



COMUNE DI
PULSANO
Provincia di
Taranto

Deliberazione di Giunta Municipale N. 126 del 17/06/2024

OGGETTO: Approvazione Relazione sulla performance anno 2023.

L'anno duemilaventiquattro il giorno diciassette del mese di Giugno alle ore 09:00, presso la sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del SINDACO D'ALFONSO AVV. PIETRO e con l'intervento degli Assessori:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	D'ALFONSO AVV. PIETRO	SI
VICE SINDACO	LIPPOLIS ANTONELLA	SI
ASSESSORE	ANNESE SERGIO	SI
ASSESSORE	LUONGO PIERO FRANCESCO	SI
ASSESSORE	NUNZELLA EMILIA	--
ASSESSORE	BOLOGNINO COSIMA	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Generale DOTT. ROSARIO CUZZOLINI .

Il Presidente SINDACO D'ALFONSO AVV. PIETRO, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e/o la discussione.

Pareri ex art. 49 D.Lgs. 267/2000

REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Parere: FAVOREVOLE Data: 14/06/2024 Responsabile del Settore LIBERA ARCANGELO	Parere: FAVOREVOLE Data: 14/06/2024 Responsabile del Servizio Finanziario LUDOVICO PASQUALE

LA GIUNTA COMUNALE

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 decreto, secondo cui la Relazione è validata dal NIV e che tale validazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 6, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente;

Dato atto che:

- con deliberazione del Commissario straordinario n. 68 del 11/05/2023, immediatamente esecutiva, assunti i poteri della Giunta Municipale, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - art. 6, D.L. n. 80/2021;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 91 del 11/12/2023 è stato approvato il documento unico di programmazione (D.U.P.) 2024-2026;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 104 del 21/12/2023 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024/2026;
- con Deliberazione della Giunta Municipale n. 18 del 29/01/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026 ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 e degli art. 1 e 2 del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81;
- con Deliberazione della Giunta Municipale n. 27 del 01/02/2024 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ai sensi dell'art. 6, D.L. n. 80/2021 e art. 6 D.M. 132/2022;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 23/04/2024 è stato approvato il rendiconto di gestione dell'esercizio finanziario 2023.
- la rendicontazione degli obiettivi di Peg e Piano della performance viene effettuata dai responsabili di settore attraverso specifiche relazioni illustrative verificate dal NIV che ha misurato il grado di raggiungimento degli obiettivi nel verbale n. 5 del 29/05/2024;

Rilevato che il PEG 2023/2025 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 Piano della Performance contenuto nel PIAO e 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 anno 2023, 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;

Visto l'allegato parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 reso dal responsabile del servizio Personale e dal responsabile dei servizi Economico-Finanziari;

Con voti favorevoli, espressi all'unanimità nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Per le ragioni esposte in premessa, da intendersi qui integralmente riportate.

- 1. Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate, la "Relazione sulla performance anno 2023", 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 al NIV 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 presente deliberazione, con successiva ed unanime votazione, 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, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
SINDACO D'ALFONSO AVV. PIETRO

Il Segretario Generale
DOTT. ROSARIO CUZZOLINI

SI ATTESTA che la presente deliberazione:

- A. è stata trasmessa
[] in elenco ai Capigruppo consiliari con lettera prot. N. _____ del 18/06/2024
[] al Prefetto di Taranto con lettera prot. N. _____ del _____
- B. è divenuta esecutiva
il giorno 17/06/2024 poichè immediatamente esecutiva , ai sensi dell'art. 134 comma 4
D.Lgs. n. 267/2000.
- C. è stata pubblicata in data 18/06/2024 (N. 1149 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 18/06/2024

Il Responsabile delle Pubblicazioni
Arcangelo LIBERA



COMUNE DI PULSANO
PROVINCIA DI TARANTO

**Relazione sulla Performance
Anno 2023**

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 evidenzi 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 dal Nucleo 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 questo documento, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2023, 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 impegnate, 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:

Particolari interventi sono stati attuati in campo sociale per ridurre il disagio della collettività più fragile colpita dalla crisi causata dalla pandemia. 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. 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 ancora delle criticità ed è in attesa di approvazione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale riformulato con deliberazione del Commissario straordinario n. 38 del 05/09/2022.

2. *Livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2023 e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato:*

Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente e di tanto si da atto nel verbale n. 5 del 29/05/2024 a firma del NIV, 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 2023:*

Il Piano della Performance 2023-2025 approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023, può dirsi rispettato quanto a realizzazione e, quindi non è stata necessaria la rimodulazione, ma una specificazione più dettagliata degli obiettivi:

Servizio Comunicazione Pubblica e Istituzionale, Personale e Trasparenza

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
Applicazione CCNL ee.II. 2019-2021	40	Applicazione norme contrattuali – nuovi inquadramenti e atti consequenziali
Redazione CCI 2023-2025	30	Redazione CCI 2023-2025 e relativa approvazione
Incremento dotazione organica come da fabbisogno 2023	30	Attivazione e conclusione procedimenti

Servizio Segreteria, Sviluppo Economico e Produttivo-Marketing e Promozione Territoriale, SUAP, Demografici e Stato Civile

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
---	-------------	------------------------------------

Gestione del contenzioso	40	Riduzione dei tempi di esecuzione delle sentenze di qualsiasi ordine e grado
Gestione del SUAP	30	Conclusione dei procedimenti nei termini di legge
Gestione ANPR	30	Conclusione dei procedimenti nei termini di legge

Servizio Programmazione Economico Finanziaria e Tributi

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
Raggiungimento obiettivi previsti nel piano di riequilibrio	40	Contenimento della spesa pubblica
Contrasto evasione tributaria	40	Recupero 50% entrate tributarie 2018-2020
Aggiornamento Regolamenti relativi ai settori finanziari e tributari	20	Applicazione vigente normativa

Servizio Polizia Locale - Ecologia - Igiene e Sanità

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
Implementazione accertamento delle violazioni al C.d.S.	40	Adeguamento al Regolamento comunale e incremento delle sanzioni del 10%
Implementazione controllo abbandono incontrollato rifiuti	30	Corretta gestione del trattamento dei dati e immagini o dei filmati e elevazione sanzioni
Implementazione controllo attività edilizia	30	Aumento del 10% attività di controllo

Servizio Pubblica Istruzione e Servizi Sociali

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
Informatizzazione servizi scolastici e riorganizzazione servizio trasporto - scuolabus	40	Informatizzazione e riattivazione servizio
Attivazione di percorsi di autonomizzazione dell'individuo e sostegno alla genitorialità	40	Ottemperanza alla normativa
Revisione ed innovazione regolamenti e servizi a favore della collettività	20	Applicazione vigente normativa

Servizio Urbanistica, Demanio Marittimo, Agricoltura, SUE e VAS

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
Chiusura adempimenti condoni edilizi pendenti	40	Conclusione dei procedimenti
Conclusione PUG e attività connesse con Autorità di Bacino	30	Conclusione dei procedimenti
Rivisitazione Piano delle Coste	30	Applicazione vigente normativa

Servizio Infrastrutture, Fondi strutturali, Cultura, Sport, Turismo, Mobilità Sostenibile e Transazione Ecologica e Digitale

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
Mitigazione del rischio idrogeologico su seno Ospedale, Lido Silvana e Serrone	40	Messa in sicurezza aree
Riqualificazione Cimitero comunale	30	Inizio Lavori
Ristrutturazione e recupero chiesa del Convento dei Padri Minori	30	Avvio procedure di gara

Segretario Generale

Obiettivi strategici assegnati ai fini della valutazione della performance

Obiettivi da conseguire nel 2023	Peso	Indicatori/Risultato atteso
Soprintendenza e coordinamento dei Responsabili di settore nella predisposizione ed	40	Approvazione ed attuazione del Piano

attuazione del Piano Occupazionale		Occupazionale
Soprintendenza e coordinamento dei Responsabili di settore nella predisposizione del PIAO	30	Approvazione PIAO
Soprintendenza nell'aggiornamento dei regolamenti comunali al nuovo CCNL ee.II.	30	Predisposizione ed approvazione regolamenti comunali

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.

b. 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.

c. 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 2023-2025 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 2023-2025. 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 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 organizzativa** suddivisi per area contrattuale e con particolare attenzione alle singole aree comportamentali previste dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, secondo le seguenti tabelle:*

Titolari di P.O.

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	7	95,14

Area dei Funzionari ed E.Q.

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	1	98

Area degli Istruttori

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	23	97,23

Area degli Operatori Esperti

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	7	97,86

Area degli Operatori

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
70	100	1	89

6a. Andamento delle valutazioni delle performance 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	7

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	2
≥90 e <95	Prestazioni buone	5
96≥100	Prestazioni eccellenti	25

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 2023 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 stata esercitata l’azione disciplinare da parte dei titolari di P.O.

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 maniere 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 e SUE 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.

n) livello di applicazione delle misure di contrasto alla corruzione e alla illegalità: Il piano triennale di prevenzione della corruzione, contenuto nel PIAO, è stato riformulato con delibera del Commissario straordinario n. 68 del 11/05/2023, 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 prevede 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):

No

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.

4. BREVI DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

a. Descrizione e rappresentazione dell'organigramma:

Con delibera della Giunta Municipale n. 37 del 19/07/2023 avente ad oggetto: "Macrostruttura organizzativa, macrofunzioni e funzionigramma dell'ente, con assegnazione del personale ai settori - modifica", i settori sono stati così ridenominati:

- 1^ Settore: Personale, Segreteria, Comunicazione e Trasparenza**
- 2^ Settore: Demografici, Stato Civile, Tributi, Ecologia, Igiene e Sanità**
- 3^ Settore: Programmazione Economico Finanziaria e Contenzioso Tributario**
- 4^ Settore: Polizia Locale, Viabilità e Contenzioso**
- 5^ Settore: Pubblica Istruzione e Servizi Sociali**
- 6^ Settore: Urbanistica, Demanio Marittimo, Agricoltura, SUE, Marketing e Promozione Territoriale, SUAP**
- 7^Settore: Infrastrutture, Fondi strutturali, Cultura, Sport, Turismo, Mobilità Sostenibile, Transizione al Digitale, Ambiente**

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

Nel PEG approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 67 del 11/05/2023, sono previsti i centri di costo per ogni singola area affidati ai singoli responsabili.

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

- Decreto Sindacale n. 19 del 06.07.2023 - Attribuzione incarico di elevata qualificazione per il Settore Programmazione Economico Finanziaria e Contenzioso al dott. Pasquale LUDOVICO.
- Decreto Sindacale n. 17 del 30.06.2023 - Attribuzione incarico di elevata qualificazione per il Settore Infrastrutture, Fondi strutturali, Cultura, Sport, Turismo, Mobilità Sostenibile, Transizione al Digitale, Ambiente al geom. Cosimo D'ERRICO.
- Decreto Sindacale n. 16 del 30.06.2023 - Attribuzione incarico di elevata qualificazione per il Settore Urbanistica, Demanio Marittimo, Agricoltura, SUE, Marketing e Promozione Territoriale, SUAP al geom. Pasquale D'AMATO.
- Decreto Sindacale n. 15 del 30.06.2023 - Attribuzione incarico di elevata qualificazione per il Settore Pubblica Istruzione e Servizi Sociali alla dott.ssa Anna Rita D'ERRICO.
- Decreto Sindacale n. 14 del 30.06.2023 - Attribuzione incarico di elevata qualificazione per il Settore Polizia Locale e Viabilità al dott. Luigi LORE'.
- Decreto Sindacale n. 13 del 30.06.2023 - Attribuzione incarico di elevata qualificazione per il Settore Demografici, Stato Civile, Tributi, Ecologia, Igiene e Sanità al dott. Giuseppe LALISCIA.
- Decreto Sindacale n. 12 del 30.06.2023 - Attribuzione incarico di elevata qualificazione per il Settore Personale, Segreteria, Comunicazione e Trasparenza al sig. Arcangelo LIBERA.

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

DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA DALLA COSFEL NELLA SEDUTA DEL 25.07.2023			
Cat.	Copertura	Unità	Totale costo teorico
D	100%	9 (8,66)	€ 305.650,83
C	100%	25	€ 812.487,99

B	100%	5	€ 149.294,90
A	100%	1	€ 27.403,38
TOTALE		40 (39,66)	€ 1.294.837,10

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

Il piano triennale dei fabbisogni del personale 2023–2025 è stato approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 28 del 13/03/2023, inserito nel PIAO 2023 approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023 ed aggiornato con deliberazione della Giunta Municipale n. 18 del 22/06/2023.

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 PRESENZA 2020: 79,14

TASSO MEDIO PRESENZA 2021: 77,81

TASSO MEDIO PRESENZA 2022: 79,96

TASSO MEDIO PRESENZA 2023: In fase di definizione con redazione Conto Annuale

TASSO MEDIO ASSENZA 2023: In fase di definizione con redazione Conto Annuale

h. Procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi:

Nel corso del 2023 è stato avviato n. 1 procedimento disciplinare da parte dell'U.P.D.

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.

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):

Deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023 ad oggetto: "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Art. 6, D.L. n. 80/2021".

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

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 63 DEL 04/05/2023 - APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P) 2023-2025 (ART.170, COMMA 1, D. LGS. 267/2000).

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 64 DEL 04/05/2023 - APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2023 -2025 (ART. 151, 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 DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 67 DEL 11/05/2023: PEG ARMONIZZATO 2023/2025 – APPROVAZIONE.

Deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023 ad oggetto: "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Art. 6, D.L. n. 80/2021".

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

Deliberazione CC n 33 del 23/04/2024 - APPROVAZIONE CONTO DEL BILANCIO, STATO PATRIMONIALE E CONTO ECONOMICO DELL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2023.

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:

Deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023 ad oggetto: "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Art. 6, D.L. n. 80/2021".

7. DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

(i dati inseriti si evincono dallo schema di Rendiconto di Gestione 2023 approvato con delibera CC n 33 del 23/04/2024)

l) 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 2023 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.

L'indicatore del tempo medio di pagamento annuale relativo al 2023 risulta essere:

36

Dalla dato di cui sopra si evince che l'Ente non è in regola con l'indicatore di tempestività dei pagamenti ma in netto miglioramento confronto gli anni precedenti.

Indici di Entrata

al 31.12	2020	2021	2022	2023
Personale	38	39	34	37
Popolazione	11.201	11.204	11.142	11.326

Indice di pressione finanziaria

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E1 - Pressione finanziaria	<u>Entrate tributarie + Trarf. Correnti</u>	€ 767,41	€ 785,50	€ 1.100,38	€ 981,25
	Popolazione				

Pressione Tributaria

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E2 - Pressione Tributaria	<u>Entrate tributarie</u>	€ 627,79	€ 676,19	€ 1.029,69	€ 913,72
	Popolazione				

Intervento erariale pro capite

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E3 - Intervento erariale pro-capite	<u>Trasferimenti Statali</u>	€ 114,22	€ 100,76	€ 54,87	€ 53,94
	Popolazione				

Intervento regionale pro capite

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E4 - Intervento regionale pro-capite	<u>Trasferimenti regionali</u>	€ 24,80	€ 8,49	€ 15,82	€ 13,59
	Popolazione				

Indice di autonomia finanziaria

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E5 - Autonomia finanziaria	<u>Entrate tributarie + extratributarie</u>	83,77 %	87,31 %	93,87 %	94,40 %
	Entrate correnti				

Indice di autonomia impositiva

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E6 - Autonomia impositiva	<u>Entrate tributarie</u>	72,97 %	78,51 %	89,22 %	75,81 %
	Entrate correnti				

Indice di autonomia tariffaria propria

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E7 - Autonomia tariffaria	<u>Entrate extratributarie</u>	10,81 %	8,80 %	4,65 %	18,59 %
	Entrate correnti				

Riepilogo degli indici di entrata

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
E1 - Pressione finanziaria	Entrate tributarie + Trarf. Correnti	767,41 %	785,50 %	1.100,38 %	981,25 %
	Popolazione				
E2 - Pressione Tributaria	Entrate tributarie	627,79 %	676,19 %	1.029,69 %	913,72 %
	Popolazione				
E3 - Intervento erariale pro-capite	Trasferimenti Statali	€ 114,22	€ 100,76	€ 54,87	€ 53,94
	Popolazione				
E4 - Intervento regionale pro-capite	Trasferimenti regionali	€ 24,80	€ 8,49	€ 15,82	€ 13,59
	Popolazione				
E5 - Autonomia finanziaria	Entrate tributarie + extratributarie	83,77 %	87,31 %	93,87 %	94,40 %
	Entrate correnti				
E6 - Autonomia impositiva	Entrate tributarie	€ 72,97	€ 78,51	€ 89,22	€ 75,81
	Entrate correnti				
E7 - Autonomia tariffaria	Entrate extratributarie	€ 10,81	€ 8,80	€ 4,65	€ 18,59
	Entrate correnti				

Indici di Spesa

al 31.12	2020	2021	2022	2023
Personale	38	39	34	37
Popolazione	11.201	11.204	11.142	11.326

Rigidità della spesa corrente

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S1 - Rigidità della Spesa Corrente	<u>Personale + Int. Passivi</u> Spesa Corrente	3,15 %	22,99 %	23,85 %	17,31 %

Incidenza degli interessi passivi sulle spese correnti

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S2 - Incidenza degli Interessi Passivi sulle Spese Correnti	<u>Interessi Passivi</u> Spesa Corrente	3,15 %	5,32 %	4,37 %	3,07 %

Incidenza delle spese del personale sulle spese correnti

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S3 - Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	<u>Personale</u> Spesa Corrente	14,23 %	17,67 %	19,48 %	14,24 %

Spesa media del personale

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S4 - Spesa media del personale	<u>Personale</u> n. dipendenti	€ 40.760,65	€ 36.894,77	€ 48.036,61	€ 41.200,62

Percentuale di copertura delle spese correnti con trasferimenti dello Stato e di altri entidel settore pubblico allargato

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S5 - Copertura delle Spese correnti con Trasferimenti correnti	<u>Trasferimenti Correnti</u> Spesa Corrente	19,29 %	15,04 %	9,40 %	7,14 %

Spesa corrente pro capite

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S6 - Spesa corrente pro-capite	<u>Spesa Corrente</u> Popolazione	€ 971,50	€ 726,93	€ 752,38	€ 945,23

Spesa in conto capitale pro capite

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S7 - Spesa in c/capitalepro-capite	<u>Spesa Investimento</u> Popolazione	€ 95,98	€ 302,69	€ 517,92	€ 57,75

Rigidità Strutturale

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S8 – Rigidità Strutturale	Personale + Int. Passivi + q. cap mutui Entrate Correnti	23,61 %	42,31 %	20,58 %	18,31 %

Riepilogo indici di spesa

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
S1 - Rigidità della Spesa Corrente	Personale + Int. Passivi	3,15 %	22,99 %	23,85 %	17,31 %
	Spesa Corrente				
S2 - Incidenza degli Interessi Passivi sulle Spese Correnti	Interessi Passivi	3,15 %	5,32 %	4,37 %	3,07 %
	Spesa Corrente				

S3 - Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	Personale	14,23 %	17,67 %	19,48 %	14,24 %
	Spesa Corrente				
S4 - Spesa media del personale	Personale	€ 40.760,65	€ 36.894,77	€ 48.036,61	€ 41.200,62
	n. dipendenti				
S5 - Copertura delle Spese correnti con Trasferimenti correnti	Trasferimenti Correnti	19,29 %	15,04 %	9,40 %	7,14 %
	Spesa Corrente				
S6 - Spesa corrente pro-capite	Spesa Corrente	€ 971,50	€ 726,93	€ 752,38	€ 945,23
	Popolazione				
S7 - Spesa in c/capitale pro-capite	Spesa Investimento	€ 95,98	€ 302,69	€ 517,92	€ 57,75
	Popolazione				
S8 – Rigidità Strutturale	Personale + Int. Passivi + q. cap mutui	23,61 %	42,31 %	20,58 %	18,31 %

Indice di incidenza dei residui attivi

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
R1 - Incidenza dei Residui Attivi	<u>Totale Residui Attivi</u>			120,20	145,82 %
	Totale Accertamenti c/comp.	34,51 %	97,87 %	%	

Indice di incidenza dei residui passivi

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2020	2021	2022	2023
R2 - Incidenza dei Residui Passivi	<u>Totale Residui Passivi</u>			57,49 %	60,63 %
	Totale Impegni c/comp.	22,27 %	40,77 %		

L'ente ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale?

Si

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

L'ente al 31/12/2023 risulta strutturalmente NON 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):

Con determinazione del servizio Personale n. 136 del 20/02/2023 si è costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023, certificato dal Revisore dei Conti con parere n°08a/2023, protocollato agli atti dell'ente al n. 3879 del 28/02/2023;

b. Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale: € 19.000,68 per titolari P.O.

c. Data di sottoscrizione del CCI – annualità 2023-2025: 15/05/2023

d. Data di trasmissione all'ARAN del CCI e della relazione tecnica e illustrativa: 15/05/2023

9. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

a. Iniziative assunte nel corso del 2023 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 2023 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 2023-2025 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 2023 in merito alla trasparenza compresa l'approvazione del Programma Triennale e l'individuazione del relativo responsabile:

DECRETO SINDACALE N. 38 DEL 12/09/2023 - INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023 ad oggetto: "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Art. 6, D.L. n. 80/2021".

DECRETO DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N. 11 DEL 23/02/2023 - INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ANNO 2022 -
PUBBLICATA IL 16/01/2023.

10. CONTROLLI INTERNI

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.

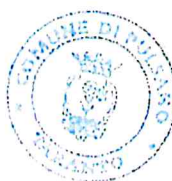
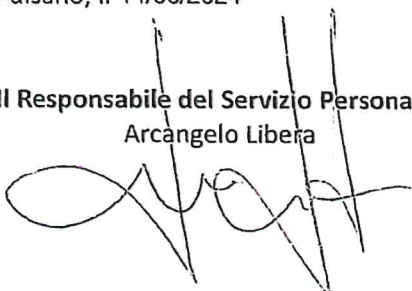
In ogni caso, sia l'azione amministrativa, sia la premialità conseguente, per il triennio successivo sarà incentrata sulla trasparenza e la semplificazione, da attuarsi per il tramite della digitalizzazione e con il coinvolgimento progressivo degli stakeholders.

Si ritiene, pertanto:

- che è stato raggiunto il livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2023.
- che si è avuta una rendicontazione esaustiva e puntuale per ogni unità organizzativa apicale.

Pulsano, li 14/06/2024

Il Responsabile del Servizio Personale
Arcangelo Libera



Il Segretario Generale
dott. Rosario Cuzzolini

