



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE , CONTROLLI INTERNI, TRASPARENZA E INTEGRITA' – ESERCIZIO 2021

La presente “Relazione” viene aggiornata annualmente in conformità all’articolo 14, comma 4, lett. a), del Decreto legislativo n.150 del 2009 e s.m.i. e sulla base delle Linee guida del Dipartimento Funzione pubblica n. 1-2/2017 e n. 3/2018.

Le modalità di funzionamento complessivo sono – sostanzialmente – rimaste invariate. Vengono, altresì, confermate talune leve di miglioramento finalizzate a creare “Valore pubblico”.

Viene analizzata la messa a punto ed il grado di applicazione, nell’esercizio 2021, degli strumenti e delle misure previste dal Decreto citato, con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della Performance Organizzativa, alla trasparenza, nonché alle modalità di attuazione e di integrazione dei diversi sistemi di controllo interno.

Nel confermare le modalità di realizzazione e le criticità riscontrate, il monitoraggio e l’analisi effettuate prendono in considerazione sia lo stato di funzionamento complessivo, sia la complessità del contesto organizzativo e ambientale di riferimento in cui l’Ente opera.

Il presente documento oltre a “fotografare” il funzionamento complessivo, propone – ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. a) del citato d.lgs n. 150/2009 – l’adeguamento alle nuove disposizioni previste dal d.lgs n. 74 del 25 maggio 2017, con particolare riferimento alla quantità e qualità dei servizi resi ed al coinvolgimento dei destinatari delle politiche e dell’azione amministrativa ed alla implementazione di adeguati controlli interni sugli atti gestionali e sui processi interni e sulla effettiva attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza nelle aree e settori a rischio.

Capo I - La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 3.5.2019 è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

Tenuto conto della dimensione organizzativa del Comune tale Sistema non è stato oggetto di aggiornamento ai sensi dell'art. 7/1 del citato d.lgs. come modificato con d.lgs. n. 74/2017.

Il Sistema di Valutazione sinteticamente prevede:

la verifica da parte dell'Organo di Valutazione del grado di allineamento degli obiettivi individuati dall'organo politico dell'ente alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009;

la validazione degli obiettivi da parte dell'Organo di Valutazione e pesatura degli stessi attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;

la pesatura dei comportamenti organizzativi del Sistema di Valutazione e la comunicazione ai Responsabili titolari di P.O. del processo di pesatura;

la consegna, da parte di ogni Responsabile di P.O. ai propri collaboratori delle schede di valutazione individuale con la comunicazione degli obiettivi e delle performance organizzative attese nell'anno;

il monitoraggio dell'attuazione del processo di performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;

la valutazione finale della performance organizzativa e individuale dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.

Il Piano della Performance ha "una visione" e valenza triennale ed è declinato ed attuato "annualmente" con stretta correlazione alle Linee programmatiche, al Documento unico di programmazione (D.U.P.) – Sezione strategica ed operativa- ed al P.E.G.

In attuazione del principio di autonomia riconosciuta e garantita agli Enti locali, il Comune di Giaveno ha ritenuto più rispondente alle proprie finalità Istituzionali ed alla propria "Mission" una programmazione di Obiettivi di Performance, con declinazione annuale, reale e concreta, correlata alle risorse finanziarie annuali, sempre più drasticamente ridotte.

Il Piano delle Performance del Comune riporta:

-la descrizione della "identità" dell' Amministrazione, cioè degli elementi che consentono di identificare l'ente (mandato istituzionale e missione) e le sue competenze (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici e operativi-gestionali);

-l'evidenza delle risultanze nell'analisi del contesto interno ed esterno all' Amministrazione, dalle quali si ricavano informazioni importanti sull'evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli stakeholders;

-la descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano, onde garantire la piena trasparenza del Ciclo di gestione della performance (articolo 11, comma 3, D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);

-le modalità con cui l'Amministrazione garantisce il collegamento e l'integrazione del Piano della performance con il processo e i documenti di programmazione economico- finanziaria e di bilancio (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);

- le modalità con cui l'Amministrazione garantisce il collegamento e l'integrazione del Piano della performance con il Piano triennale anticorruzione;

-le schede riassuntive degli Obiettivi strategici di:

- a) Performance Organizzativa;
- b) Performance individuale (P.O.);

e degli obiettivi operativi più significativi assegnati al personale a livello di comparto.

Leve di miglioramento:

Adeguatezza e rilevanza degli Obiettivi:

Gli Obiettivi "individuali" da definire ed assegnare annualmente agli incaricati di P.O. devono essere: rilevanti, sfidanti, innovativi, misurabili. Non devono riguardare gli adempimenti ordinari ed istituzionali connessi alla posizione occupata.

Soggetti coinvolti nella misurazione e nella valutazione:

Si rileva:

- a) la necessità di prevedere e mettere in atto meccanismi di confronto sistematico tra valutato e valutatore, in tutte le principali fasi del processo:

- nella fase di programmazione, in sede di negoziazione e condivisione degli Obiettivi;
- nella fase di monitoraggio intermedio;
- nella fase di valutazione.

b) la necessità di una chiara distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione.

c) la partecipazione valutativa degli utenti/cittadini (finalità e processo).

In occasione dell'aggiornamento annuale del SMVP, l'Ente – ai sensi dell' art. 7, comma 1, lett. c), dell' art. 19-bis del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e LG n. 4/2019 del DFP - in relazione alla complessità organizzativa ed ambientale ed alle esigenze funzionali - potrà introdurre nella Metodologia nuovi metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori, quali a titolo non esaustivo:

- la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);
- la valutazione da parte di stakeholder esterni (da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico)(cfr. L.g. n. 5 dicembre 2019 del DFP).

Tale coinvolgimento è finalizzato ad una visione condivisa e un approccio partecipativo e motivazionale al processo di misurazione e valutazione della performance.

In particolare, la valutazione partecipativa è finalizzata a:

Rafforzare l'orientamento all'esterno dell'amministrazione e ridurre l'autoreferenzialità degli attuali sistemi della performance;

Integrare i sistemi di gestione della performance nei processi decisionali e indirizzare la programmazione futura;

Soddisfare i requisiti normativi (art. 118 Costituzione, d.lgs.150/2009, d.lgs. 74/2017; LG4/2019)

Migliorare la qualità delle politiche e dei servizi pubblici e promuove l'innovazione;

Responsabilizzare e motivare i cittadini, rafforzando la coesione sociale e il senso di appartenenza alla collettività;

Ridurre i conflitti, rafforzando la fiducia nelle Istituzioni.

Il processo della valutazione partecipativa si articola come segue:

Mappatura stakeholder

Selezione servizi e attività oggetto di valutazione e strumenti di coinvolgimento;

Selezione cittadini e/o Utenti;

Definizione dimensioni Performance Organizzativa;

Motivazione cittadini e/o utenti e dipendenti

Valutazione attività e/o servizi

Utilizzo dei risultati

Pubblicazione annuale su website degli esiti della rilevazione, con rappresentazione chiara ed intellegibile.

Su indirizzo della Direzione politica la valutazione partecipativa potrà essere implementata con il criterio della gradualità per singolo servizio o singola attività a seguito superamento del periodo Covid e alla riapertura completa al pubblico dei servizi e delle attività.

Il NVP potrà mettere a disposizione del Vertice amministrativo più “questionari” (uno a valenza generale; altri questionari distinti per tipologia di servizio) finalizzati alla rilevazione della qualità dei servizi erogati sulla base delle LG n. 4/2019 pubblicate il 28.11.2019 dal DFP.

Il PEG: Piano dettagliato degli obiettivi e Piano delle performance 2021

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale del 13.10.2021 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2021, approvati con Del. G.C. n. 103 del 29.10.2021.

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi ed il Piano della Performance organizzativa e individuale presentano un buon grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Leve di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e di provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori e degli elementi utili a favorire, nel tempo, una migliore gestione del processo valutativo.

-Il rispetto della calendarizzazione, come definita dalla vigente normativa (art. 10 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.), incide sulla capacità di approntare gli strumenti di pianificazione strategica anche in raccordo con gli altri strumenti di programmazione di Agea.

Il rispetto delle disposizioni e dei tempi previsti dal d.lgs n. 150/2009 e s.m.i. è condizione necessaria e legittimante sia per la erogazione delle premialità (retribuzione annuale di risultato), sia per il

riconoscimento delle progressioni economiche e per il conferimento di incarichi di responsabilità al personale e dirigenziali

Capo II - Obblighi in materia di Trasparenza e Anticorruzione

Il Nucleo quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, ha effettuato la verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.Lgs. 33/2013) e Etica e Legalità (DL 190/2012), sulla scorta della relazione resa dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza dell'Ente, nonché tramite la valutazione degli obiettivi di Performance.

Griglia della trasparenza: il NVP ha attestato in data 28 Giugno 2021 la veridicità e l'attendibilità, alla data del 31.05.2021, delle pubblicazioni sul website dei campi di osservazione prefissati dall' ANAC con deliberazione n. 294 del 13.04.2021.

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

è collegato con gli altri strumenti programmatori dell'Ente. Nel Documento Unico di Programmazione 2021-2023 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene fra gli obiettivi strategici con lo scopo di "Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino".

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021-2023 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 2.4.2021.

Nel Piano, tenuto conto delle "indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi derivanti dal PNA 2019" (deliberazione ANAC 1064/2019) e del metodo qualitativo nella mappatura dei processi, sono state implementate le aree su cui procedere nell'analisi e nella valutazione del rischio oltre a quelle considerate a maggior rischio dal Legislatore; l'analisi è stata avviata tenendo conto della nuova metodologia qualitativa che tiene conto di elementi sia esterni (interesse esterno, eventi corruttivi manifestatisi in precedenza) che interni (discrezionalità del decisore, livello di collaborazione del responsabile, grado di attuazione delle misure di trattamento) avviata nel corso del 2021 e che proseguirà nel successivo biennio 2022/2023.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è inoltre connesso al sistema dei controlli successivi, elaborati nel rispetto della disciplina dei controlli interni di cui al vigente Regolamento Comunale ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. n. 174 del 10/10/2012, convertito nella legge 07/12/2012, n. 213.

Relazione sulla trasparenza:

I RPCT sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012, una relazione annuale - da trasmettere al NVP e all' Organo di indirizzo politico - sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei PTPCT; in particolare, tale Relazione rappresenta strumento di monitoraggio e di valutazione in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti e le criticità delle misure previste rispetto a quelle attuate, nonché l'efficacia delle strategie di prevenzione perseguite con il PTPCT e per l'elaborazione degli obiettivi strategici.

La Relazione da parte del RPCT è stata predisposta e pubblicata in data 31.1.2022 ai sensi dell'art. 1, c. 14, della legge n. 190/2012.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il NVP avrà il compito di "verificare i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPC. Nell'ambito di tale verifica, il NVP avrà la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012)(Deliberazione ANAC n. 1064 del 13/11/2019).

Adeguatezza e misure di miglioramento - Raccomandazioni:

Il tema della legalità, trasparenza e integrità deve trovare concreto riferimento e implementazione nel Piano Performance triennale e annuale, sia come assegnazione di Obiettivo di Performance Organizzativa (c.d. generale/trasversale), sia come assegnazione di Obiettivi di Performance individuale.

Il NVP sensibilizza annualmente i Responsabili di P.O. sul seguente ulteriore aspetto connesso con il Piano della Performance 2021/2023:

"Ai sensi dell'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 33/2013 "la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi di Performance organizzativa e Obiettivi di Performance individuale".

"La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l'attuazione della l. 190/2012 e dei decreti attuativi nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della performance (e negli analoghi strumenti di programmazione previsti nell'ambito delle amministrazioni regionali e locali). Quindi, le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di

programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT.

In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della:

-performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009) e, cioè, attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione a livello di Ente, quale Obiettivo generale/trasversale ovvero nelle singole Aree);

...omissis...

→ performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009). Vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. I-bis), I-ter), I-quater) del d.lgs. 165/200114, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale.

...

Si sottolinea, inoltre, che l'attuazione delle misure previste nel PTCT è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione, per quanto possibile, anche del personale non dirigenziale" (Deliberazione ANAC n. 1064 del 13.11.2019).

Capo III - Controlli interni

Anche nel corso dell'anno 2021 il Segretario Generale, in ossequio agli obiettivi gestionali affidatigli nell'ambito del piano della performance, ha proceduto allo svolgimento dei controlli interni, nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento Comunale sui controlli approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 in data 29.1.2013, previsti dall'art.147 del decreto Legislativo 267/2000.

Gli articoli da 9 a 11 del vigente regolamento disciplinano compiutamente lo svolgimento dei controlli successivi individuando: soggetto deputato al controllo, provvedimenti oggetti del controllo, metodologia, periodicità, conseguenze dell'eventuale esito negativo del controllo.

Il Regolamento prevede che sia sottoposto a controllo successivo di regolarità amministrativa, di norma con cadenza quadrimestrale, rispettivamente almeno il 10% delle determinazioni ed almeno il 5% dei contratti e degli altri atti amministrativi (ordinanze, decreti, concessioni, autorizzazioni ecc...) formati nel periodo di riferimento, individuati mediante sorteggio, con tecniche di campionamento anche di tipo informatico in modo tale da garantire l'effettiva casualità della selezione. Il Comune di Giaveno, per lo svolgimento dei controlli, ha introdotto l'utilizzo della procedura Callisto - SISCOM.

I controlli relativi all'anno 2021 sono stati condotti, ripartendo la verifica in due semestralità e gli atti sottoposti a controlli sono stati complessivamente:

1° Semestre n. 51 atti con 7 rilievi (opportunità di miglioramento);

2° Semestre n. 61 atti con 3 rilievi (chiarimenti e opportunità di miglioramento)

L'esito dei controlli evidenzia una complessiva regolarità degli atti controllati secondo i parametri prescritti; sono state evidenziate alcune opportunità di miglioramento sia sotto il profilo formale che, in alcuni casi, sotto gli aspetti più sostanziali con la finalità di rendere gli atti più efficaci; non è stato necessario adottare provvedimenti in via di autotutela, dando atto della regolarità formale e sostanziale dell'azione amministrativa dell'Ente.

Relazione alla Corte dei Conti:

L'Ente ha trasmesso in data 22.12.2021 la Relazione annuale sui controlli interni, prevista dall' art. 148 del T.U. n. 267/2000 e s.m.i., senza segnalazione di criticità.

Rilevanza dei controlli interni e leve di miglioramento per l'adeguatezza e il buon funzionamento:

Il rafforzamento dei controlli interni nell'Ente locale è un'esigenza imprescindibile per la salvaguardia dell' integrità e della trasparenza della gestione delle risorse finanziarie pubbliche assegnate alle autonomie territoriali.

Il mancato o insufficiente esercizio della funzione pubblica di controlli interni, oltre a ridurre il presidio sugli equilibri di bilancio e la regolarità della gestione, rischia di alterare i processi decisionali e programmatici, nonchè di indebolire le scelte gestionali ed organizzative, con conseguente pericolo di cattiva amministrazione delle risorse e del patrimonio dell'Ente.

L'adeguatezza di funzionamento dei controlli interni è un presidio fondamentale per la sana gestione, in quanto utili ad assicurare l'efficacia e l'efficienza delle attività operative (controllo di gestione), l'attendibilità del reporting finanziario (controllo amministrativo-contabile), il consolidamento dei risultati delle gestioni (controllo sugli organismi partecipati) e la coerenza degli stessi sia con i risultati attesi (controllo strategico) sia con le aspettative degli utilizzatori finali dei servizi erogati (controllo di qualità).

L'Ente dispone di uno strumento in grado di rielaborare i dati contabili per aree di gestione (Responsabile) oltre che per missioni e per programmi. Si segnala l'opportunità che tale strumento, ai fini della rendicontazione della performance, possa essere implementato con uno specifico applicativo

informatico in grado di monitorare e rendicontare le rilevazioni analitiche per centri di costo al fine di valutare l'efficienza e l'economicità della gestione, nonché per influenzare l'attività di gestione in corso di svolgimento e, se del caso, riprogrammare gli obiettivi strategici e gestionali.

Capo IV - RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI DI PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli Obiettivi rispetto ai target attesi sono confortate solo in parte da applicativo informatico ed in gran parte confortata da evidenze documentali e/o autodichiarazioni con possibilità molto ridotte di divergenze valutative o dubbi valutativi.

Il processo valutativo sugli Obiettivi di Performance Organizzativa e di Performance individuale poggia ancora su procedure documentali, in parte autoreferenziali.

In applicazione della Metodologia vigente nell'Ente, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispone la rendicontazione dei risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O. e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2021 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente e allegate al verbale del Nucleo di Valutazione predisposto in data odierna.

La metodologia approvata ha definito cinque gradi di performance individuale applicabili sia al personale in posizione apicale che al personale dei livelli. Sulla base della collocazione nell'ambito delle classi, viene determinata la valutazione per l'accesso al sistema premiante. La valutazione inferiore al 60% è valutazione negativa collegata a scarso rendimento e produce gli effetti di legge.

Le classi sono state previste come segue e a fronte di tali classi in sede di contrattazione decentrata 2019/2021 sono stati inseriti i parametri relativi rispettivamente per l'attribuzione della retribuzione di risultato e del premio di performance:

CLASSE di PERFORMANCE	VALUTAZIONE RELATIVA	PARAMETRI da CCDI
-----------------------	----------------------	-------------------

A	= > 95%	100% del risultato /premio il personale collocato in tale classe concorre all'attribuzione dell'eccellenza (*PO) (**Dipendenti)
B	tra 90% - 94,99%	proporzionale
C	tra 80% - 89,99%	proporzionale
D	tra 70% - 79,99%	proporzionale
E	tra 60% - 69,99%	nessun premio

(*) Gli avanzi generali delle valutazioni inferiori al 95 verranno redistribuiti sulle posizioni organizzative che si collocano nella fascia uguale o superiore al 90 in modo direttamente proporzionale al punteggio conseguito e nel rispetto dei limiti contrattuali ed individuati nell'atto di nomina. (Dich. Congiunta n. 1)

(**) Ai primi otto dipendenti che hanno ottenuto valutazioni di performance rientranti nella fascia di eccellenza (G.C. 83/2019), è attribuita una maggiorazione del 30% del premio teorico pro-capite per la performance individuale. (Art. 4 Dich. Congiunta n.2)

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE – ESERCIZIO 2021

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
OMISSIS	96,93%	A
OMISSIS	97,69%	A
OMISSIS	95,29%	A
OMISSIS	96,40%	A
OMISSIS	96,84%	A
OMISSIS	95,76%	A
OMISSIS	92,05%	B
OMISSIS	88,13%	B

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)" . Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione.

La relazione sulla Performance 2021 è stata validata dal NdV nella seduta del 20 aprile 2022 e viene trasmessa alla Giunta comunale per i provvedimenti conseguenti.

Conclusioni: l'emergenza pandemica da Covid 19:

Anche l'esercizio 2021 è stato caratterizzato dalla eccezionale emergenza pandemica Covid 2019 che ha significativamente influenzato le modalità organizzative, di gestione, di realizzazione ed i tempi di raggiungimento degli Obiettivi del Piano Performance 2021, sui controlli interni e sulle modalità ed i tempi di pubblicazione dei dati connessi alla trasparenza.

Nonostante tale emergenza, eccezionale e straordinaria, è apprezzabile il significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente e di Settore) e di Performance individuale, senza scostamenti di rilievo, rispetto ai Target attesi, dei controlli interni portati a termine e della pubblicazione dei dati ai fine della trasparenza e integrità realizzati anche in presenza di costanti, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, di risorse umane e strumentali.

da remoto, 3 maggio 2022

Il Nucleo di Valutazione (con firma digitale)

Giuseppa Di Raimondo

Salvatore Corrado

Elda Milanese