



COMUNE DI PULSANO
Provincia di Taranto

COPIA

DELIBERAZIONE COMMISSARIALE

N. 31 DEL 18/08/2022

OGGETTO : APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2021.

L'anno duemilaventidue, addi diciotto, del mese di Agosto alle ore 10:30, presso la Sede Municipale,

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Rosa Maria PADOVANO

In virtù dei poteri conferitigli dal Prefetto di Taranto con decreto prefettizio prot. n. 20865 del 07/04/2022 e visto il D.P.R. del 20/04/2022, assistito dal Segretario Comunale, DOTT. ALBANO GIOVANNI, ha adottato la seguente deliberazione.

Pareri ex art. 49 D.Lgs. 267/2000	
REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Parere: FAVOREVOLE	Parere: FAVOREVOLE
Data: 09/08/2022	Data: 09/08/2022
Responsabile del Settore LIBERA ARCANGELO	Responsabile del Servizio Finanziario D'ERRICO COSIMO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto:

- il Decreto Legislativo n. 150/2009, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;
- l'articolo 10, comma 1, lettera b) del suddetto Decreto, stabilisce che ogni Ente adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;
- l'articolo 14 comma 4 lettera c) del predetto, secondo cui la Relazione è validata dall'OIV e che tale validazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente;

Dato atto che:

- con Delibera di C.C. n. 82 del 17.11.2018, questo Ente ha approvato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis e ss. del D.lgs. 267/2000;
- con deliberazione C.C. n. 29 del 06.04.2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021/2023;
- con deliberazione C.C. n. 40 del 27.05.2021 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario dell'esercizio 2021/2023;
- con Deliberazione G.M. n. 92 del 02.07.2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il periodo 2021/2023;
- la rendicontazione degli obiettivi di Peg e Piano della performance viene effettuata dai responsabili attraverso specifiche relazioni illustrative verificate dall'OIV che ha misurato il grado di raggiungimento degli obiettivi nel verbale n. 14/2022 del 01/07/2022.

Rilevato che il PEG 2021/2023 costituisce il naturale supporto di pianificazione del bilancio e quindi del D.U.P., definendo la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto.

Nel documento di programmazione esecutiva, unitariamente considerato ai sensi dell'art. 169 del TUEL 267/2000, sono stati definiti gli obiettivi strategici e gestionali, in coerenza con le previsioni del DUP ed assegnati, con le relative risorse, ai Responsabili di posizione organizzativa;

Vista l'allegata Relazione sulla Performance organizzativa anno 2021, completa dello stato di attuazione finale degli obiettivi operativi nel quale vengono descritte le azioni realizzate, gli eventuali scostamenti verificatisi nell'anno e gli indicatori di risultato;

Visto:

- il Decreto Legislativo n. 267/2000;
- il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali;
- il Decreto Legislativo n. 165/2001;

Ritenuto di procedere all'approvazione della suddetta Relazione;

PROPONE

Di confermare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la “Relazione sulla performance anno 2021”, composta dall'insieme dei documenti nella stessa richiamati ed allegata al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia del presente atto e relativo allegato all'OIV ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della stessa, ex circolare F.P. n. 5 del dicembre 2019;
3. Di disporre, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett.b) del D.Lgs. n. 33/2013, la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente” / sotto-sezione livello 1 “Performance” / sottosezione livello 2 “Relazione sulla Performance”;
4. Di rendere la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere ai successivi adempimenti.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Letta la proposta del Responsabile del Servizio Personale

Ritenuta meritevole di accoglimento;

Ritenuto provvedere in merito;

Visti i pareri favorevoli espressi, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, dai Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 - comma 1- del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Acquisita altresì l'attestazione di assenza di rilievi sotto l'aspetto giuridico-amministrativo, sulla base del parere tecnico espresso ai sensi di legge, rilasciata dal Segretario comunale in data 18/08/2022 ed allegata alla presente deliberazione per formare parte integrante;

Accertato che, rispetto al contenuto della presente proposta di deliberazione, non sussistono nei confronti del Commissario Straordinario motivi di incompatibilità e/o conflitti di interesse;

Assunti i poteri della **Giunta Municipale** conferitigli con Decreto Prefettizio prot. n. 20865 del 07.04.2022, ai sensi dell'art. 141, 7° comma, del D.Lgs. n. 267/2000 e con DPR del 20.04.2022 ai sensi dell'art. 141, comma 1, lett. b) – n. 2 del D.Lgs. n. 267/2000

DELIBERA

Di confermare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la “Relazione sulla performance anno 2021”, composta dall'insieme dei documenti nella stessa richiamati ed allegata al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia del presente atto e relativo allegato all'OIV ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della stessa, ex circolare F.P. n. 5 del dicembre 2019;
3. Di disporre, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett.b) del D.Lgs. n. 33/2013, la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente” / sotto-sezione livello 1 “Performance” / sottosezione livello 2 “Relazione sulla Performance”;
4. Di rendere la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere ai successivi adempimenti.

Verbale letto, approvato e sottoscritto:

Il Commissario Straordinario
DOTT.SSA ROSA MARIA PADOVANO

Il Segretario Comunale
DOTT. ALBANO GIOVANNI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' E PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA che la presente deliberazione:

A.è divenuta esecutiva

il giorno 18/08/2022 poichè immediatamente esecutiva , ai sensi dell'art. 134 comma 4 D.Lgs. n. 267/2000.

B.è stata pubblicata in data 26/08/2022 (N. 1371 Registro delle Pubblicazioni) all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune sul sito istituzionale www.comune.pulsano.ta.it per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del Dlgs, 18/08/2000 n. 267 e art. 32, comma 2, della legge 18/06/2009 n. 69)

Pulsano, Li 26/08/2022

Il Responsabile delle Pubblicazioni
Arcangelo LIBERA



COMUNE DI PULSANO

(Provincia di Taranto)

IL SEGRETARIO COMUNALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE n. 890 del 09/08/2022

OGGETTO

APPROVAZIONE RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2021.

SCHEDA TECNICA

TIPO DI PROPOSTA: Giunta Comunale

PARERE TECNICO: Favorevole del sig. Arcangelo Libera reso in data 09.08.2022

PARERE CONTABILE: Favorevole del geom. Cosimo D'Errico reso in data 09.08.2022

COLLABORAZIONE ED ASSISTENZA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA DEL SEGRETARIO COMUNALE AI SENSI DEL COMMA 2° DELL'ART. 97, D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267.

ANNOTAZIONI: NESSUN RILIEVO DA FORMULARE SOTTO L'ASPETTO GIURIDICO-AMMINISTRATIVO SULLA BASE DEI PARERI TECNICO E CONTABILE COME SOPRA ESPRESSE AI SENSI DI LEGGE.

Pulsano, 18/08/2022

Il Segretario Comunale
(Dott. Giovanni ALBANO)



COMUNE DI PULSANO
PROVINCIA DI TARANTO

**Relazione sulla Performance
Anno 2021**

1. PREMESSA

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della *performance*, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla *performance* che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2021, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della *performance* illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziata e impegnata, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

In questa sezione si presentano i contenuti della Relazione descrivendone le principali caratteristiche nonché il processo di redazione (Fasi, soggetti, tempi e responsabilità) ovvero sviluppando nel dettaglio il processo seguito ("*chi fa che cosa, come e quando*") nella definizione e adozione della Relazione.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

1. Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno e che hanno inciso sulla performance generale dell'ente con riferimento:

a. al grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni:

Le politiche attivate e perseguite tramite gli obiettivi del Piano delle Performance sono volte esclusivamente a soddisfare i bisogni della collettività e a rendere l'azione amministrativa più trasparente ed accessibile al cittadino. Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori è stato nel complesso soddisfacente.

b. al portafoglio dei servizi erogati ovvero al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e livello della qualità e della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati:

I principali servizi hanno riguardato il territorio e le attività di contenimento della diffusione del virus Covid 19. Particolari interventi sono stati attuati in campo sociale per ridurre il disagio della collettività più fragile colpita dalla crisi causata dall'epidemia. Anche la Polizia locale è stata attiva nel controllo sul territorio. I servizi educativi sono stati interessati dalle diverse problematiche legate alle attività delle scuole in presenza. Tutta l'Amministrazione è stata coinvolta nel processo di prevenzione della diffusione del virus con l'acquisto di dispositivi di sicurezza e la sperimentazione di nuove modalità di lavoro (smart working) nonché nell'organizzazione dei servizi in presenza. Si è dato corso comunque alla ristrutturazione di alcuni manti stradali ammalorati da anni di mancato intervento e al rifacimento di alcune opere pubbliche.

c. allo stato di salute dell'amministrazione dal punto di vista economico-finanziario, organizzativo e nelle relazioni con i differenti *stakeholder*:

Dal punto di vista economico finanziario il Comune di Pulsano presenta delle criticità tanto che con ulteriore atto di Giunta Comunale è stato chiesto di riformulare il Piano di riequilibrio già presentato nell'anno 2018.

2. Livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2021 e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato:

Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente e di tanto si è fatto atto nel verbale n. 14 del 01.07.2022 a firma dell'OIV, agli atti d'ufficio.

3. Descrizione delle criticità ovvero dei risultati previsti dal Piano delle performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di nuova pianificazione nel corso del 2021:

Alla carenza di personale che ha caratterizzato gli uffici durante l'intero anno 2021 si è sopperito con assunzioni avvenute il 31.12.2021 a seguito di ben tre procedure concorsuali per la copertura di n. 6 unità di cui 1 cat. D full-time, 1 cat. D part-time 30 ore e 4 cat. C di cui 1 full-time, 1 part-time 30 ore e 2 part-time 24 ore.

Per quanto riguarda gli Uffici, il piano della Performance 2021-2023 può dirsi rispettato quanto a realizzazione e, quindi non è stata necessaria la rimodulazione, ma una specificazione più dettagliata degli obiettivi.

4. Descrizione generale delle performance individuali dei responsabili dei servizi apicali con riferimento:

a. Al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

Il Comune di Pulsano ha, nella propria dotazione funzionale, sette responsabili di servizio titolare di Posizione organizzativa, che hanno raggiunto gli obiettivi prefissati nel Piano.

a. All'andamento delle performance comportamentali

Le schede di misurazione e valutazione prevedono la valutazione anche degli aspetti comportamentali, con riferimento sia ai rapporti con i cc.dd. stakeholders, sia con il personale dell'Ufficio. Sotto questi aspetti la valutazione della P.O. è positiva.

b. Al grado di copertura degli indicatori quali-quantitativi riferiti ai diversi servizi, con riferimento ai prodotti per area di intervento

Gli indicatori previsti dal piano della performance 2021-2023 risultano stabiliti dall'amministrazione che, partendo dal programma di mandato, dal D.U.P., dalla Nota Integrativa

al Bilanci e dai PEG, ha individuato una serie di programmi strategici. Ogni programma è composto da almeno un obiettivo da raggiungere, le risorse messe a disposizione e le misure da conseguire ai fini del successivo monitoraggio e stato di avanzamento. Per ogni settore è stata valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai criteri generali elencati nel piano 2021-2023. All'interno di ciascun settore è stata misurata e valutata la performance individuale dei funzionari, in posizione di autonomie e responsabilità, collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla quantità del contributo assicurato alla performance generali, alle strutture, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa dimostrazione delle valutazioni. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabile titolare di P.O. sulle performance individuali del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance esplicitato nel regolamento approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 167 del 12/10/2020, collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

5. Andamento delle performance comportamentali suddivisi per categoria contrattuale e con particolare attenzione alle singole aree comportamentali previste dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, secondo le seguenti tabelle:

Categoria D

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
300	500	6	477

Categoria C

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	19	96

Categoria B

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	9	98,25

Categoria A

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	1	92

6a. Andamento delle valutazioni delle performance individuali del personale di qualifica dirigenziale con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance:

titolari di P.O.

Punteggio	Giudizio	Numero di valutazioni espresse
0<299	Prestazioni negative	
≥ 300 e <349	Prestazioni parzialmente adeguate	
≥350 e <399	Prestazioni adeguate	
≥400 e <449	Prestazioni buone	
450≥500	Prestazioni eccellenti	6

6b. *Andamento delle valutazioni delle performance individuali del personale dipendente del comparto con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance:*

Dipendenti

Punteggio	Giudizio	Numero di valutazioni espresse
0<69	Prestazioni negative	
≥70 e <79	Prestazioni parzialmente adeguate	
≥80 e <89	Prestazioni adeguate	
≥90 e <95	Prestazioni buone	9
96≥100	Prestazioni eccellenti	20

7. *Rendicontazione esaustiva e puntuale per ogni unità organizzativa apicale rispetto a quanto segue:*

Nel presente contesto, si intende fornire un “consuntivo” dell’attività prestata dai Responsabili, suddivisa per i punti elencati dalla lett. a) alla lettera o), che si ritengono i più adeguati per fornire la dimostrazione della performance in maniera puntuale.

a) partecipazione a conferenze dei servizi e mancata o tardiva adozione dei provvedimenti amministrativi entro i termini prescritti: Non risultano provvedimenti adottati tardivamente e, conseguentemente, non è stata necessaria l’attivazione della procedura tramite conferenza dei servizi.

b) rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi: I termini per la conclusione dei procedimenti sono stati nel complesso rispettati, specie per quanto riguarda le scadenze connesse agli adempimenti in materia di personale e di anagrafe/elettorale.

c) pubblicazione sul sito istituzionale dell’elenco degli atti e dei documenti che l’istante ha l’onere di produrre a corredo dell’istanza: Le pubblicazioni risultano complete ed aggiornate.

d) trasmissione entro i termini previsti dei questionari relativi alla definizione dei fabbisogni standard: Per quanto riguarda la trasmissione dei fabbisogni standard, questa risulta essere avvenuta nei termini previsti.

e) ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie: Nel corso del 2021 il Comune di Pulsano non ha fatto ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

f) rispetto degli standard quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato ai propri uffici: Gli standard quantitativi e qualitativi possono dirsi rispettati da parte degli uffici.

g) regolare utilizzo del lavoro flessibile: Nel corso dell'anno di riferimento della presente relazione, gli Uffici non si sono avvalsi di forma di lavoro ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001.

h) esercizio dell'azione disciplinare: Non è mai stata esercitata l'azione disciplinare, né da parte dei titolari di P.O., né da parte del segretario comunale.

i) controllo sulle assenze: L'ufficio personale esegue i controlli sulle assenze con regolarità e, pertanto, le stesse risultano tutte giustificate.

j) osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici: Il sito web del Comune risulta in possesso dei requisiti tecnici di accessibilità.

k) attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionali:

Il Comune ha comunicato le informazioni al sito IPA i contenuti strutturati in tre macrolivelli:

- ✓ informazioni di sintesi sull'Ente: indirizzo postale, codice fiscale, logo, responsabile e riferimenti telematici (sito web istituzionale, indirizzi di posta elettronica);
- ✓ informazioni sulla struttura organizzativa e gerarchica e sui singoli uffici (Unità Organizzative - UO), corredate con informazioni di dettaglio;
- ✓ informazioni sugli uffici di protocollo (Aree Organizzative Omogenee - AOO).

l) osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica: Si può affermare il rispetto degli obblighi di comunicazione a mezzo telematico, che avviene per la totalità delle comunicazioni con gli Enti pubblici e in maniera sempre più diffusa anche verso i privati.

m) osservanza delle norme in materia di accesso telematico a dati, documenti e procedimenti: In riferimento all'ufficio tecnico, le istanze di accesso agli atti tramite portale SUAP risultano evase nel rispetto delle disposizioni sull'accesso telematico. Lo stesso può affermarsi in relazione alle istanze di accesso rivolte agli altri uffici che, compatibilmente con le richieste, le hanno evase in ottemperanza alle disposizioni di legge. Inoltre, nel corso del 2021, è stato avviato l'iter che porterà alla digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, fattispecie che consentirà l'accesso telematico in maniera ancor più diffusa.

n) livello di applicazione delle misure di contrasto alla corruzione e alla illegalità: Il piano triennale della corruzione è stato riformulato a marzo 2021, adeguandolo alle riforme della materia. Le misure di contrasto risultano efficaci, non ravvisandosi fenomeno di cattiva amministrazione nel Comune.

o) osservanza delle disposizioni previste dall'ordinamento e dal Programma triennale sulla trasparenza e l'integrità: Il Piano triennale di prevenzione alla corruzione previene al suo interno anche quello sulla trasparenza. Quest'ultima è un parametro dell'azione amministrativa che deve ritenersi soddisfatto, come dimostrato dalla tenuta aggiornata della sezione "Amministrazione trasparente" del sito e dall'utilizzo sempre più diffuso e capillare delle procedure digitali.

3. ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL D.LGS. N. 150/2009

1) Eventuale approvazione di modificazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (estremi del provvedimento originale e delle successive integrazioni e modifiche):

L'Ente ha approvato modificazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nella parte riguardante le procedure concorsuali con deliberazione di G.M. n. 179 del 22/10/2021.

2) *Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni (estremi del provvedimento):*

L'Ente non ha apportato integrazioni/modificazioni al sistema di misurazione e di valutazione delle performance per quanto riguarda il regolamento delle posizioni organizzative.

4. DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

a. Descrizione e rappresentazione dell'organigramma:

- 1^ Servizio Comunicazione Pubblica e Istituzionale – Personale e Trasparenza**
- 2^ Servizio Segreteria, Sviluppo Economico e Produttivo-Marketing e Promozione Territoriale, SUAP**
- 3^ Servizio Programmazione Economico Finanziaria e Tributi**
- 4^ Servizio Demografici e Stato Civile, Cultura, Sport e Spettacolo**
- 5^ Servizio Polizia Locale - Ecologia - Igiene e Sanità**
- 6^ Servizio Pubblica Istruzione e Servizi Sociali**
- 7^ Servizio Urbanistica- Demanio Marittimo -Agricoltura- SUE -VAS**
- 8^ Servizio Infrastrutture – Turismo - Mobilità Sostenibile - Transazione Ecologica e Digitale**

b. Mappa funzioni/missioni, servizi/programmi, centri di responsabilità e risorse finanziarie attribuite:

Nel PEG approvato con delibera di G.M. n. 92 del 02.07.2021, sono previsti i centri di costo per ogni singola area affidati ai singoli responsabili, come elencati in allegato.

c. Elenco delle posizioni dirigenziali/apicali sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (responsabilità e estremi decreto sindacale):

1. Responsabilità dei servizi di Comunicazione Pubblica e Istituzionale – Personale e Trasparenza assegnata con decreto sindacale n. 21 del 30/06/2021 ad Arcangelo Libera.
2. Responsabilità dei servizi di Segreteria, Sviluppo Economico e Produttivo-Marketing e Promozione Territoriale, SUAP e ad interim Demografici e Stato Civile, Cultura, Sport e Spettacolo assegnata con decreto sindacale n. 22 del 30/06/2021 al dott. Giuseppe Laliscia.
3. Responsabilità dei servizi di Polizia Locale - Ecologia - Igiene e Sanità assegnata con decreto sindacale n. 20 del 30/06/2021 al dott. Luigi Lorè.
4. Responsabilità dei servizi di Pubblica Istruzione e Servizi Sociali assegnata con decreto sindacale n. 23 del 30/06/2021 alla dott.ssa Anna Rita D'Errico.
5. Responsabilità dei servizi di Urbanistica- Demanio Marittimo -Agricoltura- SUE -VAS assegnata con decreto sindacale n. 24 del 30/06/2021 al geom. Pasquale D'Amato.
6. Responsabilità dei servizi di Infrastrutture – Turismo - Mobilità Sostenibile - Transazione Ecologica e Digitale e ad interim Programmazione Economico Finanziaria e Tributi assegnata con decreto sindacale n. 19 del 15/06/2021 al geom. Cosimo D'Errico.

d. Dotazione organica (suddivisa per categoria, posizioni coperte e vacanti e estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Categoria	%	Personale cessato al 01/03/21	Personale in servizio	Personale in cessazione al 31/05/21	Assunzioni programmate anno 2021		Dotazione organica rideterminata		
					Unità	Costo	Copertura	Unità	Totale costo teorico
D	100	1	7		2 (di cui 1 al 100% ed una al 83,3%)	€ 33.893,73 € 29.500,76	100%	9 (8,83)	€ 300.650,60
C	50		3 (1,5)				50,00%	3 (1,5)	€ 51.564,06
C	66,66		1 (0,67)		2 al 66,66%	€ 41.607,62	66,66%	3 (2,01)	€ 62.411,43
C (88,89%)	88,89				1 (88,89) concorso da espletare. Precedentemente autorizzati.	€ 27.741,20	88,89%	1 (0,89)	€ 27.741,20
C	100	1	16	1	1 (100%) concorso da espletare. Precedentemente autorizzati.	€ 31.208,85	100%	16	€ 499.341,60
B3	100		4				100%	4	€ 117.230,40
B	100		5	1	2 (100%)	€ 55.675,16	100%	6	€ 167.025,48
A	100	1	1				100%	1	€ 26.318,97
TOTALE		3 (3,00)	37 (35,17)		8 (7,05)	€ 219.627,32		43 (40,23)	€ 1.252.283,74

e. Piano triennale dei fabbisogni di personale (estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 – 2023 approvato con delibera di G.M. n. 31 del 12/03/2021.

f. Adempimenti previsti dall'art. 7-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (formazione del personale):

La formazione del personale risulta costante e sono state destinate risorse sufficienti per quella obbligatoria, come, ad esempio, in tema di anticorruzione.

g. Tasso medio di assenza e di maggiore presenza:

TASSO MEDIO ASSENZA 2020: 20,86

TASSO MEDIO ASSENZA 2021: 22,19

TASSO MEDIO PRESENZA 2020: 79,14

TASSO MEDIO PRESENZA 2021: 77,81

h. Procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi:

Non sono stati attivati procedimenti disciplinari nel corso del 2021

1. Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

INDICATORI	VALORE ANNO PRECEDENTE 2020	VALORE ANNO DI RIFERIMENTO 2021
Età media del personale (anni)	52	47,58
Età media dei dirigenti (anni)	53	54,16
Tasso di crescita di personale	0	0
% di dipendenti in possesso di laurea	36,84	43,58
% di dirigenti in possesso di laurea	57,14	50
Ore di formazione (media per dipendente)	3	3

Turnover del personale	/	/
Costi di formazione/spese del personale	€400/€2.000	€1.300/€2.000
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	1	1
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)	/	/
N. di personal computer/N. dipendenti	40/38	40/39
N. di postazioni dotate di accesso a Internet/N. postazioni	40/40	40/40
E-mail certificata	9	9
N. dipendenti dotati di firma digitale/N. totale aventi diritto	7/38	6/39
N. abitanti/N. dipendenti	11.357/38	11.294/39

2. Analisi del benessere organizzativo

INDICATORI	VALORE ANNO PRECEDENTE 2020	VALORE ANNO DI RIFERIMENTO 2021
Tasso di assenze	20,86	22,19
Tasso di dimissioni premature	0	0
Tasso di richieste trasferimento	2	0
Tasso di infortuni	44,25	30,5
Stipendio medio percepito dai dipendenti	€ 24.129,00	€ 25.757,66
% assunzioni a tempo indeterminato	2,17	15,38
% assunzioni art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001	/	/
N. di procedimenti disciplinari attivati	/	/
N. procedimenti disciplinari conclusi	/	/

3. Analisi di genere

INDICATORI	VALORE ANNO PRECEDENTE 2020	VALORE ANNO DI RIFERIMENTO 2021
% dirigenti donne	0,14	0,07
% di donne rispetto al totale del personale	55,26	53,84
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	55,26	53,84
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	RESP: 52,50 NON: 51,09	RESP: 57 NON: 47,10
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	2,31	33,33
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	2	2

5. INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE

a. Coinvolgimento degli *stakeholder* nei processi decisionali

Il Comune identifica iniziative che coinvolgono i diversi portatori di interesse nel processo di formazione delle decisioni, con diversa possibile intensità sia nell'informazione che nel confronto e per ultimo nella co-decisione.

b. Coinvolgimento degli *stakeholder* nella gestione e produzione servizi

Il Comune comunica in modo trasparente chi sono i soggetti pubblici e privati con i quali sono attivi contratti e relazioni o che partecipano alle diverse attività e servizi, mediante pubblicazione delle iniziative sulla home page del sito internet.

c. Coinvolgimento di imprese e utenti

Il Comune, pur avendo identificato le imprese e gli utenti ai quali rivolge i propri servizi, al momento non ha predisposto dei formulari per indagini di customer satisfaction relativi al livello di attività e servizi erogati e all'operato dell'amministrazione nel suo complesso, vista la situazione di carenza di personale in cui versa l'Ente.

6. CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

a. Catalogazione degli indicatori e definizione del Piano degli indicatori (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Delibera di G.M. n. 92 del 02.07.2021 ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2021-2023 E DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023.

Delibera di G.M. n. 204 del 03.12.2021 ad oggetto: VARIAZIONE AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 175, COMMA 5-BIS, D.LGS. N. 267/2000.

Delibera di G.M. n. 209 del 15.12.2021 ad oggetto: VARIAZIONE AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 175, COMMA 5-BIS, D.LGS. N. 267/2000.

b. Approvazione del DUP e del bilancio di previsione finanziario (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Deliberazione C.C. n. 29 del 06/04/2021 - ART. 170 DEL D.LGS. N. 267/2000 - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2021-2023.

Deliberazione CC n. 40 del 27/05/2021 - APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2021-2023 (ART. 162, D.LGS. N. 267/2000 E ART. 10, D.LGS. N. 118/2011).

c. Approvazione del Piano delle *performance*/PEG (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Delibera di G.M. n. 92 del 02.07.2021 ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2021-2023 E DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023.

Delibera di G.M. n. 204 del 03.12.2021 ad oggetto: VARIAZIONE AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 175, COMMA 5-BIS, D.LGS. N. 267/2000.

Delibera di G.M. n. 209 del 15.12.2021 ad oggetto: VARIAZIONE AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 175, COMMA 5-BIS, D.LGS. N. 267/2000.

d. Approvazione del Rendiconto della gestione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Deliberazione CC n. 76 del 27/08/2021 - APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE PER L'ESERCIZIO 2020 AI SENSI DELL'ART. 227, D.LGS. N. 267/2000.

e. Sessioni formali di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi con il Nucleo di valutazione e n. di variazioni apportate nell'anno al Piano delle *performance*/PEG:

Delibera di G.M. n. 92 del 02.07.2021 ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2021-2023 E DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023.

Delibera di G.M. n. 204 del 03.12.2021 ad oggetto: VARIAZIONE AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 175, COMMA 5-BIS, D.LGS. N. 267/2000.

Delibera di G.M. n. 209 del 15.12.2021 ad oggetto: VARIAZIONE AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 175, COMMA 5-BIS, D.LGS. N. 267/2000.

7. DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA (ANDAMENTO TRIENNIO 2019/2021)

I) L'ente è stato soggetto al patto di stabilità fino al 2015?

Si

II) E' stato rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti?

Il Decreto Del Presidente Del Consiglio Dei Ministri 22 settembre 2014 ha novellato e modificato l'indicatore della tempestività dei pagamenti, introdotto dal Decreto-Legge 24 aprile 2014, n. 66. Per l'anno 2021 l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento. Tale indicatore, costruito quale differenza tra la data di scadenza del pagamento e la data di invio del mandato di pagamento al Tesoriere e ponderato con gli importi pagati, misura quindi, se positivo, il ritardo medio nei pagamenti delle Amministrazioni.

ND	Descrizione	Valori
A	Importo dovuto x giorni trascorsi	1.125.610.279,78
B	Somma degli importi pagati nel 2021	7.731.574,58
	Indicatore Tempestività dei Pagamenti A / B	146

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E1 - Pressione finanziaria	<u>Entrate tributarie + Trasf. Correnti</u>	€ 710,22	€ 935,09	€ 756,86	€ 790,65
	Popolazione				

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E2 - Pressione Tributaria	<u>Entrate tributarie</u>	€ 650,47	€ 734,97	€ 619,17	€ 680,63
	Popolazione				

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E3 - Intervento erariale pro-capite	<u>Trasferimenti Statali</u>	€ 40,94	€ 176,44	€ 112,65	€ 101,42
	Popolazione				

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E4 - Intervento regionale pro-capite	<u>Trasferimenti regionali</u>	€ 18,81	€ 23,68	€ 24,46	€ 8,55
	Popolazione				

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E5 - Autonomia finanziaria	<u>Entrate tributarie + extratributarie</u>	93,15 %	81,17 %	83,77 %	87,31 %
	Entrate correnti				

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E6 - Autonomia impositiva	<u>Entrate tributarie</u>	74,54 %	69,14 %	72,97 %	78,51 %
	Entrate correnti				

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E7 - Autonomia tariffaria	<u>Entrate extratributarie</u>	18,61 %	12,03 %	10,81 %	8,80 %
	Entrate correnti				

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
E1 - Pressione finanziaria	Entrate tributarie + Trasf. Correnti	710,22 %	935,09 %	756,86 %	790,65 %
	Popolazione				
E2 - Pressione Tributaria	Entrate tributarie	650,47 %	734,97 %	619,17 %	680,63 %
	Popolazione				
E3 - Intervento erariale pro-capite	Trasferimenti Statali	€ 40,94	€ 176,44	€ 112,65	€ 101,42
	Popolazione				
E4 - Intervento regionale pro-capite	Trasferimenti regionali	€ 18,81	€ 23,68	€ 24,46	€ 8,55
	Popolazione				
E5 - Autonomia finanziaria	Entrate tributarie + extratributarie	93,15 %	81,17 %	83,77 %	87,31 %
	Entrate correnti				
E6 - Autonomia impositiva	Entrate tributarie	€ 74,54	€ 69,14	€ 72,97	€ 78,51
	Entrate correnti				
E7 - Autonomia tariffaria	Entrate extratributarie	€ 18,61	€ 12,03	€ 10,81	€ 8,80
	Entrate correnti				

al 31.12	2018	2019	2020	2021
Personale	39	39	38	39
Popolazione	11.428	11.344	11.357	11.131

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S1 - Rigidità della Spesa Corrente	<u>Personale + Int. Passivi</u> Spesa Corrente	4,09 %	22,35 %	17,38 %	22,99 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S2 - Incidenza degli Interessi Passivi sulle Spese Correnti	<u>Interessi Passivi</u> Spesa Corrente	4,09 %	4,22 %	3,15 %	5,32 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S3 - Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	<u>Personale</u> Spesa Corrente	19,79 %	18,13 %	14,23 %	17,67 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S4 - Spesa media del personale	<u>Personale</u> n. dipendenti	€ 47.112,08	€ 39.911,09	€ 40.760,65	€ 36.894,77

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S5 - Copertura delle Spese correnti con Trasferimenti correnti	<u>Trasferimenti</u> Spesa Corrente	212,44 %	26,45 %	14,37 %	15,04 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S6 - Spesa corrente pro-capite	<u>Spesa Corrente</u> Popolazione	€ 812,22	€ 756,74	€ 958,15	€ 731,67

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S7 - Spesa in c/capitale pro-capite	<u>Spesa Investimento</u> Popolazione	€ 75,62	€ 57,73	€ 94,66	€ 304,67

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
S8 – Rigidità Strutturale	Personale + Int. Passivi + q. cap mutui Entrate Correnti	27,30 %	20,11 %	23,61 %	42,31 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
R1 - Incidenza dei Residui Attivi	<u>Totale Residui Attivi</u> Totale Accertamenti c/comp.	47,48 %	47,80 %	34,51 %	97,87 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
R2 - Incidenza dei Residui Passivi	<u>Totale Residui Passivi</u> Totale Impegni c/comp.	39,76 %	50,43 %	22,27 %	40,77 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
C1 - Velocità di Riscossione	<u>Riscossioni c/comp (Tit. I+III)</u> Accertamenti c/comp (Tit. I+III)	187,11 %	63,00 %	70,83 %	59,00 %

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2018	2019	2020	2021
C2 - Velocità di Gestione della Spesa Corrente	<u>Pagamenti c/comp (Tit. I)</u> Impegni c/comp (Tit. I)	58,78 %	56,04 %	59,76 %	70,30 %

L'ente ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale?

NO

Qual è il posizionamento dell'ente rispetto ai parametri di deficitarietà strutturale?

L'ente al 31/12/2021 risulta strutturalmente deficitario.

8. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a. Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Determinazione n. 23 del 25/02/2021 ad oggetto: ART. 67 CCNL 21.05.2018 - "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2021"

b. Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale: € 19.001 per titolari P.O.

c. Data di sottoscrizione del CCDI – annualità 2019/2020/2021: 06/12/2019

d. Data di trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa: 07/12/2019

9. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

a. Iniziative assunte nel corso del 2021 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi in relazione ai seguenti obiettivi generali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Comune, nel corso del 2021 ha adottato un nuovo piano di prevenzione ai fenomeni di corruzione con l'intento di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione e di creare un contesto sfavorevole alla corruzione. A tal fine, il piano 2021-2023 ha effettuato una capillare mappatura dei processi e ha rideterminato la tabella di ponderazione del rischio per tutti i processi mappati. Le principali misure adottate sono le seguenti: in primo luogo quelle relative all'obbligo di astensione dei dipendenti comunali eventualmente interessati in occasione dell'esercizio della propria attività; in secondo luogo l'aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti; inoltre si è monitorato il costante confronto tra il Responsabile dell'Anticorruzione, i Responsabili e gli eventuali referenti; Altra misura prevista nel Piano triennale di prevenzione alla corruzione avente le finalità sopra descritte è quella relativa alla tutela del whistleblower, cioè di colui che segnala eventuali illeciti. Con riferimento alla trasparenza, è stato approvato il Programma Triennale, unitamente al piano di prevenzione della corruzione, e individuato il relativo responsabile.

b. Iniziative assunte nel corso del 2021 in merito alla trasparenza compresa l'approvazione del Programma Triennale e l'individuazione del relativo responsabile:

DECRETO SINDACALE N. 10 DEL 19/01/2021: Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Deliberazione di G.M. n. 45 del 31/03/2021 - APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PER IL TRIENNIO 2021-2023.

10. CONTROLLI INTERNI

L'ultimo aggiornamento del regolamento uffici e servizi e quello sui controlli hanno determinato un rafforzamento dei controlli interni e un maggior coinvolgimento degli interessati sul punto. I controlli vengono effettuati dal responsabile dell'anticorruzione che, al termine degli stessi, comunica l'esito alle PP.OO., alla Giunta, al Revisore dei conti e al nucleo di valutazione. Il giudizio viene elaborato mediante tabelle cui si accompagna un giudizio complessivo e dei suggerimenti al fine di migliorare l'atto.

a. E' stato adottato il regolamento sul rafforzamento dei controlli interni?

NO

b. Quali sono in sintesi le modalità attraverso le quali si sono disciplinati i vari controlli?
il Regolamento dei controlli interni approvato dal consiglio comunale con deliberazione n. 2 del 28/01/2013, esecutiva ai sensi di legge, al fine di dare attuazione a quanto stabilito dagli articoli 147, 147/bis, 147/ter, 147/quater e 147/quinqies del decreto legislativo 267/2000 e s.m.i.; con determinazione del Segretario Generale n. 43 del 12/05/2020 si è costituito il gruppo di lavoro per l'organizzazione del sistema dei controlli interni - L. n. 213 del 07/12/2012.

11. CONCLUSIONI

Da quanto descritto nei paragrafi precedenti, si può concludere che gli obiettivi della performance, tanto individuale, quanto collettiva, risultano raggiunti da tutte le aree.

Il piano delle performance per gli anni a venire sarà adeguato agli ultimi interventi normativi e le linee seguite e attuate sino a oggi troveranno continuità.

In ogni caso, sia l'azione amministrativa, sia la premialità conseguente, per il triennio successivo sarà incentrata sulla trasparenza e la semplificazione, da attuarsi per il tramite della digitalizzazione e con il coinvolgimento progressivo degli stakeholders.

Si ritiene, pertanto:

- che è stato raggiunto il livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2021 e il grado di copertura delle linee programmatiche di mandato.
- che si è avuta una rendicontazione esaustiva e puntuale per ogni unità organizzativa apicale.

Pulsano, lì 08/08/2022

Il Responsabile del Servizio Personale
Arcangelo Libera

Il Segretario Generale
dott. Giovanni Albano