



Relazione sulla Performance collettiva di Ente

Anno 2021

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

Indice

1. Il ciclo della performance	3
2. Finalità e principi generali della relazione sulla performance	4
3. Il contesto esterno.....	5
4. Il contesto interno.....	9
5. Indicatori comuni per le funzioni di supporto alle P.A.	11
6. Il ciclo di gestione della performance anno 2021	14
7. Risorse, efficienza ed economicità.....	15
8. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	16
9. Valutazione della performance.....	17
9.1 Obiettivi strategici: percentuale di raggiungimento di Settore/UOA e media stato di attuazione	18
9.2. Obiettivi operativi: media percentuale di raggiungimento dei Settori/U.O.A e media dello stato di attuazione.....	23
10. Performance di ente.....	34
11. Performance organizzativa	35

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 ispirato 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

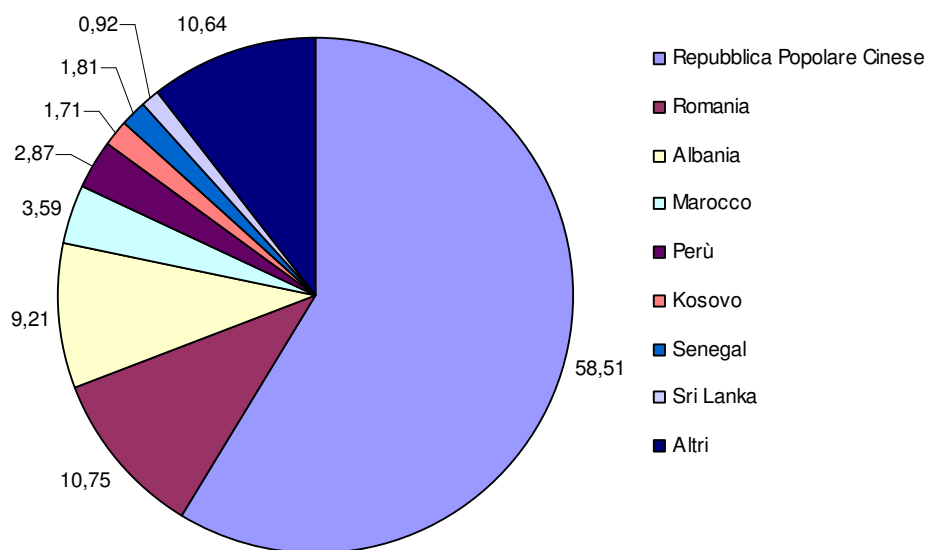
Popolazione residente	Residenti maschi	Residenti femmine	Residenti totale
Calcolata al 31/12/2021	23599	24151	47750
%	49,42%	50,58%	100%

Popolazione residente	Stranieri maschi	Stranieri femmine	Stranieri totale
Calcolata al 31/12/2021	5334	5229	10563
% sul totale della popolazione residente	22,60%	21,65%	22,12%

I dati sulla popolazione residente, pubblicati sul sito istituzionale, evidenziano una presenza di stranieri nel territorio campigiano, pari al 22,12%, 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.

Cittadinanza straniera	n.	%
Repubblica Popolare Cinese	6180	58,51%
Romania	1135	10,75%
Albania	973	9,21%
Marocco	379	3,59%
Perù	303	2,87%
Kosovo	181	1,71%
Senegal	191	1,81%
Sri Lanka	97	0,92%
Altri	1124	10,64%
TOTALE	10563	100%



Nel paragrafo che segue saranno commentati alcuni fattori che evidenziano i loro legami nel tessuto socio-economico.

Tessuto socio-economico

I dati sotto riportati, relativi alla situazione socio-economica del territorio comunale, sono estratti dal paragrafo "Situazione socio-economica" del Documento Unico di Programmazione 2021-2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 232 del 23 dicembre 2020.

Economia insediata

Il tessuto economico del Comune di Campi Bisenzio rappresenta 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.

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

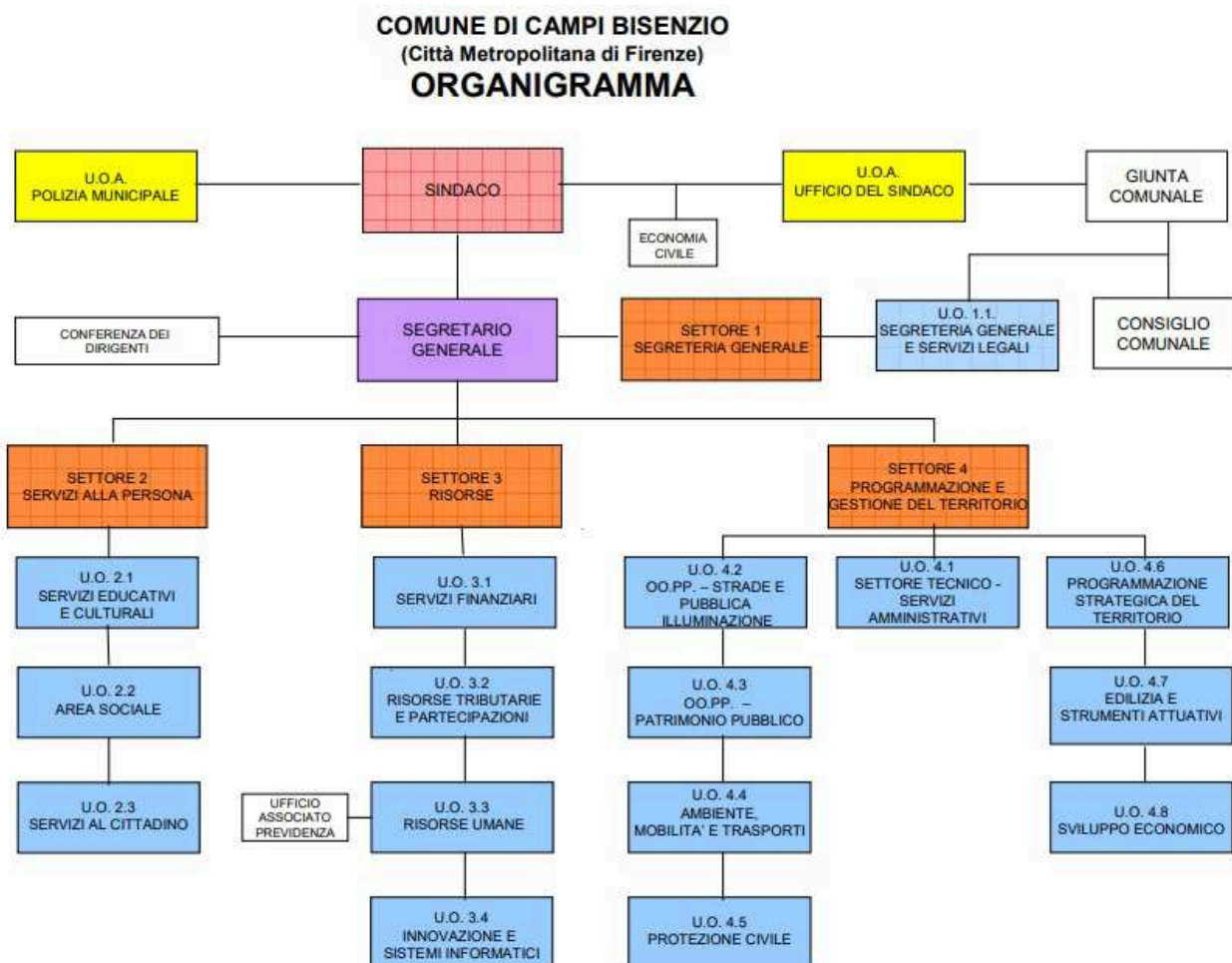
Struttura organizzativa

Al 31 dicembre 2021 l'Amministrazione è composta da n. 251 dipendenti di cui n. 4 Dirigenti, compreso il Segretario Generale e 13 dipendenti a tempo determinato; la macrostruttura vigente è stata ridefinita con la delibera G.C. n° 169 del 14 novembre 2019 con vigenza 1 gennaio 2020 così come da schema sottostante.

Con la stessa Delibera sono stati approvati i nuovi organigramma, funzionigramma e definizione delle Posizioni Organizzative.

Con le delibera di Giunta Comunale n° 170 del 14 novembre 2019 e 186 del 3 dicembre 2019 sono state approvate le fasce omogenee e la graduazione relative alle Posizioni Organizzative.

Ad alcuni dipendenti sono stati attribuite specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL 1-4-1999.



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

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 31/12/2021:

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale
A	5	0	5
B	38	9	47
C	118	3	121
D	71	3	74
Segretario	1	0	1
Dirigente	2	1	3
Totale	235	16	251

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:

1. Gestione delle risorse umane		
Nome indicatore	Formola di calcolo	Valore anno 2021
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	1268,25 €
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	0,42
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	0,90
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

2. Gestione degli approvvigionamenti e gestione immobiliare		
Nome indicatore	Formula di calcolo	Valore anno 2021
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	10,35 %
2.2 Spesa per energia elettrica al metro quadro	Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili	€/mq 2,85

3. Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione		
Nome indicatore	Formula di calcolo	Valore anno 2021
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	78%
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

4. Gestione della comunicazione e della trasparenza		
Nome indicatore	Formula di calcolo	Valore anno 2021
4.1 Consultazione del portale istituzionale	N. totale di accessi unici al portale istituzionale /365	1261
4.2 Grado di trasparenza dell'amministrazione	L'indicatore si calcola rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV	93,47%*

* dato aggiornato all'anno 2020 per mancanza dell'attestazione 2021 da parte dell'OIV.

6. Il ciclo di gestione della performance anno 2021

Atti della programmazione

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

- DUP 2021/2023: aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 232 del 23 dicembre 2020;
- Bilancio di previsione 2021/2023: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 233 del 23 dicembre 2020;
- Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 e documento denominato "Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2021": approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 5/2021 e modificato con delibera n. 165 del 12/10/2021.

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.

7. 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 della Giunta Comunale n. 51 del 29/03/2022 avente ad oggetto: "Approvazione relazione rendiconto di gestione esercizio finanziario 2021", con la quale è stata approvata la relazione e presentata per l'approvazione al Consiglio Comunale nella seduta del 28 aprile 2022.

8. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

Gli obiettivi inseriti nel "Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2021" 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.

I risultati raggiunti

L'Ufficio Controllo di Gestione ha rendicontato il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Settori / Unità Organizzative Autonome, come da report allegato alla presente relazione.

Il report 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 intermedio del 30 giugno e al monitoraggio finale del 31 dicembre 2021.

Si evidenzia che anche il 2021 è stato un anno particolare a causa dell'emergenza sanitaria venutasi a creare a seguito della diffusione del COVID-19.

Tutti i Settori/U.O.A. sono stati interessati dalla gestione delle attività straordinarie dovute dall'emergenza sanitaria e ciò ha creato degli scostamenti sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, ritardando sulla tempistica prevista.

Anche la modalità di svolgimento delle attività lavorative è stata notevolmente influenzata dall'emergenza sanitaria. Il lavoro agile è stato per gran parte dell'anno la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa (per tutti quei servizi che non presentano il carattere di indifferibilità e che non richiedono la presenza nel luogo di lavoro).

9. 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.

Rendicontazione e referto dei risultati

L'ufficio Controllo di Gestione, incardinato nel Settore 3, 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 2021.

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 2021.

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 con i soggetti interessati.

Tale attività di controllo si è svolta in maniera congiunta con il Segretario Generale.

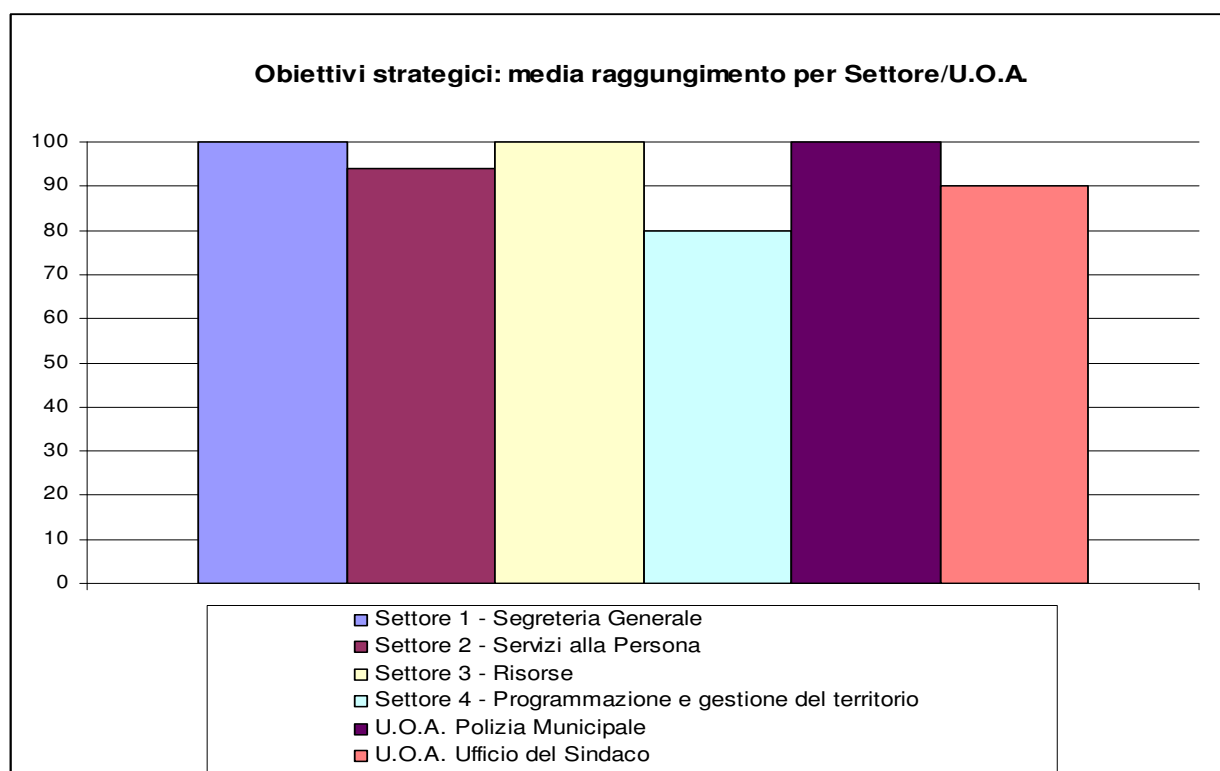
L'esito di tale processo, contenuto nel documento denominato "Referto dei risultati al 31/12/2021", allegato alla presente relazione; riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi di PDO e la grandezza propedeutica alla misurazione della performance di Ente e organizzativa.

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

9.1 Obiettivi strategici: percentuale di raggiungimento di Settore/UAO e media stato di attuazione

Settori/UAO - Dirigenti/Responsabili	% di raggiungimento
Settore 1 - Segreteria Generale Razzino Grazia	100
Settore 2 - Servizi alla Persona Giuntini Gloria	94
Settore 3 - Risorse Nucci Niccolò	100
Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio Passaniti Domenico Ennio Maria	80
U.O.A. Polizia Municipale Frutti Francesco	100
U.O.A. Ufficio del Sindaco Salerno Giuseppina	90
MEDIA STATO ATTUAZIONE	94

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 **94%**.



Obiettivi strategici - dettaglio

Settore 1 - Segreteria Generale

Dirigente Razzino Grazia

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Strategico n. 1	Digitalizzazione delle delibere di Giunta e Consiglio Comunale	100	100	100
RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE				100

Settore 2 - Servizi alla persona

Dirigente Giuntini Gloria

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Strategico n. 2	Istituzione sul territorio comunale dell'Agenzia per la casa	100	40	40
Strategico n. 3	Creazione di un "fondo di solidarietà aperto" finalizzato alla riduzione della fragilità economiche e sociale del Comune (obiettivo nuovo)	90	60	54
RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE				94

Settore 3 - Risorse

Dirigente Niccolò Nucci

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Strategico n. 4	Recupero evasione IMU - Attuazione del progetto Tributi iN	100	50	50
Strategico n. 5	Programmazione triennale fabbisogno del personale e prosecuzione delle procedure per l'assunzione del personale relativo al triennio 2019/2021	100	50	50
		RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE		100

Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio

Dirigente Passaniti Ennio Domenico Maria

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Strategico n. 6	Realizzazione nuova scuola dell'infanzia in località v. Gramignano	60	20	12
Strategico n. 7	Realizzazione nuove circonvallazioni	60	30	18
Strategico n. 8	Ristrutturazione del Palazzo Pretorio	100	20	20
Strategico n. 9	Redazione nuovo strumento urbanistico	100	30	30
RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE				80

U.O.A. Polizia Municipale

Responsabile Francesco Frutti

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Strategico n. 10	Polizia di prossimità, controllo per zone inerente la sicurezza stradale, il degrado e la sicurezza urbana e punti di ascolto della cittadinanza	100	100	100
RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.				100

U.O.A. Ufficio del Sindaco

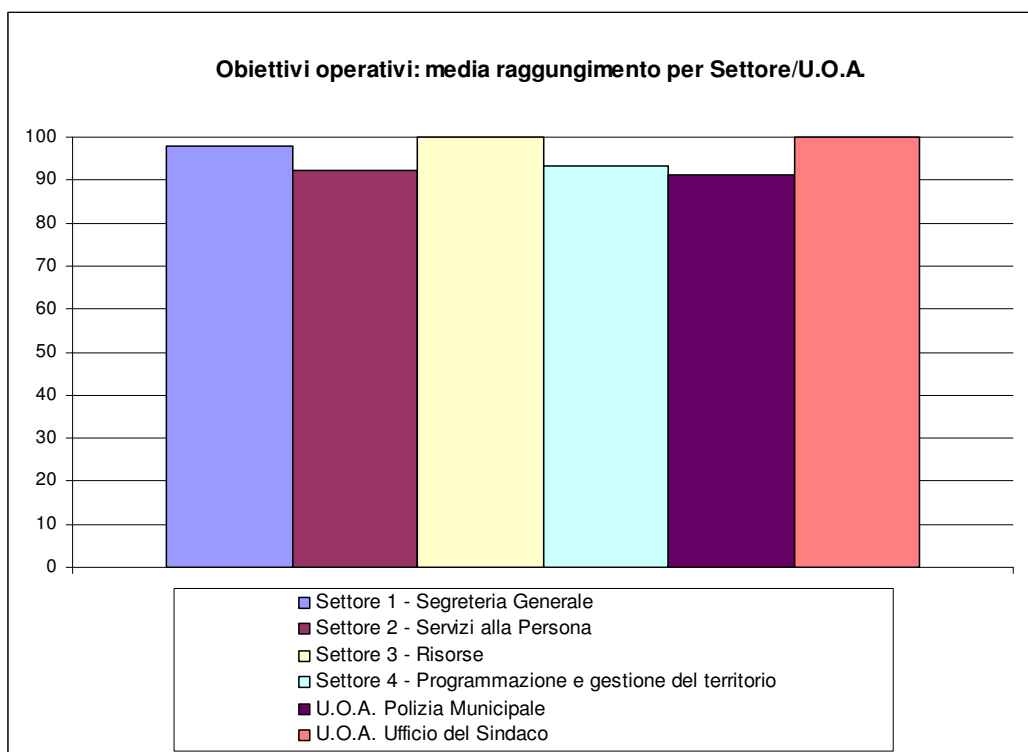
Responsabile Salerno Giuseppina

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Strategico n. 11	Costituzione Urban Center	90	100	90
	RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.			90

9.2. Obiettivi operativi: media percentuale di raggiungimento dei Settori/U.O.A e media dello stato di attuazione

Settori/U.O.A.	Media di raggiungimento %
Settore 1 - Segreteria Generale	98
Settore 2 - Servizi alla Persona	92,33
Settore 3 - Risorse	100,00
Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio	93,34
U.O.A. Polizia Municipale	91,25
U.O.A. Ufficio del Sindaco	100,00
MEDIA STATO ATTUAZIONE	95,82

La media dello stato di attuazione degli obiettivi operativi dei Settori/U.O.A. dell'Ente (il dettaglio dello stato di attuazione rilevato e dei pesi è riportato nelle pagine seguenti) risulta essere quindi pari al **95,82%**.



Obiettivi operativi - dettaglio

Settore 1 - Segreteria Generale

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40
Operativo 2	Regolamento per la concessione dei contributi economici	90	20	18
Operativo 3	Modifiche al Regolamento per la disciplina degli incarichi legali	100	25	25
Operativo 4	Aggiornamento del Regolamento per l'attribuzione del premio "Levriero Città di Campi"	100	15	15
RAGGIUNGIMENTO % DI SETTORE			100	98

Settore 2 - Servizio alla persona

U.O.	N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %	Raggiungimento U.O. %
2.1.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40	97,5
	Operativo 2	Istruzione: Istituzione del Servizio di pre e post scuola	100	20	20	
	Operativo 3	Istruzione: Soggiorni estivi inclusivi diffusi	90	25	22,5	
	Operativo 4	Nidi comunali: attività ludico-ricreative ed educative per il periodo estivo	100	10	15	
2.2	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40	87
	Operativo 2	Strutturazione della rete territoriale Tessere (obiettivo spostato da strategico a operativo)	60	20	12	

	Operativo 3	Immigrazione: realizzazione di un nuovo progetto di inclusione dei richiedenti asilo presso il polo di accoglienza di Piazza Matteotti	75	20	15	
	Operativo 4	Predisposizione P.U.C. (Progetti utili alla collettività) attraverso appositi accordi con gli Enti del Terzo settore (ETS) (obiettivo nuovo)	100	20	20	
2.3.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	92,5
	Operativo 2	Servizi demografici: predisposizione di un protocollo operativo con la Società della Salute zona fiorentina nord ovest relativo ai residenti collocati stabilmente in strutture socio-sanitarie	100	25	25	
	Operativo 3	Gestione documentale e piano di fascicolazione dei documenti	70	25	17,5	
RAGGIUNGIMENTO % MEDIO DI SETTORE						92,33

Settore 3 - Risorse

U.O.	N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso %	Parametro di conseguimento %	Raggiungimento U.O. %
3.1.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	100	100	100
3.2.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	100
	Operativo 2	Attuazione strumenti finalizzati all'aumento della riscossione - progetto Precoattivo iN	100	30	30	
	Operativo 3	Gestione società partecipate: implementazione sistema informativo	100	20	20	
3.3.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40	100
	Operativo 2	Valutazione attuale software per la gestione del personale e concreta attivazione dei tre moduli: presenze, contabilità e gestione giuridica.	100	15	15	
	Operativo 3	Regolamento relativo agli orari di lavoro e di servizio del personale dipendente del comune di Campi Bisenzio, da collegare con il piano anticorruzione con particolare riferimento al Codice di comportamento	100	10	10	

	Operativo 4	Stesura del Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)	100	15	15	
	Operativo 5	Applicazione contratto area della Dirigenza	100	15	15	
	Operativo 6	Gestione Associata Previdenza: formazione del personale degli enti sulla corretta compilazione della Lista PosPA	100	5	5	
3.4.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	80	80	100
	Operativo 2	Piano di migrazione del data center comunale in CloudPA	100	5	5	
	Operativo 3	Digitalizzazione delle deliberazioni del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale: avvio operativo del software di back office	100	5	5	
	Operativo 4	Formazione rivolta ai nuovi assunti sull'utilizzo delle risorse tecnologiche in uso	100	5	5	

	Operativo 5	Supporto ai Settori / U.O.A. per il dispiegamento F.I.D.O.	100	5	5	
RAGGIUNGIMENTO % MEDIO DI SETTORE						100

Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio

U.O.	N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %	Raggiungimento U.O. %
4.1.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	100
	Operativo 2	Riorganizzazione dell'Area amministrativa del Settore 4	100	50	50	
4.2.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	100
	Operativo 2	Manutenzione straordinaria sede stradale di un tratto di Via Trento	100	25	25	
	Operativo 3	Realizzazione del nuovo Ponte al Santo	100	25	25	
4.3.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	95,75
	Operativo 2	Valorizzazione del patrimonio comunale - "Ex Casa del Fascio"	95	15	14,25	

	Operativo 3	Riqualificazione e adeguamento alle normative vigenti della scuola primaria Vamba	90	35	31,50	
4.4.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	90
	Operativo 2	Bonifica dell'Area ex-canile	100	30	30	
	Operativo 3	Aggiornamento del "Regolamento per l'istituzione e l'organizzazione della zona a traffico limitato del centro storico di Capalle"	50	20	10	
4.5.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	92,5
	Operativo 2	Revisione del Piano Protezione Civile	70	25	17,5	
	Operativo 3	Aggiornamento Piano di emergenza esterno di attività a rischio di incidente rilevante (ditta Beyfin)	100	25	25	
4.6.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	100
	Operativo 2	Tramvia: realizzazione linea 4 Leopolda - Campi Centro	100	50	50	

4.7.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50	92,5
	Operativo 2	Rilascio autorizzazioni per Nuova Grande struttura di vendita	100	25	25	
	Operativo 4	Riorganizzazione servizio edilizia	70	25	17,5	
4.8.	Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	40	40	76
	Operativo 1	Rinnovo delle concessioni di posteggio per l'esercizio del commercio su aree pubbliche	70	25	17,5	
	Operativo 2	Revisione del regolamento per il commercio su area pubblica e nuovi piani dei mercati settimanali (Capoluogo, Capalle e San Donnino)	70	25	17,5	
	Operativo 3	Accordi con i commercianti del territorio per incentivare l'uso degli ecocompattatori (obiettivo spostato da U.O. 4.4 a U.O. 4.8)	10	10	1	
RAGGIUNGIMENTO MEDIO % DI SETTORE						93,34

U.O.A. - Polizia Municipale

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	50	50
Operativo 2	Attività di controllo finalizzate alla lotta all'evasione fiscale	75	35	26,25
Operativo 3	Lotta all'abbandono e al trasporto rifiuti illeciti sul territorio e monitoraggio realizzazioni abusive edilizie	100	15	15
RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.				91,25

U.O.A. - Ufficio del Sindaco

N. obiettivo	Descrizione obiettivo	Grado di raggiungimento %	Peso	Parametro di conseguimento %
Operativo 1	Obiettivo di consolidamento e miglioramento qualitativo/quantitativo dei servizi e/o delle attività	100	30	30
Operativo 2	Regolamento per la disciplina e l'attuazione della sussidiarietà orizzontale	100	15	15
Operativo 3	Attivazione nuovo Emporio solidale	100	15	15
Operativo 4	Restyling sito istituzionale: 3a fase	100	25	25
Operativo 5	Realizzazione progetto "La comunità del cibo" (obiettivo pluriennale e trasversale)	100	15	15
RAGGIUNGIMENTO % DI U.O.A.				100

10. 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%

	Raggiungimento % medio generale	Peso	Valore pesato %
Obiettivi strategici	94,00	40	37,60
Obiettivi operativi	95,82	60	57,49
PERFORMANCE DI ENTE			95,09

La performance di ente risulta essere quindi pari a **95,09%**.

11. Performance organizzativa

Ai sensi degli articoli 1, 3, 5 e 9 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, la performance di 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	80	78,40
Performance di ente	95,09	20	19,02
Performance organizzativa Settore 1			97,42

Settore 2 - Servizi alla persona

		Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
U.O. 2.1.	Media obiettivi U.O.	97,50	80	78
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 2.1.			97,02
U.O. 2.2.	Media obiettivi U.O.	87,00	80	69,60
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 2.2.			88,62
U.O. 2.3.	Media obiettivi U.O.	92,50	80	74
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 2.3.			93,02

Settore 3 - Risorse

		Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
U.O. 3.1.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 3.1.			99,02
U.O. 3.2.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 3.2.			99,02
U.O. 3.3.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 3.3.			99,02
U.O. 3.4.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 3.4.			99,02

Settore 4 - Programmazione e gestione del territorio

		Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
U.O. 4.1.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.1.			99,02
U.O. 4.2.	Media obiettivi U.O.	100	80	80
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.2.			99,02
U.O. 4.3.	Media obiettivi U.O.	95,75	80	76,60
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.3.			95,62
U.O. 4.4.	Media obiettivi U.O.	90,00	80	72,00
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.4.			91,02
U.O. 4.5.	Media obiettivi U.O.	92,50	80	74,00
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.5.			93,02
U.O. 4.6.	Media obiettivi U.O.	100,00	80	80
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.6.			99,02
U.O. 4.7.	Media obiettivi U.O.	92,50	80	74
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.7.			93,02
U.O. 4.8.	Media obiettivi U.O.	76,00	80	60,80
	Performance di ente	95,09	20	19,02
	Performance organizzativa U.O. 4.8.			79,82

U.O.A. - Polizia Municipale

	Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
Media obiettivi U.O.	91,25	80	73
Performance di ente	95,09	20	19,02
Performance organizzativa U.O.A. Polizia Municipale			92,02

U.O.A. - Ufficio del Sindaco

	Media di raggiungimento %	Peso	Valore pesato %
Media obiettivi U.O.	100	80	80
Performance ente	95,09	20	19,02
Performance organizzativa U.O.A. Ufficio del Sindaco			99,02