



Piano delle Performance
Approvato con G.C.N. 50 del 20/07/2022

Triennio 2022 - 2024



Sommario

Premessa.....	3
La Struttura del Piano	4
Sezione I - Identità -	5
Il Profilo demografico.....	6
.....	7
Contesto Interno	7
Sez. II - Indirizzi generali di gestione -	8
Obiettivi e Valutazione	9
Dagli Obiettivi Strategici agli obiettivi operativi	10
Obiettivi Strategici contenuti del Dup.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Obiettivi Operativi contenuti del Dup	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sezione III - Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance	Errore. Il segnalibro non è definito.
La Performance Organizzativa e Individuale.....	11



Premessa

Il *Piano della Performance* è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 che definisce gli obiettivi, indicatori e target finalizzati alla misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione e del personale con qualifica dirigenziale.

Attraverso la redazione del Piano dettagliato degli obiettivi, gli obiettivi triennali vengono ulteriormente dettagliati in obiettivi esecutivi annuali, corredati da indicatori che consentano il loro monitoraggio e la misurazione del risultato raggiunto rispetto al risultato atteso e affidati a ciascun Dirigente/Titolare di P.O. unitamente alle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie mediante il Piano Esecutivo di Gestione. Così come prevede il Testo Unico degli Enti Locali il Piano delle Performance, il Piano dettagliato degli Obiettivi e il Piano Esecutivo di Gestione sono integrati in un unico documento che costituisce strumento privilegiato, oltre che per la valutazione della performance dell'Ente e della performance individuale dei dipendenti, anche per il controllo di gestione. Nel presente documento vengono inoltre dettagliate le strategie dell'Ente in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, individuate nel Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e trasparenza approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 15/03/2021.

Il piano esecutivo di gestione:

- è redatto per competenza e per cassa con riferimento al primo esercizio considerato nel bilancio di previsione;
- è redatto per competenza con riferimento a tutti gli esercizi considerati nel bilancio di previsione successivi al primo;
- ha natura previsionale e finanziaria;
- ha contenuto programmatico e contabile;
- può contenere dati di natura extracontabile;
- ha carattere autorizzatorio, poiché definisce le linee guida espresse dagli amministratori rispetto all'attività di gestione dei dirigenti dei servizi e poiché le previsioni finanziarie in esso contenute costituiscono limite agli impegni di spesa assunti dai responsabili dei servizi;
- ha un'estensione temporale pari a quella del bilancio di previsione;
- ha rilevanza organizzativa, in quanto distingue le responsabilità di indirizzo, gestione e controllo ad esso connesse.

Il PEG facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico orientando e guidando la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo, e responsabilizza sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati.



Inoltre costituisce un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione.

Il PEG contribuisce alla veridicità e attendibilità della parte previsionale del sistema di bilancio, poiché ne chiarisce e dettaglia i contenuti programmatici e contabili.

Il Piano, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consentirà al cittadino di essere partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato, di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali, l'efficacia delle scelte operate, e di partecipare alla valutazione della performance organizzativa in rapporto alla qualità dei servizi erogati come previsto dalla lett. c) dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009.

La Struttura del Piano

Il Piano è articolato in Sezioni.

Nella *Sezione I* sono illustrati brevemente il contesto esterno e il contesto interno dell'Ente. Si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e della struttura organizzativa dell'Ente e gli indirizzi generali della gestione. Segue una rappresentazione del passaggio dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione all'illustrazione dei programmi con gli obiettivi operativi.

Nella *Sezione II* è illustrata la performance organizzativa, ovvero il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders.

Nella *Sezione III* "Peg per Obiettivi" sono indicati per ciascuna area di riferimento l'elenco dei settori e dei servizi, con indicazione dei corrispondenti centri Peg e dei dirigenti o responsabili di riferimento.

Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi, con indicazione per ciascun obiettivo, dei seguenti elementi:

- la denominazione dell'obiettivo;
- il Dirigente/Titolare di P.O. responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- la descrizione delle fasi di attuazione;
- l'indicatore di risultato;
- il peso dell'obiettivo
- le risorse finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi dell'attività istituzionale e ordinaria in generale;
- i portatori di interesse interni ed esterni interessati all'attuazione dell'obiettivo.

La *Sezione IV* è dedicata al Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui all'art. 263 comma 4-bis, della legge 17 luglio 2020 n.77. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile. Nello specifico definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini



di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Sezione I - Identità -

Il Comune di Lula si estende su una superficie di circa 149 kmq, nella quale risiedono circa 1295 abitanti. Sotto il profilo morfologico il territorio comunale insiste su una superficie in gran parte collinare e montuosa che si estende dalle costa fino alle zone più interne, con un'altitudine massima di 1127 metri sul livello del mare. La densità abitativa è pari a 0,11 abitanti/Kmq, dato di gran lunga. Nel Comune di Lula sono inoltre concentrate le funzioni amministrative, i servizi ad alto valore aggiunto destinati alle imprese e i servizi pubblici e privati destinati alla comunità. "L'ente Comune" in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Al Comune spettano dunque tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Il processo di programmazione si apre con le linee di mandato dell'amministrazione comunale, approvate dal Consiglio Comunale, con valenza temporale pari alla durata del mandato amministrativo, prosegue con l'adozione del Documento Unico di Programmazione e relativo Bilancio di Previsione, e con il Piano esecutivo di Gestione e il Piano delle Performance con valenza temporale triennale, e il Piano dettagliato degli obiettivi, a valenza temporale annuale, che unitariamente rappresentano gli impegni che l'organo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini. Impegni che vengono annualmente rendicontati in sede di approvazione del rendiconto della gestione e della relazione finale sulle performance, attraverso i quali i cittadini stessi possono valutarne il grado di mantenimento.



Il Profilo demografico

Nel quadro che segue sono riportati i dati sulla consistenza e sulle variazioni della popolazione residente nel Comune di Lula - Dati Ufficiali ISTAT quando non diversamente specificato.

Descrizione	Dato
Popolazione residente al Censimento 2011	1464
Popolazione al 1° Gennaio 2021	1295
Maschi	658
Femmine	637
Nuclei familiari	631
Comunità / convivenze	2
Numero medio di componenti per famiglia	2,04
Abitanti in età prescolare (0/6 anni)	49
In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	61
In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni)	243
In età adulta (30/65 anni)	776
In età Senile (oltre i 65 anni)	397

Fonte: Ufficio Anagrafe

Il grafico in basso mostra l'andamento demografico della popolazione residente nel Comune di Lula dal 2001 al 2019 Grafici e statistiche su dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI LULA (NU) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Contesto Interno

L'attuale struttura organizzativa è stata approvata con deliberazione G.C. n° 23 del 29/04/2021 ed è così costituita:

AREA	CAT	TITOLARE	PROFILI	TIPO CONTRATTO
AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI	D	Salvatorina Boe	Istruttore Direttivo/Affari Generali	Full-time 100%
	D	Maria Laura Ruiu	Istruttore Direttivo Assistente Sociale	Full-time 100%
	C	Marras Antonio	Istruttore Amministrativo	Full-time 100%
		POSTO VACANTE	Istruttore culturale	Full-time 100%
	B	Flore Andreina	Collab. Amm.	Full-time 100%
		Calzedda Antonietta	Collab. Amm.	Part-time 100%
TECNICA	D	Sannio Ciriaco	Istrut. Dir. Tecnico	Full-time 100%
	C	Porcu Domenico	Istruttore Tecnico	Full-time 100%
	B	Loi Mauro	Operaio	Full-time 100%
FINANZIARIA	D	Manca Franca	Istruttore Dir. Contabile	Full-time 100%
	C	Goddi Pierangela	Istruttore Contabile	Part-time 100%
	C	Puddu Daniele	Istruttore Polizia	Full-time 100%



SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE		Loi Francesco Giuseppe	Istruttore Polizia	Part-time 50%
---------------------------------------	--	---------------------------	--------------------	---------------

Sez. II - Indirizzi generali di gestione -

Anche per l'anno in corso i Titolari di P.O dovranno rivolgere particolare attenzione alla gestione del Budget finanziario loro assegnato, prestando particolare attenzione alla rapida conclusione degli iter di entrata e spesa, evitando accuratamente di ritardare ingiustificatamente i pagamenti dovuti e operando per ridurre a quanto strettamente indispensabile la formazione e la conservazione di residui, e redigendo a tal fine una nota di sintesi sulla situazione complessiva del settore in sede di accertamento dei residui, nella quale verranno indicate le principali criticità e le attività da intraprendere.

Tutti i Titolari di P.O dovranno operare con estrema attenzione nella redazione dei rendiconti, sia quelli finali che quelli parziali e dovranno mettere in essere tutte le azioni idonee che permettano una riscossione delle entrate veloce e attenta.

Gli stessi dovranno inoltre, sulla base delle tempistiche concordate con il Servizio Finanziario, provvedere alla predisposizione e all'inoltro degli atti necessari alla redazione del rendiconto di gestione, della verifica del permanere degli equilibri di bilancio, della nota di aggiornamento al dup, dell'assestamento generale di bilancio.

I Titolari di P.O, nell'ambito dell'attività di gestione dei fondi loro assegnati, dovranno rivolgere attenzione prioritaria al rispetto della programmazione definita, facendo specifico riferimento al settore Economico Finanziario, incaricato del monitoraggio unitario e delle proposte tempestive di azioni correttive.

Per ciascun obiettivo gestionale deve essere predisposta e mantenuta una adeguata pianificazione operativa, da rendere disponibile all'occorrenza agli organi interessati e competenti al controllo, rendendo la pianificazione operativa elemento fondamentale della propria gestione e della gestione delle attività svolte dai propri servizi. A tal fine ciascun Titolare di P.O. dovrà collaborare attivamente con l'ufficio controlli interni incaricato delle verifiche di quanto certificato dagli stessi.

Si rimarca l'estrema importanza del monitoraggio costante dei finanziamenti, soprattutto se destinati ad opere di investimento, onde evitare di dover anticipare somme provenienti dal bilancio dell'Ente, e comunicando eventuali situazioni di criticità al Titolare di P.O. del Servizio Finanziario e gestione risorse, alla Giunta, al Segretario e al Nucleo di Valutazione. Particolare attenzione, inoltre, i dirigenti/ Titolari Di P.O. dovranno porre nel far sì che il proprio settore utilizzi i nuovi strumenti operativi e gestionali atti a raccogliere i dati ormai divenuti essenziali per una corretta misurazione rendicontazione della performance segnalando tempestivamente anomalie e/o difficoltà riscontrate, nonché la necessità di provvedere ad eventuali rettifiche e/o modifiche. In particolare il Titolare di P.O. del Servizio Finanziario, dovrà intensificare la collaborazione con l'ufficio controlli interni e la vigilanza



sull'esatto adempimento delle disposizioni fornite per quanto riguarda la parte prettamente contabile del controllo di gestione.

Obiettivi e Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione del personale Titolare di P.O. e il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente è stato aggiornato con deliberazione Giunta Comunale n. 43 del 24/09/2021 recependo le linee generali in relazione alle modifiche apportate al D.lgs. 150/2009 ad opera del D.lgs. 74/2017.

Il *Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance* (SMVP) è un insieme di tecniche e processi che contribuiscono ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della Performance.

Il sistema descrive l'intero Ciclo della Performance e si articola, secondo l'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. n. 150/09, 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) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

Il sistema descrive:

- a. le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della Performance;
- b. le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- c. le modalità di interazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d. le modalità interazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Per *misurazione* si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso ad indicatori. Attraverso la misurazione vengono quantificati i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (Performance Organizzativa), i contributi individuali (Performance Individuale).



Per *valutazione* si intende l'attività di analisi e di interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

La *Performance Organizzativa* misura l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione utilizza le risorse a disposizione (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

La *Performance Individuale* misura il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in a) Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente; b) Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali.

I *Comportamenti* sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di Titolare di P.O.

Gli *outputs* sono definiti come i beni e servizi forniti da un'amministrazione ai cittadini, alle imprese operanti nel territorio.

Gli *outcomes* sono definiti come gli impatti o le conseguenze delle politiche pubbliche, dei programmi e delle attività di governo sulla comunità amministrata. Gli outcomes riflettono i risultati intenzionali e non intenzionali dell'azione di governo.

La Misurazione e Valutazione della Performance fornisce ai cittadini delle informazioni sintetiche su risultati conseguiti dall'amministrazione a fronte dell'utilizzo di risorse pubbliche, ed è finalizzata:

- al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- al miglioramento dell'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze;
- alla crescita delle competenze professionali del personale, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento.

1. I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle Performance verranno resi accessibili al fine di garantire la massima trasparenza dell'attività svolta dall'organo competente.

Dagli Obiettivi Strategici agli obiettivi operativi



Il sistema contabile degli Enti Locali approvato con il decreto legislativo n. 118 del 2011 ha modificato la struttura del Bilancio di Previsione e quindi del Piano Esecutivo. In particolare la parte Spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi:

- le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate; sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli articoli 117 e 118 della Costituzione, assumendo come riferimento le missioni individuate per lo Stato;
- i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi istituzionali definiti nell'ambito delle missioni; la denominazione del programma riflette le principali aree di intervento delle missioni di riferimento, consentendo una rappresentazione di bilancio, omogenea per tutti gli enti pubblici, che evidenzia le politiche realizzate da ciascuna amministrazione con pubbliche risorse.

Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 05/05/2021 il Comune di Lula ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2021/2023 e il Documento Unico di Programmazione 2021/2023, partendo dagli indirizzi strategici indicati nelle linee di mandato relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2017/2022, articolate in aree strategiche che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si intende sviluppare nel corso del quinquennio l'azione dell'ente, attraverso l'individuazione di appositi obiettivi strategici.

La Performance Organizzativa

La performance organizzativa rileva i risultati degli obiettivi che l'amministrazione si pone nel suo complesso, come organizzazione deputata al conseguimento della propria "mission" istituzionale e della soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Essa viene misurata e valutata su due livelli: il risultato complessivo dell'organizzazione e il contributo che le aree di responsabilità apportano al medesimo risultato complessivo.

Gli ambiti di misurazione attengono fondamentalmente all'attuazione di politiche e al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni della collettività, all'attuazione di piani e programmi, alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dell'attività e dei servizi, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, l'efficiente utilizzo delle risorse.

L'ente provvederà quindi a misurare e valutare la propria performance organizzativa in relazione ai seguenti macro ambiti:

- Stato di salute dell'Amministrazione: indicatori attinenti alla gestione finanziaria dell'Ente;



- Attuazione della programmazione: indicatori sull'attuazione dei programmi di spesa e l'impiego delle risorse in relazione ai risultati;
- Relazione con i cittadini: indicatori relativi alla qualità dei servizi erogati, alla misurazione degli output prodotti;
- Funzionalità organizzativa e risorse umane: indicatori di efficienza dei processi e ottimizzazione delle risorse umane;
- Prevenzione della Corruzione, trasparenza e controlli interni: indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, accesso civico, applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, stato di attuazione dei controlli interni.

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza esterna ed interna riferiti ai profili di performance che caratterizzano ciascun macroambito. A ciascun indicatore è associato un target che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento. In allegato (allegato a) al presente documento vengono riportati gli obiettivi di Performance Organizzativa per l'annualità 2022.

Allegato a)



La Performance Individuale

La misurazione della *Performance Individuale* rileva l'insieme dei *risultati raggiunti* e dei *comportamenti realizzati* dal Titolare di P.O., in altre parole, misura:

- a) il contributo specifico fornito dal Titolare di P.O. al conseguimento degli obiettivi di *Performance Organizzativa* in cui lo stesso Titolare di P.O. risulta coinvolto;
- b) il grado di conseguimento di eventuali *specifici obiettivi* di competenza dell'unità Organizzativa di diretta responsabilità del Titolare di P.O.;
- c) i comportamenti, che attengono al “come” un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di P.O. all'interno dell'organizzazione.

In allegato (allegato b) al presente documento vengono riportati gli obiettivi di Performance Individuale per l'annualità 2022.

Allegato b)



Allegato a)

Proiezione di sintesi Obiettivi di Performance Organizzativa:

Comune di:	LULA	Programmazione Obiettivi di Performance 2022-2024		Unità Organizzativa
	CdR Primario	Descrizione	Cod.	CdR Coinvolti
PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	A	AAGG: SEGRETERIA Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza –	5	TUTTI
	B	TUTTI Informatizzazione: Avvio allineamento alla Transizione Digitale	6	TUTTI
	c	TUTTI Regolamentazione Organizzazione Flessibile del Lavoro Agile e telelavoro	7	TUTTI
	d	TUTTI Avvio indagini di Customer per la rilevazione del gradimento dei Servizi	7	TUTTI



Obiettivi di Performance Organizzativa

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2022								
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	1	
COMUNE DI			LULA					
CDR	SEGRETERIA	RESPONSABILE PRIMARIO:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI			
INDIRIZZO STRATEGICO	GARANTIRE LA PIENA ATTUAZIONE DELLE NORME INN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA							
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione							
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale							
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata		
						2022	2023	2024
Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Assolvimento obblighi di Trasparenza e gestione misure di mitigazione rischio previste nel PTPCT dell'ente						✓	✓	✓
OBIETTIVO GESTIONALE								
TITOLO OBIETTIVO	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e revisione delle misure di gestione del rischio contenute nel PTPCT dell'Ente, in termini di misure generali e specifiche di prevenzione del rischio e di contrasto alla corruzione.							
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura			
		Alto	Medio	Basso	20			
	Importanza	x						
	Impatto Esterno	x						
	Complessità	x						
Realizzabilità			x					
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE			
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso			
AREA AMMINISTRATIVA	33%	6,666666667	Presidio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%			



				n. procedure attivate per adozione nuove codice comportamento/n. procedure previste nelle linee guida FFPP '20	95%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA FINANZIARIA	33%	6,66666667	Presidio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%
				n. procedure attivate per adozione nuove codice comportamento/n. procedure previste nelle linee guida FFPP '20	95%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA	33%	6,66666667	Presidio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%
				n. procedure attivate per adozione nuove codice comportamento/n. procedure previste nelle linee guida FFPP '20	95%



OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2022							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N. 2	
COMUNE DI			LULA				
CDR	TUTTI	RESPONSABILE PRIMARIO:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI		
INDIRIZZO STRATEGICO	GARANTIRE LA PIENA ATTUAZIONE DELLA TRANSAZIONE AL DIGITALE						
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione						
PROGRAMMA	0.8 Statistica e sistemi informativi						
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata	
						2022	2023
Informatizzazione: Transizione Digitale Obiettivi Locali 2022						✓ ✓ ✓	
OBIETTIVO GESTIONALE							
TITOLO OBIETTIVO	Informatizzazione: Transizione Digitale Obiettivi Locali 2022						
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura		
		Alto	Medio	Basso			
	Importanza	x					20
	Impatto Esterno	x					
	Complessità	x					
Realizzabilità			x				
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE		
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso		
AREA AMMINISTRATIVA	33%	6,66666667	Piano Transizione Digitale: obiettivi locali 2022	N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	90%		
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	40%		



Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA FINANZIARIA	33%	6,666666667	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali 2x022	N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	90%
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	40%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA	33%	6,666666667	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali 2022	N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	80%
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	40%

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2022							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	3
COMUNE DI			LULA				
CDR	TUTTI	RESPONSABILE PRIMARIO:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI		
INDIRIZZO STRATEGICO	Lavoro Agile regolamentazione						
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione						
PROGRAMMA	0.8 Statistica e sistemi informativi						
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata	
Organizzazione Flessibile Lavoro.						2022	2023
						✓	✓



OBIETTIVO GESTIONALE						
TITOLO OBIETTIVO	Provvedere a garantire la regolamentazione del Lavoro Agile e Telelavoro					
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	20	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
Realizzabilità			x			
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE	
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso	
AREA AMMINISTRATIVA	33%	6,666666667	Disciplina Organica LA e Telelavoro	n. processi mappati/tot Processi smartabili	100%	
				Adozione disciplinare e kit strumento	Entro l'anno	
AREA FINANZIARIA	33%	6,666666667	n. processi mappati/tot Processi smartabili	100%	n. processi mappati/tot Processi smartabili	
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	20%	



Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA	33%	6,666666667	n. processi mappati/tot Processi smartabili	100%	n. processi mappati/tot Processi smartabili
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	20%



OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2022						
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					N.	4
COMUNE DI			LULA			
CDR	TUTTI	RESPONSABILE PRIMARIO:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI	
INDIRIZZO STRATEGICO	Misure volte ad acquisire il gradimento dei servizi					
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione					
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale					
OBIETTIVO OPERATIVO					Durata	
					2022	2023
Customer Satisfaction					✓	✓
OBIETTIVO GESTIONALE						
TITOLO OBIETTIVO	Avvio di un sistema di rilevazione del gradimento da parte degli utenti interni ed esterni sull'erogazione dei servizi resi dall'Ente					
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	20	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
Realizzabilità			x			
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE	
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso	
AREA AMMINISTRATIVA	33%	6,66666667	Esame e analisi servizi da sottoporre ad indagine per il 2022	N servizi sottoposti ad indagine/tot servizi	10%	
AREA FINANZIARIA	33%	6,66666667	Esame e analisi servizi da sottoporre ad indagine per il 2022	N servizi sottoposti ad indagine/tot servizi	10%	



Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA	33%	6,666666667	Esame e analisi servizi da sottoporre ad indagine per il 2022	N servizi sottoposti ad indagine/tot servizi	10%



Allegato b)

La Performance Individuale

La Performance Individuale – Servizio Amministrativo COMUNE DI LULA

CDR	01 - Area Amministrativa ed Affari Generali
Altri CDR coinvolti	
Indirizzo strategico:	
Obiettivo Strategico: EFFICIENZA	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo: Gestione efficiente Personale	Programma: 10 – Risorse Umane
Obiettivo Gestionale	Gestione Efficiente Politiche del Personale –
Descrizione	Provvedere a fornire adeguata collaborazione al Servizio Personale, sulla base degli indirizzi forniti dall’Organo Politico di vertice, nell’ambito delle attività relative all’espletamento delle procedure sul reclutamento delle risorse umane conformemente alle previsioni contenute nel Piano del Fabbisogno triennio 2022-2024 –
Peso	16
Anno di scadenza	2022



Assegnazione CDR		01 - Area Amministrativa ed Affari Generali	
Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D2	BOE SALVATORINA	100%	

La Performance Individuale – Servizio SOCIALE-Comune di Lula

CDR	04 - Area Servizi Sociali
Indirizzo strategico:	
Obiettivo Strategico: EFFICIENZA	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo: Coordinamento e supporto alle attività amministrative	Programma: 11 - Altri servizi generali
Obiettivo Gestionale	Riorganizzazione servizi sociali
Descrizione	Bandi PNRR - RELAZIONI PLUS - INTERVENTI INCLUSIONE SOCIALE - AFFIANCAMENTO RISORSA ESTERNA
Peso	20



Anno di scadenza		2022					
Indicatori di Risultato							
Efficienza	Media anni precedenti	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Esito	2019	2021
RELAZIONI PLUS							
INTERVENTI INCLUSIONE SOCIALE							
AFFIANCAMENTO RISORSA ESTERNA							
Personale coinvolto							
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica		Percentuale di partecipazione reale			
D	RUIU MARIA LAURA	100%		0			

La Performance Individuale – Servizio Finanziario e Tecnico

CDR	- Area Finanziaria e Tecnica
Indirizzo strategico: UN'AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE E SENZA SPRECHI.	
Obiettivo Strategico: VALORIZZARE E RISPETTARE	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo: Gestire efficientemente le risorse economiche	Programma: 03 - Gestione economico finanziaria programmazione provveditorato - Programma: 06 Ufficio Tecnico



Obiettivo Gestionale	Coordinamento attività di Settore		
Descrizione	BANDI PNRR – Cantieri Lavoras – Supporto E.T. – Riorganizzazione servizio Vigilanza – Presidio Territorio		
Peso	20		
Anno di scadenza	2022		
Indicatori di Risultato			
Compiti evasi nel rispetto delle tempistiche/ totale delle pratiche amministrative - compiti assegnati]*100			
Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
	CIRIACO SANNIO	40%	0
	DOMENICO PORCU	40%	0
	LOI FRANCESCO GIUSEPPE	10%	



DANIELE PUDDU	10%	
------------------	-----	--

La Performance Individuale – Servizio Finanziario-Comune di Lula-

Piano dettagliato degli Obiettivi suddivisi per Centro di Responsabilità

CDR	02 - Area Finanziaria
Obiettivo Strategico:	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo: Sperimentare nuove modalità di finanziamento delle spese	Programma: 04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
Obiettivo Gestionale	Gestione efficiente delle risorse finanziarie e delle Entrate tributarie
Descrizione	In collaborazione con l'Organo Politico di vertice dell'amministrazione provvedere al presidio sull'avanzo di amministrazione finalizzato a garantire la tempestiva disponibilità di risorse sulla programmazione 2022 dell'Ente. Accertamenti Imu 2016-2017 – Accertamenti tari 2017-2018. Predisposizione



		Aggiornamento Banca Dati Catastale ai fini della disponibilità dei dati incrociati con i contribuenti	
Peso		20	
Anno di scadenza		2022	
Assegnazione CDR		02 - Area Finanziaria	
Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
	FRANCA MANCA	80%	
	PIERANGELA GODDI	20%	



COMUNE DI LULA
Area Amministrativa e Affari Generali



COMUNE DI LULA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 50 DEL 20/07/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE 2022/2024 OBBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA - ANNUALITA' 2022

L'anno duemilaventidue addì venti del mese di Luglio alle ore 18:15, presso la UFFICIO DEL SINDACO, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Presidente SINDACO CALIA MARIO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	CALIA MARIO	SI
VICE SINDACO	PITTALIS PIETRO	SI
ASSESSORE	RUIU GIANFRANCO	SI
ASSESSORE	LOI TERESA	--
ASSESSORE	CALZEDDA SALVATORE ANGELO	SI

Presenti n° 4 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Generale SEGRETARIO PIPERE DONATELLA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO CALIA MARIO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

RIUNITA in seduta telematica con la presenza in aula del Sindaco Mario Calia, degli assessori Gian Franco Ruiu, Calzedda Salvatore Angelo e Pittalis Pietro e la partecipazione in video collegamento della Vice Segretaria dr.ssa Pipere Donatella, in base alla previsione dell'art.73 dell'articolo 73 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18;

PREMESSO CHE:

- Dal 1° gennaio 2016 gli enti devono provvedere alla tenuta della contabilità finanziaria sulla base dei principi generali previsti dal D.lgs. n. 118/2011;
- agli organi di governo spettano le funzioni di indirizzo politico ed amministrativo, mentre ai Responsabili dei Servizi spetta l'adozione degli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno;

VISTI:

- d.lgs. n. 267/2000;
- il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. 74/2017;
- il d.lgs. n. 118/2011;

VISTO in particolare, l'art. 4 del d.lgs. 150-2009, in base al quale le Amministrazioni pubbliche sviluppano in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, adottano il "*ciclo di gestione della performance*", articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, in collegamento con le risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendiconto finale dei risultati, sia all'interno, che all'esterno dell'Amministrazione;

CONSIDERATO che, ai sensi degli art. 10 e 15, del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, l'organo di indirizzo politico- amministrativo di ciascuna Amministrazione redige e pubblica il "*Piano della performance*" contenente gli obiettivi annuali di performance, che hanno lo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e va adottato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

VISTO il D.lgs. 33/13 all'art.10 comma 3 il quale stabilisce che gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

VISTO il D.lgs. 118/2011 che dispone la coerenza tra il Dup e la programmazione esecutiva gestionale finalizzata alla valutazione della performance annuale dell'Ente e della sua struttura organizzativa;

RICHIAMATO il proprio Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, approvato con G.M. n. 77 del 29/11/2017, con il quale l'Ente, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, rinvia ad un sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa ed individuale, finalizzato ad ottimizzare la produttività del lavoro e la responsabilizzazione al risultato;

CONSIDERATO che l'attivazione del ciclo di gestione della performance è, altresì, finalizzata alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali dei Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa, e del personale dipendente dell'Ente;

ATTESO che, nell'ambito del ciclo di gestione delle performance, sia determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un Piano delle attività sia ordinarie sia strategiche, da demandare a ciascun Settore dell'Ente, che evidenzi: il tipo di obiettivo; la sua descrizione; gli indicatori di misurazione del risultato; il relativo peso e le risorse umane coinvolte e strumentali assegnate;

SOTTOLINEATO che, nel Piano degli Obiettivi delle Performance, vanno evidenziati, oltre agli obiettivi di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti, rispetto ai bisogni della collettività, anche e soprattutto quelli tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

RILEVATO, altresì, che detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 43 del 24/09/2021 di aggiornamento del nuovo Sistema di misurazione e Valutazione del Personale dipendente dell'Ente;

VISTO il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 che prevede l'inserimento: *“del Piano delle Performance e del Piano degli Obiettivi nel contesto organico del Piano esecutivo di gestione”*;

VISTO l'art.169 comma 3 bis del TUEL *in base al quale il “Piano Performance è unificato al Peg”*;

VISTO l'allegato elenco degli obiettivi di performance per l'anno in corso, redatto in base alla direttive impartite dall'organo esecutivo e conforme a quanto stabilito nel DUP 2022-2024;

DATO ATTO che gli obiettivi assegnati, con il presente atto ai vari Settori, sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa ed all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza;

RILEVATO

- che gli obiettivi di Performance Organizzativa allegati sono:
 1. finalizzati a misurare in particolare la performance organizzativa così come definita nelle linee guida della FFPP nn. 1/17 e 2/17 e 5/19 orientate ad una più efficace gestione strategica delle risorse umane da cui consegue il miglioramento dell'organizzazione, efficienza sull'impiego delle risorse pubbliche e miglioramento della qualità dei servizi resi;
 2. corredati di specifici indicatori di efficacia, economicità ed efficienza, perfettamente in linea con quelli indicati dalla FFPP per la sperimentazione 2019 e quelli contenuti nella circolare n. DFP-0080611-P del 30 dicembre, orientati a promuovere elementi utili a misurare l'andamento dell'Organizzazione e ad accrescere la cultura della misurazione

- che gli obiettivi di Performance Individuale allegati sono formulati sulla base:
 1. degli indirizzi strategici dell'Amministrazione;
 2. degli obiettivi comportamentali (dizionario comportamenti organizzativi) su cui si valuta la performance individuale del personale dipendente della Pubblica Amministrazione

RAVVISATA l'opportunità di demandare al personale dipendente il perseguimento degli obiettivi, di cui agli allegati prospetti, nei quali è esposta la logica di intervento;

DATO ATTO che:

- con deliberazione di C.C. n°3 del 29/04/2022 è stato approvato il D.U.P.2022/2024;
- con deliberazione di C.C. n. 09 del 29/04/2022 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
- questo Comune ha sempre predisposto ed approvato Piano della performance;
- il Nucleo di valutazione con proprio verbale n. 2 del 18/07/2022 ha validato il Piano Performance 2022;

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile del Settore, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18.8.2000, n° 267, come riportato in calce alla presente;

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano

DELIBERA

DI APPROVARE il Piano Performance/ Piano degli obiettivi contenente l'insieme delle attività oggetto di misurazione valutazione per l'Esercizio 2022 e triennio 2022-2024 da assegnare ai singoli Settori, secondo quanto riportato nelle allegate schede, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI DARE MANDATO ai responsabili d' Area di provvedere a definire per ciascun obiettivo individuato: a) la classe di appartenenza; b) le fasi di attività, i tempi di esecuzione e i rispettivi risultati attesi (output); c) il peso e i compiti specifici attribuiti a ciascun dipendente coinvolto con specificazione del contributo richiesto

per il raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa nonché per quelli specifici di performance Individuale; d) gli indicatori di misurazione;

DI TRASMETTERE copia del presente atto ai Responsabili di Settore, al Revisore dei Conti e all'Organo di Valutazione per opportuna e dovuta conoscenza;

DELIBERA

DI DICHIARARE, con separata votazione resa all'unanimità, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. –

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente/P.O. **MANCA FRANCA** in data **20/07/2022** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente/P.O. **MANCA FRANCA** in data **20/07/2022** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

Il Presidente
SINDACO CALIA MARIO

Il Segretario Generale
SEGRETARIO PIPERE DONATELLA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 592

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **BOE SALVATORINA** attesta che in data 22/07/2022 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibere è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizione di legge