

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

Approvata con deliberazione di G.C. n 32 del 07.03.2024

Validata dall' Organo di Valutazione il

PREMESSA

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/09, c.d. "decreto Brunetta", 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.

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale le Amministrazioni evidenziano, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

Più in dettaglio, la Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione, redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune di San Filippo del Mela.

INTRODUZIONE

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2021, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Il presente documento è in linea con il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 42 del 29/03/2019 avente ad oggetto *APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE*. In questa sede, si rende conto, con riferimento agli obiettivi contenuti nel Piano della performance, delle risultanze conseguite al 31/12/2021, come relazionate da ogni Responsabile di Area e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

Il sistema globale di gestione della performance vede la partecipazione dei seguenti soggetti: vertice politico amministrativo, che ha fissato le priorità politiche e gli obiettivi; **titolari di posizione organizzativa e dipendenti**, che hanno attuato le priorità politiche e gli obiettivi traducendoli, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini; **nucleo di valutazione**, che ha verificato lo stato di attuazione degli obiettivi e che, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, valida la Relazione sulla Performance, avendo cura di verificare che i risultati ivi descritti rispecchino l'effettiva situazione dell'Ente. Il Nucleo, inoltre, promuove e certifica il sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa ed individuale dei dirigenti (titolari di P.O.) e dipendenti dell'Ente e attesta la correttezza dell'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale ed organizzativa.

L'attività di pianificazione di ciascun ente parte da lontano, ed ha origine con la definizione delle linee programmatiche di mandato che hanno accompagnato l'insediamento dell'amministrazione. Questa pianificazione di ampio respiro, per tradursi in programmazione operativa, e quindi di immediato impatto con l'attività dell'ente, ha bisogno di essere aggiornata ogni anno per adattarsi così alle mutate condizioni della società locale, ma deve essere anche riscritta in un'ottica tale da tradurre gli obiettivi di massima in atti concreti. La programmazione operativa, pertanto, trasforma le direttive di massima in scelte adattate alle esigenze del triennio. Lo strumento per effettuare questo passaggio è il documento unico di programmazione (DUP).

IDENTITÀ DELL'ENTE: MANDATO, VISIONE E MISSIONE

L'Amministrazione Comunale in carica è stata eletta sulla base del programma politico amministrativo presentato dal Sindaco Avv. Giovanni Pino.

La comunità di San Filippo del Mela è costituita in Comune autonomo secondo i principi fissati dalla Costituzione repubblicana, dallo Statuto e dalle Leggi della Regione Siciliana.

Il Comune rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il progresso civile, sociale ed economico, garantendo la partecipazione dei cittadini, singoli o associati, alle scelte politiche. Si riconosce nei valori di libertà, pace, solidarietà, pari opportunità, responsabilità individuale e collettiva, difesa delle fasce sociali più deboli, promozione dell'istruzione, della cultura e della qualità della vita, tutela dell'ambiente, riconoscimento del ruolo della famiglia nelle sue diverse espressioni, rispetto e valorizzazione delle differenze.

Il Comune ispira la propria azione ai valori affermati nel comma precedente, nell'ambito della propria autonomia politica, normativa, organizzativa, impositiva e finanziaria.

Il Comune assume tutti i compiti relativi alla cura degli interessi della comunità rappresentata, ad eccezione di quelli per i quali leggi statali o regionali attribuiscono specifiche competenze ad altri enti.

Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e nei programmi della provincia regionale, della Regione Siciliana, dello Stato e della Comunità Europea e provvede, per quanto di competenza, all'esecuzione ed all'attuazione di essi.

Il Comune promuove ogni attività di collaborazione e cooperazione con gli altri enti locali territoriali nonché con ogni altro soggetto pubblico o privato al fine di esercitare la rappresentanza degli interessi comuni in ambito adeguato per la gestione dei servizi e delle funzioni, per la programmazione e la realizzazione di opere e di interventi, con l'obiettivo di realizzare un efficiente sistema locale al servizio della comunità.

FINALITA' GENERALI

- Il Comune promuove e persegue una organica politica sovra-comunale di assetto e di utilizzazione del territorio e di sviluppo economico, ispirata ai principi di programmazione socio - economica e rispondente alle specifiche caratteristiche e alla vocazione delle aree interne e rurali;
- Il Comune tutela l'ambiente e valorizza il patrimonio paesaggistico ed ambientale del proprio territorio;
- Il Comune sostiene e promuove la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza sociale anche attraverso l'attività delle organizzazioni di volontariato;
- Il Comune, in conformità a questi principi, concorre a garantire a tutti i cittadini pari condizioni di istruzione scolastica, di opportunità culturali, di integrazione sociale, di accesso al lavoro e promuove la solidarietà della comunità civile a tutela delle fasce più svantaggiate della popolazione;
- Il Comune valorizza le iniziative dei cittadini e delle loro associazioni per il recupero e la diffusione delle tradizioni popolari e di nuove espressioni culturali;
- Il Comune riconosce rilevanza economica e sociale all'uso del tempo e riconosce nell'organizzazione razionale dei tempi del paese un elemento fondamentale di qualificazione della vita collettiva. Gli orari degli uffici comunali aperti al pubblico e dei servizi pubblici del Comune sono stabiliti avendo riguardo prioritariamente ai bisogni dei cittadini;
- Il Comune promuove la tutela dei diritti degli animali di qualsiasi genere o specie, riconoscendone il diritto all'esistenza e preservandoli da ogni azione che comporti loro crudeltà, violenza o che sia incompatibile con le caratteristiche etologiche della specie. A tal fine si avvale della collaborazione delle associazioni legalmente costituite che abbiano tra le finalità il riconoscimento e la tutela dei diritti degli animali;
- Il Comune valorizza il patrimonio culturale della comunità tutelandone e promuovendone i valori storici, artistici, librari e riconosce, nella presenza della biblioteca pubblica, un fattore essenziale di sviluppo culturale e civile della comunità locale. In questo stretto ne sostiene e supporta e promuove le attività in stretta collaborazione con le associazioni e la collettività;

CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno, è riferita all'assetto organizzativo, alle competenze e responsabilità, alla qualità e quantità del personale, ai sistemi e ai flussi informativi ed è finalizzata ad intercettare le cause dei rischi corruttivi, e ad orientare le misure in un'ottica di sostenibilità delle stesse.

In data 10 giugno 2018 si sono tenute le elezioni amministrative dalle quale è risultato proclamato Sindaco l'avv. Giovanni Pino, eletto per il primo mandato (poi confermato per il secondo mandato in seguito alle elezioni del 28-29 maggio 2023). Il Sindaco, con determina sindacale del n. 1 del 26.06.2018 a seguito della consultazione elettorale del 10 giugno 2018 e successiva n. 8 del 8.07.2029 di modifica ha provveduto alla nomina di n. 4 assessori comunali e alla contestuale attribuzione delle relative deleghe. Segnatamente nelle persone di: Avv. Antonella DI MAIO, vicesindaco, con delega al Contenzioso, Lavori pubblici, Urbanistica, edilizia e mobilità, Pianificazione urbana, Servizi cimiteriali, Servizio idrico, Risanamento urbano, riqualificazione e ricucitura periferie, Igiene e sanità; dott.ssa Angela PIZZURRO con delega a Politiche per i servizi sociali, l'associazionismo, il Volontariato e la solidarietà, Pubblica istruzione, Politiche e della famiglia, giovani, educative e del tempo libero, Politiche del lavoro; Sig.ra Carmela Patrizia A. DE MATTEO con delega a Polizia Municipale, Protezione civile, Arredo urbano, Baratto amministrativo, Autoparco, formazione e Smart city; Sig.ra Maria Teresa ARTALE con delega a Rapporti con il Consiglio Comunale, Pari opportunità, Sport turismo spettacolo e cultura, Sviluppo economico. Il Consiglio comunale è composto da n. 12 consiglieri.

L'organizzazione degli uffici comunali ha carattere strumentale rispetto al conseguimento delle finalità istituzionali e si uniforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'assetto organizzativo interno del Comune è stabilito in base al Regolamento degli uffici e dei servizi e non costituisce fonte di rigidità organizzativa ma strumento di gestione flessibile, razionale, efficace e tale da assicurare la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.

In seguito alla delibera di G.M. n. 55 del 6.11.2018 le aree, ossia le macrostrutture in cui è articolata l'organizzazione dell'ente sono:

AREA AFFARI GENERALI:	Responsabile di P.O. Dott. Lo Duca Angelo
AREA GESTIONE DELLE RISORSE:	Responsabile di P.O. Rag. Carbone Santina
AREA GESTIONE DEL TERRITORIO:	Responsabile di P.O. Ing. Pietro Varacalli
AREA SERVIZI ALLA PERSONA:	Responsabile di P.O. Dott. Fiorello Nunziata
AREA POLIZIA MUNICIPALE:	Responsabile di P.O. Comandante Dott. Filippo La Malfa (in quiescenza dal marzo 2023)

Ogni Area è articolata in servizi ed uffici. La responsabilità dei primi è posta in capo a dipendenti di categoria D e C. Nella strutturazione di ogni ufficio si è tenuto conto, ove possibile, dell'avvicendamento nelle mansioni proprie di ciascun collega, con l'obiettivo di non arrecare disagio all'utenza in caso di assenze. Ciascun Responsabile di Area con proprie determinazioni ha provveduto alla nomina dei responsabili di procedimento, ciò garantisce un maggiore livello di suddivisione dei compiti e delle mansioni. Per ciascuno dei procedimenti per i quali è stato individuato un responsabile di procedimento, lo stesso processo viene analizzato e controllato da diversi soggetti e nella maggioranza dei casi l'atto riporta la firma di entrambi i soggetti. In mancanza dell'individuazione del dipendente responsabile del procedimento, la responsabilità risulta in capo al responsabile dell'Area.

Il personale

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali ha introdotto in momenti diversi taluni vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione della dotazione di risorse umane. Per quanto riguarda il numero di dipendenti, ad esempio, gli organi di vertice della P.A. sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, compreso quello delle categorie protette, mentre gli enti soggetti alle regole del patto di stabilità devono invece ridurre l'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al totale delle spese correnti. Si tratta di prescrizioni poste dal legislatore per assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio. L'ente ha approvato il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 adottato con deliberazione G.M. 36 del 11.05.2021 con la quale si è provveduto anche alla rimodulazione della dotazione organica.

Al 31.12.2021 nel Comune di San Filippo del Mela lavorano n. 50 dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 24 a tempo parziale a 30 ore settimanali e 3 lavoratori ex ASU stabilizzati dal 1° luglio 2020 a 24 ore settimanali, oltre al Segretario Comunale. A tutto il personale, ivi compreso il personale ASU presenti in numero di 1 unità e i collaboratori a qualunque titolo è estesa l'applicazione del codice di comportamento integrativo. Non sono presenti consulenti, né collaboratori autonomi.

AREE STRATEGICHE

Il programma di mandato è stato recepito e tradotto nel documento unico di programmazione 2021/2023 posto a corredo del bilancio di previsione per il medesimo triennio ed approvato con deliberazione consiliare n. 13 del 7/06/2021. Dal d.u.p. discendono gli obiettivi strategici e quelli gestionali assunti con il piano delle performance 2021-2023, approvato con deliberazione G.C. n. 69 del 22/07/2021.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo. La gestione delle performance avviata con la relazione di Inizio Mandato 2018-2023, redatta ai sensi dell'art. 4 bis del D.Lgs. n. 149 del 06/09/2011 e s.m.i. ha portato, nei primi due anni di mandato, alla realizzazione di alcuni degli obiettivi previsti nelle linee programmatiche mentre i rimanenti sono stati rinviati agli esercizi futuri.

Si vuole rammentare che il programma amministrativo 2018/2023, nel declinare le Linee Programmatiche che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, prevede quali obiettivi primari:

1. La sistemazione dei conti pubblici e la riorganizzazione della macchina amministrativa;
2. Tutela dell'Ambiente e del Territorio;
3. Sviluppo, occupazione, azioni di rilancio economico e sociale;
4. Servizi Sociali e Servizi Alla Persona;
5. Gioventù, scuola, cultura, sport e tempo libero.

- **Riorganizzazione della macchina amministrazione (efficace ed efficiente e digitale)**

In un periodo di risorse scarse, sia umane che finanziarie, diventa necessario gestire nel miglior modo possibile le risorse disponibili, in modo da avere una struttura efficiente che sia in grado di svolgere nel miglior modo possibile le funzioni istituzionali che l'Amministrazione deve svolgere. Diverse le linee di azione: dal miglioramento continuo dell'organizzazione interna, alla valorizzazione del personale, che deve essere visto come risorsa e non solo come un costo; dalla razionalizzazione delle spese alla ottimizzazione delle entrate; Sul fronte dell'ottimizzazione delle entrate le azioni riguardano l'incremento delle riscossioni da coattivo, l'alienazione di immobili non più utili ai fini istituzionali e la ricerca di nuove fonti di finanziamento. Relativamente al contenimento dei costi e alla eliminazione degli sprechi si continua con l'ammodernamento della rete di illuminazione pubblica, con l'efficientamento energetico degli edifici pubblici, e con una migliore gestione dell'utilizzo delle fonti di approvvigionamento realizzazione attraverso l'applicazione del controllo da remoto. Si agirà anche sul fronte dell'organizzazione e del personale, in un'ottica di miglior collocazione delle risorse umane disponibili e di sviluppo delle competenze. Un migliore funzionamento dell'ente non può inoltre prescindere da una semplificazione dell'azione amministrativa, lo sviluppo di strumenti di controllo in grado di fornire informazioni utili per orientare le decisioni e da una costante attenzione alla qualità dei servizi erogati, anche attraverso la realizzazione di indagini di customer. E' necessario inoltre puntare sull'innovazione e la modernizzazione dei rapporti con cittadini e imprese, favorendo lo sviluppo di servizi digitali innovativi.

- **Sociale**

Sul fronte dell'assistenza sociale, l'obiettivo è quello di assistere i soggetti deboli, tra cui minori in difficoltà, anziani e disabili. L'assistenza ed il sostegno riguarderanno anche i cittadini che versano in condizioni di difficoltà economica; al riguardo, particolare attenzione, sarà posta nei confronti delle famiglie numerose. Per rispondere al meglio alle esigenze assistenziali dei cittadini, è necessaria un'integrazione dei servizi sanitari e socio sanitari. Sono stati avviati n. 3 progetti di utilità collettiva con l'impiego complessivo di n. 60 soggetti avviati gradualmente previa analisi e sottoscrizione del Patto per l'inclusione sociale.

- **Gioventù, scuola, cultura, sport e tempo libero.**

L'obiettivo è quello di promuovere aspetti, come la scuola, lo sport, le politiche giovanili e il tempo libero, che incidono sulla crescita e lo sviluppo dei cittadini. La scuola rappresenta l'elemento fondamentale della formazione e della crescita dei bambini e ragazzi, deve essere un luogo in cui si sta bene e si cresce con gli altri, si superano le differenze e le disuguaglianze e si diventa membri di una comunità. Il primo passo da compiere è la pianificazione delle strutture scolastiche, tenendo conto dell'andamento della popolazione scolastica e garantendo la continuità didattica all'interno degli istituti comprensivi. Diventa fondamentale attivare tutti i possibili canali di finanziamento (bandi e contributi) per aumentare la capacità di finanziamento dell'ente. Ulteriori interventi riguarderanno l'affermazione della scuola come luogo di integrazione, sia interculturale, che attraverso il sostegno ai disabili. Sono stati implementati servizi a favore della comunità attraverso l'attivazione dello spazio gioco e l'attivazione di tre progetti di servizio civile universale che ha visto complessivamente impegnati n. 28 giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni, promuovendo

attività di sostegno a favore dei disabili e dei nuclei familiari. In ambito sportivo l'obiettivo è quello del rilancio e dello sviluppo dell'impiantistica sportiva, in collaborazione con le società e le associazioni sportive, garantendo la massima fruibilità e utilizzo delle strutture da parte dei cittadini. In ambito culturale è stato avviato il percorso per l'ammissione della biblioteca comunale al Sistema bibliotecario Polo di Messina.

- Tutela dell'Ambiente – sviluppo del territorio

La tutela dell'Ambiente e del Territorio rappresenta obiettivo prioritario dell'Amministrazione comunale. Prioritaria è la soluzione delle problematiche relative alla viabilità del paese soprattutto per quanto riguarda la Strada Nazionale e le vie di collegamento tra le frazioni; l'alleggerimento del traffico contribuirebbe, infatti, ad un più ordinato sviluppo e ad una migliore fruibilità del territorio. A ciò fa da corollario il miglioramento della qualità e la manutenzione delle aree destinate a verde pubblico, attività che richiede interventi continui e costanti oltre alla realizzazione di percorsi ciclopedonali per offrire ai cittadini la totale e più agevole fruizione del territorio. Rimane tra gli obiettivi primari la questione del rilancio economico e sociale del territorio che necessita di nuove dinamiche di sviluppo e dello sfruttamento di nuove potenzialità. Si deve puntare inoltre su azioni volte a garantire una maggiore presenza delle forze dell'ordine sul territorio, sia per quanto riguarda la sicurezza urbana, che per quanto riguarda la sicurezza stradale e le azioni di contrasto all'illegalità (controlli alle attività produttive irregolari). La sicurezza sarà intesa in tutte le sue accezioni, includendo anche le azioni di prevenzione del rischio idrogeologico e la gestione delle situazioni di emergenza attraverso la protezione civile.

- Programmi e obiettivi per l'anno 2021

Il Comune di San Filippo del Mela con deliberazione della G.C. n. 69 del 22/07/2021 si è dotato di un Piano degli obiettivi di Performance anno 2021. Gli obiettivi, unitamente alle risorse economiche ed umane necessarie al loro perseguimento, sono stati assegnati ai responsabili di P.O. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli servizi e dell'ente nel suo complesso e dei titolari di P.O. Il Piano delle performance è stato redatto in coerenza con il Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente.

Gli obiettivi assegnati sono finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi ed al rispetto degli adempimenti di legge. Il piano di analisi e valutazione dei rischi, la previsione e adozione di misure di contrasto alla corruzione costituiscono, secondo le espresse indicazioni del P.N.A., un ambito da ricomprendere nel ciclo della performance. Ad ogni obiettivo sono stati associati indicatori e un peso /ponderazione, rappresentativo dell'importanza ad esso attribuito.

La pesatura è stata indicata in misura percentuale su base 100%. La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili di posizione organizzativa rispetto a quelli effettivamente realizzatisi. La valutazione suddetta viene effettuata

mediante l'utilizzo delle relative schede allegate al Regolamento per la valutazione delle performance dell'Ente. Il processo di valutazione prevede che alla fine di ogni esercizio il Sindaco valuta il Segretario e il Nucleo di valutazione valuta i responsabili di posizione organizzativa, sulla base delle relazioni dagli stessi presentate e della valutazione dei propri collaboratori. La retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa viene corrisposta in relazione al punteggio attribuito dal Nucleo sulla base della scheda allegata al sistema di misurazione vigente. A ciascun punteggio corrisponde una percentuale delle retribuzione di risultato. Deve darsi atto che il processo di misurazione e valutazione per l'anno di riferimento (2021), si è concluso nel 2024 giusta verbale n. 1 del 02.02.2024 ad opera del Nucleo di Valutazione, in conseguenza, nonostante i molteplici solleciti, di un ritardo nella rendicontazione dei risultati da parte dei Responsabili. L'intero processo di misurazione e valutazione ha rispettato le indicazioni contenute nel SMVP (sistema di misurazione e valutazione della performance).

Nell'anno 2021 si è rilevato il seguente andamento delle valutazioni delle performance del personale titolare di posizione organizzativa, con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance:

Punteggio	Giudizio	Numero di valutazioni espresse	Percentuale
Fino a 30	Prestazioni negative		
Da 31 a 60	Prestazioni migliorabile parzialmente adeguate		
Da 61 a 70	Prestazioni adeguate	3	80%
Da 71 a 90	Prestazioni buone	2	90%
Da 91 a 100	Prestazioni eccellenti		

- **CONSIDERAZIONI FINALI**

L'anno 2021 ha continuato a risentire delle conseguenze dell'emergenza COVID 19, ciononostante tutto il personale, seppur limitato e con mezzi scarsi, ha continuato a gestire con responsabilità la situazione, erogando i servizi all'utenza con regolarità. La recrudescenza della pandemia ha inciso in maniera significativa sul conseguimento di taluni obiettivi che ci si era prefissi di realizzare. A ciò fanno tuttavia da contrappeso i risultati che sono stati conseguiti nella gestione dell'emergenza, periodo durante il quale è stata posta efficacemente in essere ogni possibile azione finalizzata al contenimento dell'epidemia. Nell'anno preso a riferimento non sono pervenute da parte dei cittadini segnalazione negative o di richiesta di miglioramenti rispetto alla qualità dei servizi erogati. Con sufficiente puntualità è stata curata l'attività e gli adempimenti che fanno capo ai vari uffici. L'Ente nell'anno 2021 ha provveduto, così come per gli anni precedenti, a curare la pubblicazione sulla

Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC. E' stato adottato, nei termini, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Sono stati rispettati gli obiettivi del pareggio di bilancio 2021, il tetto Spesa del Personale. Non ci sono state nell'anno in questione comunicazioni per violazioni, sanzioni e/o provvedimenti di richiamo – Anac – Mef - Corte dei Conti – Funzione pubblica- Agid - ecc.

Il collegamento tra piano di prevenzione della corruzione e piano della performance per la generalità dei Responsabili è assicurato sia dalla specifica attribuzione di obiettivi gestionali trasversali. Gli esiti del monitoraggio condotto dal Segretario Comunale/ RPCT. è consacrato nella relazione annuale tempestivamente predisposta e ritualmente pubblicata nella sezione amministrazione trasparente del sito web dell'ente.

L'attività svolta è stata oggetto di apposita relazione/ rendicontazione da parte dei Responsabili di Area. Nel dettaglio si illustra la metodologia utilizzata dal NdV per la valutazione dei citati Responsabili di Area relativamente all'annualità 2021. Il NdV per la valutazione dell'esercizio 2021 ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in quattro fasi: **Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti; Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi; Fase c) Audizioni; Fase d) Valutazioni.** Sulla base delle audizioni e delle schede di rendicontazione dell'attività di competenza prodotte dai Responsabili, il Nucleo di valutazione per i titolari di P.O. ha proceduto alla relativa proposta di valutazione. Le stesse schede contengono il punteggio assegnato riportando una sintetica motivazione del giudizio. Sulla base delle schede di rendicontazione ciascun Responsabili vi ha provveduto per il personale non responsabile assegnato all'area di competenza. I risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno 2021, come da valutazione del Nucleo di Valutazione, tenuto conto, altresì, delle difficoltà (scarsità di risorse umane e materiali a fronte di impegni sempre più gravosi e pressanti; difficoltà di contemperare esigenze e priorità politico-amministrative rispetto al quotidiano andamento del lavoro degli uffici e alla loro implementazione, soprattutto per carenze d'organico e richieste di adempimenti normativi) che si incontrano nella gestione sia ordinaria che straordinaria di un Ente, lasciano evincere una gestione, in linea generale, nel suo complesso, positiva dei rispettivi compiti da parte di tutto il personale e dei titolari di P.O. in linea con gli standard dati, dovendosi tenere in considerazione il contesto storico ancora significativamente influenzato dalla più grande emergenza sanitaria dal dopoguerra. Ripetuti tagli di risorse ed una autonomia impositiva sempre più ridotta, hanno progressivamente limitato il raggio di azione delle scelte amministrative, strette tra la crescita dei bisogni e delle aspettative della Comunità Locale e la difficoltà di impostare politiche di rilancio e sviluppo economico-sociale. Tale situazione impone all'ente rigore ed attenzione nell'impiego dei fattori produttivi disponibili, perseguendo la massima economicità di gestione ed eliminando ogni possibile spreco.

Le considerazioni sopra esposte devono intendersi integrate e specificate dagli ulteriori documenti di rendicontazione ed in primis dalla relazione sulla gestione anno 2021 approvata dalla giunta comunale con deliberazione n. 63 del 27/05/2022.

La presente relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza e pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione “ Amministrazione trasparente”