b>			<b>99,56</b>
U.O. 4.5.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.5.</b>			<b>99,56</b>
U.O. 4.6.	Media obiettivi U.O.	94	80	75,20
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.6.</b>			<b>94,76</b>
U.O. 4.7.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.7.</b>			<b>99,56</b>
U.O. 4.8.	Media obiettivi U.O.	91	80	72,80
	Performance di ente	97,78	20	19,56
	<b>Performance organizzativa U.O. 4.8.</b>			<b>92,36</b>

**U.O.A. - Polizia Municipale**

	<b>Media di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore pesato %</b>
Media obiettivi U.O.	99	80	79,20
Performance di ente	97,78	20	19,56
<b>Performance organizzativa U.O.A. Polizia Municipale</b>			<b>98,76</b>

**U.O.A. - Ufficio del Sindaco**

	<b>Media di raggiungimento %</b>	<b>Peso</b>	<b>Valore pesato %</b>
Media obiettivi U.O.	100	80	80
Performance ente	97,78	20	19,56
<b>Performance organizzativa U.O.A. Ufficio del Sindaco</b>			<b>99,56</b>