

COMUNE DI MONTALTO UFFUGO

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE**

RELATIVO ANNI 2020-2021

Allegata alla delibera di Giunta Comunale n. 53 del 22 marzo 2022

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico -finanziari. La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

INTRODUZIONE

L'attuale amministrazione si è insediata a seguito delle consultazioni elettorali del 2019 con un risultato quasi plebiscitario, riconfermando l'ampia vittoria nel secondo turno elettorale che si è svolto il 09.06.2019.

La continuità amministrativa si sviluppa anche in relazione al presente elaborato, in esecuzione di quanto approvato con la delibera di G.C. n. 75 del 26 marzo 2018 relativa al "PIANO DELLA PERFORMANCE documento programmatico triennale 2018-2020", dove è stato indicato l'Albero della performance, che è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi, dimostrando come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano alla realizzazione del mandato istituzionale e alla missione.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

CONTESTO ESTERNO

Il **2020** e **2021** sono stati caratterizzati dall'emergenza sanitaria da covid-19 che in poche settimane ha sconvolto il mondo intero e la vita individuale di molti che sono stati costretti a vivere di carità e di soccorso pubblico. Quello che ci è accaduto fuori e dentro il territorio della città di Montalto Uffugo ci ha aperto gli occhi sulla necessità di solidarietà, a tutela del valore incommensurabile della persona. Questa breve introduzione serve a sintetizzare almeno tre (3) punti salienti:

Primo Punto : il virus sconosciuto ci ha lanciato nel baratro dell'incertezza, costringendoci all'isolamento sociale.

Secondo Punto : durante la pandemia, la disegualianza ha pesato tantissimo perché a morire di più sono stati gli anziani e soprattutto quelli ricoverati nelle case di riposo;

Terzo Punto: nei lunghi giorni trascorsi chiusi in casa, con uscite contingentate e imparando a indossare la mascherina per incontrare gli altri, abbiamo anche imparato quanto il coordinamento di tante piccole scelte individuali possa contribuire al bene comune, perché il welfare society e la sussidiarietà avanzata sono indispensabili per costruire una società dove la qualità del vivere e benessere individuale e collettivo, è fondata su una generazione di cittadini attenti al bene comune.

L'importanza del ruolo della Protezione Civile e del Volontariato, in genere. Quest'ultimo durante l'emergenza sanitaria, è stato fondamentale perché dopo l'iniziale smarrimento ha assicurato servizi e presenza anche se le esigenze di distanziamento sociale hanno inciso profondamente perché molti volontari si sono ritrovati senza il luogo dove avvenivano gli incontri, gli scambi e la programmazione, vivendo il peso della non-presenza, e dell'assenza di condivisione.

Per le pubbliche amministrazioni, le misure più incisive, più volte prorogate, sono state:

- la sospensione delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego in una prima fase e, successivamente, la semplificazione delle procedure, attraverso l'uso della tecnologia digitale e il decentramento delle sedi;
- la previsione che per il periodo dell'emergenza il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni;
- la sospensione temporanea dei procedimenti amministrativi e disciplinari;
- misure di semplificazione per i procedimenti amministrativi avviati in relazione all'emergenza, in particolare quelli aventi ad oggetto i benefici economici;

- l'estensione della validità di permessi, autorizzazioni e concessioni;
- l'estensione della validità dei documenti di riconoscimento e di identità;
- la facoltà di disporre lo svolgimento delle videoconferenze per gli organi degli enti locali e degli enti pubblici

Lo smart work ha consentito la realizzazione di tre obiettivi importanti:

- 1) maggiore conciliazione lavoro-relazioni perché lo smart work ci rende molto più 'ricchi di tempo' offrendo un gruzzolo di tempo 'liberato'. Sta a noi saperlo utilizzare al meglio.
- 2) transizione ecologica e sostenibilità ambientale dello sviluppo,
- 3) resilienza a shock pandemici.

La fase di contrazione economica che ha interessato sia le famiglie e le le imprese che gli enti locali, tutti potenzialmente incapaci di fronteggiare gli impegni finanziari pregressi, è stata scongiurata dal Governo attraverso un piano da oltre 750 miliardi complessivi per assicurare la liquidità alle famiglie e alle imprese. In questo contesto normativo si ricordano il DL 104/2020 che ha incrementato il fondo per l'esercizio delle funzioni degli enti locali, prorogato nel 2021 con il DL 77/2021. Ulteriori risorse sono state destinate:

- al ristoro delle minori entrate della Tosap e dell'IMU
- al sostegno del trasporto pubblico locale ,
- al sostegno degli enti locali in deficit strutturale
- alla sospensione del pagamento delle quote capitale 2020 dei mutui MEF per gli enti locali.

Inoltre, sono state rafforzate le misure per gli investimenti per i comuni, come :

- il raddoppio nel 2021 dei contributi assegnati per piccole opere ed il rafforzamento delle misure per contributi per messa in sicurezza edifici
- l'incremento delle risorse destinate al finanziamento della progettazione definitiva ed esecutiva

Nonostante la consistente crisi economica, il *trend di crescita* della popolazione, continua ad aumentare , per come risulta dal sottostante prospetto .

19.522	31.12.2014
19.668	31.12.2015
19.931	31.12.2016
20.215	31.12.2017
20.504	31.12.2018
20.422	31.12.2019
20.386	31.12.2020
20.540	31.12.2021

Il territorio di Montalto Uffugo è costituito da numerose Frazioni che ne caratterizzano la Geografia antropica : SAN RAFFAELE, CALDOPIANO, PARANTORO, SETTIMO DI MONTALTO UFFUGO, TAVERNA DI MONTALTO UFFUGO, VACCARIZZO, SAN NICOLA. Tra queste, la Frazione Taverna è diventata punto di riferimento per molti Comuni della Media Valle del Crati , anche perché è sede di Distretto Sanitario e di numerose attività commerciali,agro-industriali e del terziario che avanza. Nella fascia montana si trova un Parco Naturale attrezzato che consente escursioni e picnic. Attraverso un percorso naturale in montagna è possibile arrivare a piedi a Paola, sul litorale tirrenico, sede del Santuario di S.Francesco. Un grande conoscitore di Montalto Uffugo ha affermato che la vera effigie di San Francesco di Paola, è stata realizzata a Napoli, ma è custodita nella Chiesa dell'Annunziata in Montalto. C'è chi dice che Il Santo sia anche Montaltese, posto che, nel 15[^]

secolo, la città di Paola ricadeva nel Territorio di Montalto Uffugo. Sulla scorta di queste affermazioni, i Comuni di Montalto Uffugo e di Paola hanno stretto un "Patto di Amicizia", approvato con apposite delibere dai rispettivi Consigli Comunali, in cui le due amministrazioni si promettono reciproci scambi culturali -religiosi in devozione del culto dedicato al Santo Patrono della Calabria.

CONTESTO INTERNO

Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni;

L'Amministrazione ha lavorato e investito per una società inclusiva per non lasciare indietro nessuno, cercando di superare la soglia minima dando priorità ai bisognosi, ma ricordando che l'essenzialità è qualcosa di più della logica del livello minimo, al di sotto del quale non è consentito andare. In questo percorso è stato determinante l'approvazione del Piano di Zona, che si è tradotta in attività che hanno consentito di individuare i bisogni emergenti di una comunità vulnerabile, a causa del perdurare della crisi economica e della mancanza di lavoro. Le strategie elaborate sono state incentrate su politiche attive e di inclusione, mantenendo sempre la persona al centro.

Portafoglio dei servizi erogati :

I servizi essenziali sono quelli che il Comune deve garantire alla collettività amministrata :

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146 i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto di cui all'art. 5 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 sono i seguenti:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali.

L'attività amministrativa si è svolta attraverso l'erogazione Servizi comunali dove la logica dominante è stata sempre quella ispirata al bene comune.

Obiettivi Programmati attraverso le linee programmatiche di mandato

In continuità con le precedenti Linee Programmatiche di Mandato dell'amministrazione uscente, anche quelle approvate dalla nuova Amministrazione sono nate dall'interpretazione politico-amministrativa dei temi fondamentali del vivere civile ed ad ogni linea programmatica sono stati associati più obiettivi strategici:

- 1) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA, GOVERNANCE, ANTICORRUZIONE E PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI
- 2) ISTRUZIONE, POLITICHE CULTURALI E CAPITALE INTELLETTUALE
- 3) POLITICHE SOCIALI E TERZO SETTORE
- 4) SALUTE, QUALITÀ AMBIENTALE E CICLO DEI RIFIUTI
- 5) FRUIZIONE E SOSTENIBILITÀ DELLE OPERE PUBBLICHE, MESSA IN SICUREZZA E MANUTENZIONE DEL TOTALE PATRIMONIO
- 6) IMPRESE, TURISMO, AGRICOLTURA, LAVORO E OCCUPAZIONE GIOVANILE.

Andamento degli Obiettivi nel corso dell'anno 2020 2021 - Criticità derivate dalla crisi pandemica in atto

Ricordando che il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni , negli anni 202-2021 è stato caratterizzato dallo smart working, rispetto al quale le linee guida, imposte dal Governo, hanno elencato una serie di condizioni necessarie all'adozione del lavoro agile riassumibili per come segue:

- l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore.

Inoltre è stato precisato che lo svolgimento del lavoro agile è rimesso all'accordo individuale con il lavoratore, in cui vengono definiti durata, modalità e obiettivi della prestazione, nonché ulteriori condizioni per lo smart working quali l'invarianza dei servizi resi all'utenza e il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti. Ciò detto la rappresentazione della performance dell'amministrazione è stata articolata per come di seguito riportato

OBIETTIVI

L'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19 per gli effetti di assoluta eccezionalità determinati sulle attività dell'ente, non ha consentito la realizzazione degli obiettivi per come programmati generando, in modo naturale, una revisione degli stessi per gli anni 2020 e 2021 . L'ente non ha predisposto un vero e proprio Piano Straordinario Lavoro per l'adeguamento alle nuove condizioni, sebbene ha previsto le modalità di svolgimento del agile, ma ciascun ufficio è riuscito a riconvertirsi in maniera progressiva, fino a giungere alla riapertura che dapprima è stata graduale. L'esperienza sul campo conferma che gli uffici prevalentemente impegnati sul territorio e con presenza in ufficio sono stati :Ufficio di Segreteria con presenza del Segretario Generale, Ufficio Tecnico – Manutentivo con presenza della maggior parte del personale assegnato che è stato coinvolto soprattutto nelle attività di protezione civile, l'Ufficio servizi sociali, il Comando di Polizia Municipale. Per tutti gli altri Uffici è stata comunque assicurata la presenza quotidiana da parte dei responsabili , come per esempio Servizi Lavori Pubblici, Urbanistica, Ragioneria e Anagrafe, per altri uffici è stata garantita la presenza settimanale del responsabile e contingentamento del restante personale . L'ente ha adottato il proprio protocollo Covid ed ha dotato gli spazi comuni dei dispositivi di sicurezza e della segnaletica di riferimento. Un ruolo particolare nella gestione della pandemia è stato svolto dal Servizio di Protezione civile e dal Comando di Polizia Municipale, ai quali è da riconoscere il carattere di servizi essenziali nel controllo della pandemia, perché sono stati fondamentali nella comunicazione relativa alla sorveglianza delle nuove infezioni e all'interruzione della catena di trasmissione del virus il servizio sociale ha anche consentito un'informazione costante ai cittadini interessati, attraverso il servizio telefonico, curando, di concerto con la protezione civile e con le associazioni di volontariato, la gestione delle segnalazioni relative all'assistenza a domicilio. L'incremento del carico di lavoro è facilmente desumibile dalla gestione delle ordinanze che prima della pandemia si assestavano ad un numero complessivo pari a 100, mentre nel 2020 sono state 1373, nel 2021 sono state 4238 ed ad oggi , alla data di stesura della presente relazione (11.03.2022) , risultano pari a 1270 (oltre 18 ordinanze al giorno) con una previsione di almeno 6.600 ordinanze a fine anno. Nonostante lo slancio e la disponibilità a mettersi in gioco, nella fase iniziale per i dipendenti non è stato semplice far fronte agli eventi. In alcuni casi la situazione è apparsa caotica, è mancata l'organizzazione, la consapevolezza della tempistica, delle attività da svolgere e delle competenze necessarie. L'esigenza di instaurare rapidamente delle misure organizzative con scarse risorse, ha talora generato stanchezza e frustrazione nel personale, con una percezione di insoddisfazione per il lavoro svolto. Questa situazione si è delineata

soprattutto presso il Comando di Polizia Municipale dove l'aggravio si è verificato da metà novembre 2021 alla fine di dicembre 2021, allorquando l'intero Corpo è rimasto sguarnito di personale in servizio perché tutti i vigili in servizio, compreso il Comandante sono stati vittime dell'epidemia, determinando la chiusura dello stesso. In questo contesto è stato fondamentale il **lavoro in équipe e la comunicazione**. Si è rilevato altrettanto fondamentale favorire la costituzione di un gruppo di coordinamento e di un sistema di comunicazione continuo che ha facilitato la collaborazione e l'integrazione. La pandemia ha evidenziato la necessità **di un sistema gestionale informatizzato** con piattaforme intercomunicanti per evitare e o limitare la circolazione delle informazioni in formato cartaceo che ha causato problemi organizzativi, ritardi, difficoltà nello scambio di informazioni . Quindi la necessità di potenziare la dotazione tecnologica dei Servizi Comunali per poter disporre di un sistema informatizzato e integrato che si interfacci con altri sistemi informativi, per mettere in rete dati, risulta una priorità. In tutto questo contesto dove nemmeno la maggior parte degli Amministratori, in primis il Sindaco, si sono risparmiati, le condizioni e il carico di lavoro, sono stati governati anche dalla paura del contagio e dalla stanchezza, dovuta alla carenza di risorse umane e la scarsità di mezzi, contribuendo a generare stress tra i dipendenti

Nonostante le difficoltà, l'emergenza ha messo in luce anche dei punti di forza:

- la presenza di un gruppo di coordinamento coeso con il quale potersi confrontare, condividere strategie e lavorare in sinergia per il raggiungimento degli obiettivi
- la possibilità di poter contare sui propri referenti sia come singoli, sia come gruppo di lavoro in caso di situazioni difficili da affrontare o decisioni da prendere
- la vicinanza e il sostegno di colleghi (con un atteggiamento positivo e motivati) e la condivisione dei momenti più difficili anche con colleghi nuovi, perché provenienti da servizi diversi
- il clima collaborativo e la disponibilità all'ascolto dell'équipe

La situazione emergenziale ha confermato che occorre lavorare di più all'interno del comune dal punto di vista delle risorse umane e strumentali, ponendo attenzione all'analisi del contesto interno , per poi poter progettare interventi mirati .Certamente con lo stato di emergenza sono state interrotte altre attività che saranno riprese nella fase post pandemica anche per recuperare le ricadute negative che questa ha generato.

I problemi da affrontare sono determinati dalle priorità che seguono :

- dotazione tecnologica per disporre di un sistema gestionale informatizzato e integrato e poter condividere le informazioni e attivare una rapida comunicazione tra figure professionali dei vari servizi
- disponibilità di personale adeguatamente formato

PROFILI FINANZIARI E LORO ANDAMENTO

Indicatori i di Autonomia

- Autonomia finanziaria = $\frac{\text{Entrate tributarie} + \text{extratributarie}}{\text{Entrate correnti}}$

Anno di riferimento	Autonomia finanziaria in percentuale
2014	95,45%
2015	89,24%
2016	70,59%
2017	76,41%
2018	65,45%
2019	76,44%
2020	58,11%
2021	44,57%

L'autonomia finanziaria individua la percentuale di entrate proprie, ossia acquisite autonomamente, rispetto al totale delle entrate correnti. L'autonomia finanziaria si è ridotta perché sono aumentati, in misura percentuale, i trasferimenti di parte corrente.

- Autonomia impositiva = $\frac{\text{Entrate tributarie}}{\text{Entrate correnti}}$

Anno di riferimento	Autonomia impositiva
2014	80,25%
2015	69,73%
2016	50,25%
2017	52,71%
2018	48,49%
2019	58,69%
2020	43,26%
2021	32,99%

L'autonomia impositiva mostra la percentuale di entrate correnti aventi natura tributaria.

- Dipendenza = $\frac{\text{Contributi e trasferimenti}}{\text{Entrate correnti}}$

Anno di riferimento	Dipendenza contributi e trasferimenti
2014	4,55%
2015	10,75%
2016	29,41%
2017	23,59%
2018	34,55%
2019	23,55%
2020	41,94%
2021	55,43%

La dipendenza esprime la percentuale di incidenza dei contributi e dei trasferimenti sul totale delle entrate correnti

- Dipendenza erariale = $\frac{\text{Trasferimenti correnti dallo Stato}}{\text{Entrate correnti}}$

Anno di riferimento	Dipendenza trasferimenti Stato
2014	15,85%
2015	10,84%
2016	11,37%
2017	13,15%
2018	11,77%
2019	12,03%
2020	15,82%
2021	22,36%

La dipendenza erariale esprime la percentuale di incidenza dei trasferimenti statali sul totale delle entrate correnti.

Indicatori di Pressione

- Pressione finanziaria = $\frac{\text{Entrate tributarie} + \text{extratributarie}}{\text{Popolazione}}$

La pressione finanziaria è la somma complessiva che in media ogni cittadino residente versa a titolo tributario ed extratributario per la gestione dei servizi comunali

Anno di riferimento	Pressione finanziaria
2014	633,29
2015	555,24
2016	542,78
2017	369,12
2018	536,11
2019	504,96
2020	526,64
2021	542,80

- **Pressione tributaria** = $\frac{\text{Entrate tributarie}}{\text{Popolazione}}$

Anno di riferimento	Pressione tributaria
2014	508,24
2015	433,81
2016	386,40
2017	357,59
2018	397,19
2019	387,87
2020	398,93
2021	401,79

La pressione tributaria è il valore pro capite di prelievo tributario.

Trasferimenti pro-capite

- Intervento erariale = $\frac{\text{Contributi e trasferimenti}}{\text{Popolazione}}$

L'indice misura la somma media che lo Stato eroga all'ente per ogni cittadino residente.

Anno di riferimento	Trasferimenti pro capite
2014	28,82
2015	66,91
2016	226,16
2017	159,77
2018	282,98
2019	115,61
2020	380,51
2021	675,02

Indicatori di Spesa

- Spese correnti pro-capite = $\frac{\text{Spese correnti}}{\text{Popolazione}}$

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Spese correnti pro capite	560,53	655,43	754,89	600,34	676,40	678,88	757,53	854,51

- Indice Copertura Spese = $\frac{\text{Entrate tributarie} + \text{extratributarie}}{\text{Spese correnti}}$

Anno di riferimento	Indice di copertura delle spese
2014	107,83%
2015	89,82%
2016	71,90%
2017	71,26%
2018	79,26%
2019	74,38%
2020	69,52%
2021	63,52%

Questo indicatore mostra in che misura l'ente riesce a coprire le proprie spese correnti attraverso entrate proprie (tributarie ed extratributarie).

Indice indebitamento locale pro capite

- Indebitamento locale pro capite = $\frac{\text{Debito residuo da mutui e prestiti obbligazionari}}{\text{Popolazione}}$

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Indebitamento pro capite	742,78	768,68	720,87	671,21	620,34	580,23	539,12	498,36

PERFORMANCE dei RESPONSABILI dei SERVIZI

L'andamento delle performance comportamentali è stato valutato complessivamente in modo ottimale, per come di seguito sintetizzato per ogni Responsabile di Servizio.

DIRIGENTE/RESP.	Dott. ssa Conforti Federica
SERVIZIO	AFFARI GENERALI, CULTURA, PUBBLICA ISTRUZIONE E MANUTENZIONE SCUOLE
COMPETENZE DEI SERVIZI	Mense scolastiche e trasporto alunni, gestione strutture sportive, cultura e grandi eventi, eventi sportivi e gestione dello sport, biblioteche, gestione e valorizzazione beni culturali, servizi scolastici vari, turismo e spettacoli, manutenzione ordinaria edifici scolastici, protocollo e servizi postali, notifiche, centralino, reception

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

DIRIGENTE/RESP.	Urbanistica SUAP
SERVIZIO	ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP E SPORTELLO PER IL CITTADINO
COMPETENZE DEI SERVIZI	Commercio, SUAP, Mercati, Sportello per il cittadino, Monitoraggio bisogni del cittadino e qualità dei servizi

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente -----

DIRIGENTE/RESP.	De Rose Dario
SERVIZIO	DEMOGRAFICO
COMPETENZE DEI SERVIZI	Anagrafe, stato civile, statistica (rapporti con istat), elettorale

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

DIRIGENTE/RESP.	COSTANZO MASSIMILIANO
SERVIZIO	LL.PP.
COMPETENZE DEI SERVIZI	Programmazione OO.PP. di importo inferiore ad € 100.000,00 e che non rientrano nel piano delle opere pubbliche triennale, progettazione interna, gestione OO.PP. , espropri, patrimonio immobiliare

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

DIRIGENTE/RESP.	FILOSA DORA
SERVIZIO	POLIZIA MUNICIPALE
COMPETENZE DEI SERVIZI	Polizia amministrativa, polizia edilizia, polizia ambientale, viabilità, polizia territoriale, randagismo

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

DIRIGENTE/RESP.	BAFFA ANGELO
SERVIZIO	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA ED ENTRATE COMUNALI
COMPETENZE DEI SERVIZI	Bilancio e programmazione finanziaria, contabilità, contabilità del personale, pensioni, controllo di gestione, autorizzazione e concessione spazi ed aree pubbliche, provveditorato ed economato, entrate tributarie, adempimenti fiscali, entrate patrimoniali, contratti e repertorio, reti telematiche infrastrutture ed innovazione dei servizi

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente-----

DIRIGENTE/RESP.	SPIZZIRRI CLAUDIO
SERVIZIO	SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, MANUTENZIONE, PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTE
COMPETENZE DEI SERVIZI	Ambiente ed ecologia, manutenzione edifici pubblici, scuole, strade ed impianti sportivi, servizio idrico integrato, protezione civile

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

DIRIGENTE/RESP.	LAURIA FRANCESCA
SERVIZIO	SOCIO ASSISTENZIALE
COMPETENZE DEI SERVIZI	Politiche abitative, servizio immigrazione, minori, anziani e disabili, segretariato sociale, gestione asilo nido comunale

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente-----

DIRIGENTE/RESP.	CHIAPPETTA GIUSEPPE
SERVIZIO	TERRITORIO
COMPETENZE DEI SERVIZI	Urbanistica, edilizia residenziale pubblica e privata, pianificazione del verde, gestione del piani urbanistici, abusivismi, lottizzazioni, gestione del piano strutturale comunale (PSC)

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE: Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

CONCLUSIONI DEL SEGRETARIO GENERALE

Ciascun responsabile, in relazione agli obiettivi assegnati, per gli anni 2020- 2021 e a quelli nascenti dal DUP e dalle Linee Programmatiche di Governo, ha cercato di realizzare gli obiettivi assegnati, ponendo in risalto anche le criticità, in relazione all'obiettivo affidato, che ha di fatto impedito la concreta realizzazione dell'obiettivo per come indicato dall'Amministrazione. L'attività svolta dall'Ente nel corso gli anni 2020- 2021 ha presentato, con riferimento agli obiettivi, definiti in sede di programmazione, un buon grado di realizzazione. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – PERIODO 2020 e 2021

Come detto nell'INTRODUZIONE, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto il Nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e ai Responsabili dei Servizi. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e responsabili precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali

La valutazione delle performance deve tenere conto della esiguità nell'erogazione del premio per carenza di risorse derivate dal recupero del debito per illegittime corrisposizioni riferite al fondo e conseguente Pianificazione volta al recupero e per necessità di equilibrio fiscale derivato dall'approvazione del Piano di Riequilibrio Pluriennale ai sensi dell'art 243 bis del TUEL.