



**COMUNE DI COSEANO**

**RELAZIONE ANNUALE SUL SISTEMA  
E RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE A CONSUNTIVO**

**ANNO 2022**

## **RELAZIONE ANNUALE SUL SISTEMA**

Il presente documento, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e della L.R. n. 18/2016, rappresenta la Relazione sulla Performance del Comune di Coseano, con riferimento all'anno 2022, che deve contenere la verifica sull'andamento del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il Comune di Coseano ha avviato il percorso per il completo adeguamento del proprio sistema di valutazione ai principi del D. Lgs. 150/2009, approvando il nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi nel 2012.

La valutazione della prestazione individuale dei dipendenti relativa al 2022 viene fatta sulla scorta del nuovo sistema di valutazione, approvato con deliberazione giunta n. 89/2012.

In merito ai controlli interni introdotti dal D.L. n. 174/2012, il Comune ha adottato con deliberazione consiliare n. 4/2013 il Regolamento per la disciplina dei controlli interni ed ha modificato il Regolamento di contabilità dell'Ente introducendo il controllo sugli equilibri finanziari.

Ad oggi sono stati attivati sia il controllo successivo sulla regolarità amministrativa a cura del segretario comunale, sia il controllo sugli equilibri finanziari a cura del Responsabile del Servizio Finanziario. Gli esiti di tali controlli non hanno evidenziato alcuna anomalia.

Nel 2022 è stato approvato ai sensi della legge n. 190/2012 il piano triennale per la prevenzione della corruzione (deliberazione giunta n. 33/2022), in attuazione del PNA 2019, il quale prevede che i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, attesa l'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, possano confermare il PTPC già adottato, fatta salva la possibilità di indicare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT.

### **Adozione del sistema:**

Il Comune di Coseano ha adeguato il proprio ordinamento alla normativa contenuta nel D.Lgs. 150/2009 e nella L.R. 18/2016, modificando o elaborando i seguenti atti:

DOCUMENTI	ATTI
Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi	G.C. 68/2012 - 18/2014
Sistema di Valutazione della Prestazione	G.C. 89/2012
Documento Unico di Programmazione s 2022-2024	C.C. 7 del 30.03.2022
Bilancio di Previsione 2022-2024	C.C. 8 del 30.03.2022
Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Prestazione	G.C. 45/2022
Piano Triennale prevenzione corruzione e per la trasparenza e l'integrità	G.C. 33/2022

## **RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE A CONSUNTIVO**

Questa relazione, secondo il Sistema di valutazione della prestazione del Comune di Coseano, consiste in un documento riportante a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla prestazione prevista dall'art. 10, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 150/2009, e dall'art. 39 della L.R. 18/2016, costituisce 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 della performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati 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.

Al pari del Piano della Prestazione la Relazione è sottoposta all'approvazione della Giunta comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione.

Prima dell'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali da parte dei dipendenti.

La relazione sarà sviluppata secondo il seguente indice:

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
  - Il contesto esterno di riferimento
  - L'amministrazione
  - I risultati raggiunti
  - Le criticità e le opportunità
  -
2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
  - Albero della performance
  - Obiettivi strategici
  - Obiettivi e piani operativi
  - Obiettivi individuali

# **1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

## **Contesto esterno di riferimento**

Il Comune di Coseano fa parte della Comunità Collinare del Friuli, ente locale nato dalla soppressione della precedente Unione Territoriale Intercomunale (UTI) a far data dal 01.01.2021, ex art. 21, comma 4, della L.R. 21/2019.

La riorganizzazione del Comune di Coseano, alla luce della nuova disciplina regionale, si è tradotta nei seguenti provvedimenti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 23/09/2020 è stato approvato lo Statuto della Comunità Collinare del Friuli;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55 del 30/12/2020 è stata conferita a tempo indeterminato l'esercizio della funzione "gestione del personale" alla Comunità Collinare del Friuli;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 56 del 30/12/2020 è stata conferita a tempo indeterminato l'esercizio della funzione "gestione dei servizi tributari" alla Comunità Collinare del Friuli.

Sono inoltre in corso le seguenti convenzioni con gli Enti Locali:

- Servizi culturali, canile, sistema informativo territoriale con la Comunità Collinare del Friuli
- Servizio di Polizia Locale con i Comuni di Dignano, Flaibano, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli e Sedegliano;
- Centro risorsa donna con i Comuni di Colloredo di Monte Albano, Moruzzo, Dignano, Forgaria, Fagagna, Ragogna, Rived'Arcano, San Daniele del Friuli, Treppo Grande, San Vito di Fagagna;

## **L'Amministrazione**

La struttura organizzativa del Comune di Coseano nel 2022 si è articolata nei seguenti servizi (i dati sono riferiti al 31.12.2022):

- Amministrativo: 4 dipendenti, 3 di cat. C e 1 di cat. D dal 01.09.2022;
- Finanziario: 1 dipendente di cat. C, 1 dipendente di cat. D;
- Tecnico: 1 dipendente di cat. C; 2 dipendenti di cat. D di cui uno assunto il 17.11.2022; 1 dipendente di cat. B; 1 posto di cat. B vacante;
- Vigilanza: 2 dipendenti PLA: gestito in convenzione tra i Comuni di Dignano, Flaibano, Ragogna, Rive d'Arcano, Sedegliano e San Daniele del Friuli capo-fila;
- Servizio Personale, Servizio Tributi: servizi gestiti a livello di Comunità collinare sulla scorta dei provvedimenti collegiali sopra indicati.

Nel 2022, le funzioni di responsabili sono state svolte:

- dal dipendente del Comune di Coseano geom. Andrea Mecchia per quanto attiene il servizio tecnico,
- dal Sindaco per quanto attiene il servizio amministrativo e dalla dipendente Pagnucco Tania dal 01.10.2022;
- dal dipendente del Comune di Moruzzo in convenzione per il servizio finanziario e

- dal dott. Marco Zaninello dal 06.06.2022,
- dai dipendenti della Comunità per quanto riguarda il servizio personale e tributi;
- dal dipendente del Comune di San Daniele per quanto attiene lo Sportello Unico delle Attività Produttive (S.U.A.P.);
- dal dipendente del Comune di San Daniele per quanto attiene al servizio di polizia locale.

Nel corso del 2022 non ci sono state cessazioni dal servizio.

Le assunzioni effettuate nel 2022 sono state le seguenti:

- 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D
- 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D

Per la dott.ssa Tania Pagnucco e l'arch. Andrea Gottardo non viene redatta la scheda di valutazione in quanto il servizio prestato è stato inferiore ai 180 giorni (requisito richiesto dal vigente sistema di valutazione del personale).

Oltre quanto sopra riportato, sono stati gestiti in forma associata i seguenti servizi:  
Coordinamento e messa in rete attività culturali – programmazione e gestione attività culturali, canile comprensoriale, accoglienza e promozione turistica, sistema informativo territoriale con la Comunità Collinare;

Centro risorsa donna con i Comuni di Colloredo di Monte Albano, Moruzzo, Dignano, Forgaria, Fagagna, Ragogna, Rived'Arcano, San Daniele del Friuli, Treppo Grande, San Vito di Fagagna;

Infine il Servizio sociale è assicurato mediante delega all'ASU FC Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale di Udine per il tramite della Comunità Collinare del Friuli.

### **I risultati raggiunti**

I dati che emergono dall'analisi del conseguimento degli obiettivi assegnati a livello individuale e collettivo, esaminati nel prosieguo della relazione, denotano dei risultati positivi, con un buon grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari servizi. Ancora da perfezionare è sicuramente il raccordo logico tra gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e gli obiettivi operativi assegnati ai Servizi.

### **Le criticità e le opportunità**

Tra le criticità si deve segnalare la progressiva riduzione delle risorse degli Enti locali, che tocca anche il Comune di Coseano. L'opportunità maggiore è rappresentata dalla progressiva informatizzazione e digitalizzazione degli uffici e delle procedure. L'utilizzo della posta elettronica, inoltre, ha di fatto soppiantato gran parte delle comunicazioni interne ed esterne.

## 2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### Albero della performance

Con questo termine ci si riferisce a un prospetto che ricostruisca la coerenza logica e i nessi di correlazione tra gli obiettivi strategici dell'Ente (ricavabili dalla relazione amministrativa di mandato o da altri documenti, se esistenti, di programmazione strategica), gli obiettivi operativi (intesi come gli obiettivi specifici assegnati ai Servizi con il PRO Piano della performance).

Secondo la logica ad albero il raggiungimento degli obiettivi individuali dovrebbe portare al conseguimento degli obiettivi operativi i quali dovrebbero contribuire (fatti salvi fattori esterni non controllabili) al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Nella pagina seguente si è cercato di ricostruire l'albero della performance del Comune di Coseano per l'anno 2022. In esso sono riportati gli obiettivi individuati con la D.G.C. 45/2022.

### Obiettivi strategici

#### OBIETTIVI TRASVERSALI

<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.1. "PARTECIPAZIONE E TRASPARENZA" EFFICIENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA:</b>
--

<b>Obiettivo Operativo 1.1.1 ANNO 2022</b>
--

"Programma triennale per la trasparenza e l'integrità": l'obiettivo consiste nel migliorare, adeguare e implementare i dati nella sezione del sito "Amministrazione Trasparente". Pubblicare e trasmettere i dati di cui all'art. 1, comma 32, L. 190/2012 all'ANAC (attività assegnata al TPO-Responsabile del Servizio Amministrativo sulla base dei files caricati dai singoli responsabili)
---

<b>Soggetto Responsabile dell'Obiettivo</b>
---

Segretario Comunale e tutti i T.P.O.
--------------------------------------

<b>Indicatore di risultato</b>
--------------------------------

Aggiornamento dati "Amministrazione trasparente" come indicato nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Pubblicazione e trasmissione dei dati di cui all'art. 1, comma 32, L. 190/2012 all'ANAC
--

<b>PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO</b>
--------------------------------------

20% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Economico-Finanziario
---

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Tecnico
---

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Vigilanza
---

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Amministrativo
--

<b>Obiettivo Operativo 1.1.2 ANNO 2022</b>
--

GDPR 679/2022
---------------

<b>Soggetto Responsabile dell'Obiettivo</b>
---

Segretario Comunale e tutti i T.P.O.
--------------------------------------

<b>Indicatore di risultato</b>
--------------------------------

Piattaforma privacy dell'ente – completamento da parte di tutti i dipendenti di ciascun servizio del percorso formativo entro il 31/12
--

<b>PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO</b>
--------------------------------------

20% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Economico-Finanziario
---

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Tecnico-Manutentivo
---

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Vigilanza
---

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Amministrativo
--

### **Obiettivo Operativo 1.1.3 ANNO 2022**

Mantenimento-Incremento nell'efficienza del servizio offerto ai terzi

#### **Soggetto Responsabile dell'Obiettivo**

Tutti i T.P.O.

#### **Indicatore di risultato**

Mantenimento-Miglioramento dell'indicatore di tempestività dei pagamenti di cui al D.P.C.M. 22.09.2014.

L'indicatore è definito in termini di scostamento medio di pagamento dalla data di scadenza stabilita di norma in 30 giorni salvo diversa pattuizione tra le parti, rapportato agli importi complessivamente pagati. Se tale indicatore è positivo si ha un ritardo rispetto al termine medio, se è negativo si ha un pagamento "veloce". Per il Comune di Coseano l'indicatore per il 2022 è pari a "19,25". L'obiettivo è quello di mantenere tale valore rispettoso o migliorativo della normativa in ordine ai tempi di pagamento.

#### **PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO**

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Tecnico

10% sul totale obiettivi assegnati al Responsabile del Servizio Amministrativo

10% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

## **AREA FINANZIARIA**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 1.2 "ESERCIZIO COORDINATO DI FUNZIONI CON ALTRI ENTI LOCALI E POLITICHE DI BILANCIO":**

La normativa che influenzerà in maniera importante le politiche economiche dell'ente per l'annualità in corso è correlata:

- all'emergenza epidemiologica COVID-19: l'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU). È un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. L'Italia è la prima beneficiaria dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il dispositivo RRF richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo Piano, che si articola in sei Missioni e 16 Componenti, beneficia della stretta interlocuzione avvenuta in questi mesi con il Parlamento e con la Commissione Europea, sulla base del Regolamento RRF. Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Il Piano è in piena coerenza con i sei pilastri del NGEU e soddisfa largamente i parametri fissati dai regolamenti europei sulle quote di progetti "verdi" e digitali.
- Alla nuova disciplina vincolistica e ai nuovi obblighi di finanza pubblica per gli enti del Friuli Venezia Giulia in punto di spesa di personale (DGR n. 1871 del 2/12/2021).

In questa situazione di emergenza sanitaria, resta comunque evidente che ogni intervento dovrà necessariamente essere attentamente valutato con riguardo alle risorse disponibili e che gli spazi per le scelte politiche risultano conseguentemente abbastanza incerti.

#### **STATO DI ATTUAZIONE**

Il Bilancio adottato ha sostanzialmente mirato a mantenere inalterata la pressione fiscale, le tariffe e aliquote.

### **Obiettivo Operativo 1.2.1 ANNO 2022**

#### **APPROVAZIONE DOCUMENTI CONTABILI NELL'OTTICA DI UN MANTENIMENTO / MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA**

#### **Soggetto Responsabile dell'Obiettivo**

T.P.O. Responsabile Servizio Economico-Finanziario

#### **Indicatore di risultato**

Presentazione alla Giunta dello schema di bilancio di previsione 2023-2025 entro il 31.12 o con almeno 20 giorni di anticipo rispetto alla data di adozione in Giunta dello schema del bilancio di previsione 2022-2024.

#### **PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO**

30% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

**Obiettivo Operativo 1.2.2 ANNO 2022**

Incrementare, tramite il sito istituzionale, la fruizione dei servizi on line da parte dei cittadini

**Soggetto Responsabile dell'Obiettivo**

TPO Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

**Indicatore di risultato**

Ampliamento del servizio Pago.PA. La valutazione verrà effettuata confrontando i dati del 2022 rispetto al 2021 visibili tramite la piattaforma X-Desk

**PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO**

20% sul totale obiettivi assegnati al TPO del Servizio Amministrativo

20% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Economico-finanziario

20% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Tecnico

**AREA AMMINISTRATIVA****OBIETTIVO STRATEGICO 1.3 "ESERCIZIO COORDINATO DI ATTIVITA' CULTURALI E STATISTICHE":****Obiettivo Operativo 1.3.1 ANNO 2022**

Organizzazione della manifestazione "Premio Arte Coseano" rivista e adeguata alla normativa COVID-19

**Soggetto Responsabile dell'Obiettivo**

Segretario Comunale-Responsabile del Servizio Amministrativo

**Indicatore di risultato**

Realizzazione delle manifestazioni nel rispetto della disciplina emergenziale

**PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO**

30% sul totale obiettivi assegnati al Segretario Comunale-Responsabile del Servizio Amministrativo

**Obiettivo Operativo 1.3.2 ANNO 2022**

Gestione del censimento permanente 2022

**Soggetto Responsabile dell'Obiettivo**

Segretario Comunale-Responsabile del Servizio Amministrativo

**Indicatore di risultato**

Rispetto degli adempimenti e della tempistica imposta dalla normativa

**PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO**

20% sul totale obiettivi assegnati al Segretario Comunale-Responsabile del Servizio Amministrativo

**AREA TECNICA****OBIETTIVO STRATEGICO 1.4 "OPERE PUBBLICHE E INFORMATIZZAZIONE":****Obiettivo Operativo 1.4.1 ANNO 2022**

Sviluppo progetto delle Comunità energetiche sulla base del finanziamento della Comunità Collinare del Friuli.

**Soggetto Responsabile dell'Obiettivo**

Responsabile del Servizio Tecnico

**Indicatore di risultato**

Affidamento progettazione impianti fotovoltaici nel termine stabilito dalla convenzione.

**PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO**

40% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Tecnico

**Obiettivo Operativo 1.4.2 ANNO 2022**

Percorso di semplificazione e di informatizzazione

**Soggetto Responsabile dell'Obiettivo**

Responsabile del Servizio Tecnico

**Indicatore di risultato**

Gestione di tutte le pratiche edilizie tramite SUE entro il 31.12.2022

**PESO DELL'OBIETTIVO OPERATIVO**

30% sul totale obiettivi assegnati al TPO-Responsabile del Servizio Tecnico

Di seguito si riporta il prospetto con il grado di raggiungimento degli obiettivi relativo a tutte le Aree.

### **RESPONSABILE AREA FINANZIARIA**

Obiettivi Operativi	Peso dell'obiettivo	Grado di raggiungimento	Peso effettivo
<b>Obiettivo Operativo 1.1.1</b>	20%	100%	20%
<b>Obiettivo Operativo 1.1.2</b>	20%	100%	20%
<b>Obiettivo Operativo 1.1.3</b>	10%	100%	10%
<b>Obiettivo Operativo 1.2.1</b>	30%	70%	21%
<b>Obiettivo Operativo 1.2.2</b>	20%	100%	20%
<b>TOTALE</b>	100%		91%

### **RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA**

Obiettivi Operativi	Peso dell'obiettivo	Grado di raggiungimento	Peso effettivo
<b>Obiettivo operativo 1.1.1</b>	10%	100%	10%
<b>Obiettivo operativo 1.1.2</b>	10%	100%	10%
<b>Obiettivo operativo 1.1.3</b>	10%	100%	10%
<b>Obiettivo operativo 1.2.2</b>	20%	100%	20%
<b>Obiettivo operativo 1.3.1</b>	30%	100%	30%
<b>Obiettivo operativo 1.3.2</b>	20%	100%	20%
<b>TOTALE</b>	100%		100%

### **RESPONSABILE AREA TECNICA**

Obiettivi Operativi	Peso dell'obiettivo	Grado di raggiungimento	Peso effettivo
<b>Obiettivo operativo 1.1.1</b>	10%	100%	10%
<b>Obiettivo operativo 1.1.2</b>	10%	100%	10%
<b>Obiettivo operativo 1.1.3</b>	10%	100%	10%
<b>Obiettivo operativo 1.4.1</b>	40%	100%	40%
<b>Obiettivo operativo 1.4.2</b>	30%	100%	30%
<b>TOTALE</b>	100%		100%

Il Responsabile del Servizio Polizia Locale, alla luce della convenzione per la gestione associata del servizio, è valutato dal comune di San Daniele del Friuli.

## **Obiettivi, piani operativi e Obiettivi individuali**

I Responsabili TPO hanno provveduto nel 2022 ad assegnare gli obiettivi ai propri collaboratori.

Il raggiungimento di tali obiettivi costituisce parametro di valutazione della prestazione e, come tale, legittima l'erogazione dei compensi incentivanti determinati in sede di contrattazione decentrata integrativa. La performance dei collaboratori è stata nel complesso positiva.

### **Area Finanziaria**

N. obiettivi complessivamente assegnati: 5

N. Obiettivi completamente raggiunti (100%): 4

N. Obiettivi parzialmente raggiunti (tra 50 e 100%): 1

N. Obiettivi non raggiunti: (inferiore al 50%): 0

### **Area Amministrativa**

N. obiettivi complessivamente assegnati: 6

N. Obiettivi completamente raggiunti (100%): 6

N. Obiettivi parzialmente raggiunti (tra 50 e 100%): 0

N. Obiettivi non raggiunti: (inferiore al 50%): 0

### **Area Tecnica**

N. obiettivi complessivamente assegnati: 5

N. obiettivi completamente raggiunti (100%): 5

N. obiettivi parzialmente raggiunti: (tra 50 e 100%): 0

N. obiettivi non raggiunti: 0

## **Conclusioni.**

Da quanto sopra si desume il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Titolari di Posizione Organizzativa presenti nell'Ente. I risultati conseguiti sono integrati con gli altri strumenti di rendicontazioni dell'ente, tra i quali, in particolare, la Relazione sulla gestione approvata dalla Giunta comunale ed allegata al Rendiconto per l'anno 2022.

I dati della Relazione sulla performance sono complessivamente positivi, soprattutto se valutati in un quadro normativo che prevede diversi vincoli e limiti, non solo di tipo economico e finanziario, connessi agli obiettivi generali di finanza pubblica, soprattutto per quanto riguarda il vincolo legato al principio di sostenibilità della spesa di personale. L'adozione del piano della performance è apparsa complessivamente efficace, al fine di perseguire la massima economicità di gestione, la semplificazione dei procedimenti e l'eliminazione di ogni possibile forma dispersione di risorse.

Ciò premesso e ricordato che, ai sensi del Decreto Legislativo 74/2017, l'OIV valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e sia assicurata la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, si sottopone la presente all'OIV al fine della validazione di competenza.

Coseano, lì 15.12.2023

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

Tania dott.ssa Pagnucco  
(firmata digitalmente)