



COMUNE DI CERIANA

PROVINCIA DI IMPERIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.49

OGGETTO:**RELAZIONE PERFORMANCE 2021 - PRESA D'ATTO.**

L'anno duemilaventidue addì ventitre del mese di agosto alle ore quindici e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. CAVIGLIA MAURIZIO - Sindaco	Sì
2. ROVERIO PAOLO - Vice Sindaco	Sì
3. BUSCAGLIA FRANCESCA - Assessore	No
4.	
5.	
Totale Presenti: 2	
Totale Assenti: 1	

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor dott.ssa Stefania Caviglia il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che ai sensi dell'articolo 169 del D.lgs. n. 267 del 2000, la Giunta è l'organo preposto – all'interno della programmazione effettuata dal Consiglio Comunale – alla individuazione degli obiettivi da realizzare compatibilmente con le risorse di cui l'ente dispone;

PREMESSO che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 20/11/2020, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2021-2023;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 30/12/2020, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D.lgs. n. 118/2011;

RICHIAMATO l'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il quale prevede che ogni Ente adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzii i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

RILEVATO CHE:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 in data 08.06.2021 è stata nomina delegazione trattante di parte pubblica, in seguito alla stipulazione del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018;
- con determinazione del Segretario comunale n. 40 in data 20.04.2021 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2021 e fissate le relative linee di indirizzo;
- in data 27.07.2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo con i rappresentanti sindacali per la disciplina del trattamento accessorio relativo all'anno solare 2021;
- in data 21 settembre 2021 è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato, giusta autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 14.09.2021;

DATO ATTO che con deliberazione della Giunta comunale n. 56 in data 31.08.2021 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione/Piano della performance per il 2021;

VISTA la Relazione della Performance 2021 sottoscritta in data 09-08-2022 anche sulla base delle relazioni dei vari servizi comunali, acquisite a protocollo al n. 2778 il 12-07-2022.

VISTO il Verbale N. 1/2022 in data 9/8/2022 del Nucleo di valutazione del Comune di Ceriana attestante la realizzazione dei progetti assegnati, il quale viene conservato agli atti del presente procedimento, fermi restando gli obblighi di pubblicazione di cui alla vigente normativa in materia;

RICHIAMATO il D.lgs. n. 150 del 2009 recante "Attuazione della Legge 4 marzo c 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", che prevede che ogni Amministrazione pubblica sia tenuta a misurare ed a valutare la "performance" con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti, secondo criteri connessi al soddisfacimento dei bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e strategiche dell'Amministrazione;

RICORDATO che la validazione della Relazione sulla Performance è necessaria anche ai fini della assegnazione dei premi di produttività collegati alla premialità;

DATO ATTO che l'Ente aveva solo 5 dipendenti (al 31.12.2021) e quindi non è obbligato all'articolazione in fasce di merito, ma che è in essere apposita metodologia di valutazione del merito individuale;

*Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Ceriana. Responsabile Procedimento: Alessandro Rampone (D.Lgs. n. 39/93 art.3).
La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line*

DATO ATTO che nel complesso l'esito della valutazione individuale per l'esercizio 2021 ha comunque dimostrato il corretto funzionamento del sistema di valutazione ed il rispetto del principio di selettività;

RICHIAMATO in atti il Regolamento relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (DGC 38-2018);

VISTO l'art. 16 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009, che stabilisce che gli Enti territoriali adeguino i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1 del medesimo D. Lgs. 150/2009;

RAVVISATA la necessità di prendere atto della relazione sulla performance redatta dal nucleo di valutazione, autorizzando quindi la liquidazione dei compensi incentivanti relativi all'anno 2021 coerentemente ai risultati del procedimento di valutazione validato;

VISTI:

- il D.lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni ed in particolare l'art. 48;
- il D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni
- il D.lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni;

ACQUISITI i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile espressi sul presente atto, ai sensi dell'art. 49 T.U. Enti locali;

Ad unanimità di voti, espressi a termini di legge

D E L I B E R A

1. DI PRENDERE ATTO, per quanto esposto in narrativa, la Relazione sulla Performance 2021 del Comune di Ceriana in data 09-08-2022, come validata dall'organismo di valutazione con verbale N. 1/2022 in data 9/8/2022, Relazione che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. DI PRENDERE ATTO del corretto funzionamento del sistema di valutazione e che l'esito della valutazione individuale per l'esercizio 2021 ha comunque dimostrato il corretto funzionamento del sistema di valutazione ed il rispetto del principio di selettività;

3. DI AUTORIZZARE la liquidazione dei compensi incentivanti relativi all'anno 2021 coerentemente ai risultati del procedimento di valutazione validato;

4. DI DISPORRE la pubblicazione della presente deliberazione sul sito istituzionale del Comune di Ceriana, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

5. DI DICHIARARE, con successiva, separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000.

-----ooOoo-----

Si esprime parere favorevole in ordine alla **REGOLARITÀ CONTABILE** - previo controllo preventivo di regolarità - ai sensi degli artt. 97 comma 4 lettera b), 49, 1° comma e 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, così come modificati dal D.L. n. 174/2012.

Il Responsabile del Servizio
Rag. Claudia Onda

-----ooOoo-----

Si esprime parere favorevole in ordine alla **REGOLARITÀ TECNICA** ai sensi degli artt. 49, 1° comma e 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, così come modificati dal D.L. n. 174/2012, nonché di **regolarità e correttezza dell'azione amministrativa** ai sensi dell'articolo 147 bis del TUEL;

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Stefania Caviglia

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
F.to : CAVIGLIA MAURIZIO

Il Segretario Comunale
F.to : dott.ssa Stefania Caviglia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. *del Registro Pubblicazioni*

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 12/09/2022 al 27/09/2022 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Ceriana , li 12/09/2022

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to: dott.ssa Stefania Caviglia

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Ceriana, li _____

Il Segretario Comunale
dott.ssa Stefania Caviglia

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 23-ago-2022

- ☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- ☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale
dott.ssa Stefania Caviglia



COMUNE DI CERIANA (IM)

Relazione sulla performance esercizio 2021

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di CERIANA, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Come previsto dall'art. 31 del citato Dlgs. 150/2009, la redazione di tale documento, così come la redazione del Piano della performance stesso (ex art. 10, comma 1, lettera a), non sono obbligatorie per gli Enti Locali, in quanto le disposizioni dell'art. 10 non risultano fra quelle espressamente richiamate dall'art. 31 ai cui principi gli enti locali devono obbligatoriamente adeguarsi.

D'altra parte, il Comune già dispone di adeguati strumenti di programmazione (Linee programmatiche di mandato, Dup, Bilancio annuale e Pluriennale, Piano esecutivo di gestione, Programma triennale ed elenco annuale delle opere pubbliche) ed anche secondo l'ANCI tali strumenti formalmente assolvono alla funzione indicata dal Decreto relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi si è quindi realizzata attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), approvato annualmente preliminarmente al Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.

Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel Dup affidando le dotazioni economiche necessarie ai responsabili di ciascun servizio.

il Piano degli Obiettivi e della Performance che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune.

Ciclo di Gestione della Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'ente.

Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il Piano degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del vigente TUEL ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 n. 150, sono quindi unificati organicamente nel P.E.G. (come previsto dal comma 3-bis dell'art. 169 del Dlgs. 267/2000), per essere approvati con deliberazione della Giunta Comunale.

Pertanto con atto di Giunta comunale n. 56 del 31/08/2021, i suddetti strumenti di programmazione sono stati recepiti nel documento denominato Piano esecutivo di gestione e delle performance 2021-2023.

La funzione di "consuntivazione" dell'attività, attribuita alla Relazione sulla Performance, potrebbe essere a sua volta assolta dagli altri strumenti di bilancio dell'Ente, quali la verifica sullo stato di attuazione dei programmi e la approvazione del Rendiconto dell'esercizio.

Tuttavia, si è ritenuto che la “Relazione sulla Performance” possa costituire uno strumento utile per la conoscenza dell'attività dell'ente e per illustrare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2021 nel rispetto del principio di trasparenza.

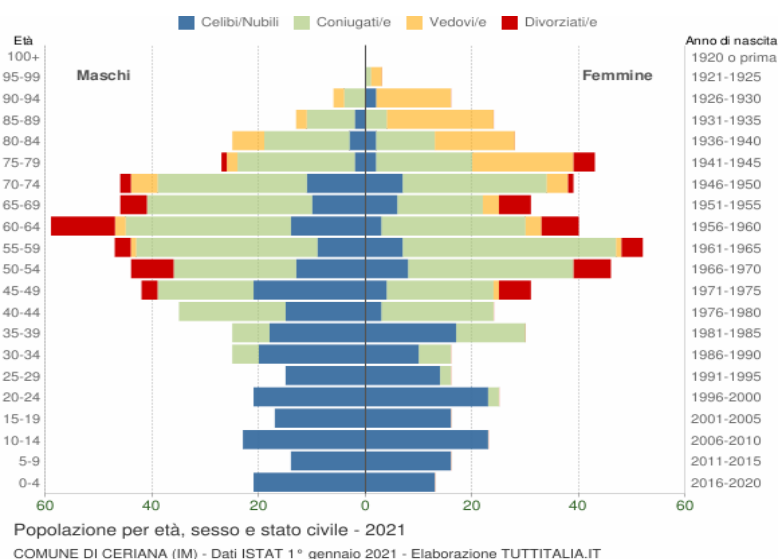
Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale risulta approvato con DGC 38-2018.

2. INQUADRAMENTO GENERALE

Pur essendo un piccolo Comune di montagna, con popolazione esigua di poco superiore ai mille abitanti (pop. Residente al 31-12-2020: 1159), il Comune di CERIANA si estende su una superficie elevata (31,79 Km²), in territorio montano, con le classiche problematiche legate alla manutenzione delle strade (Km 2 strade comunali e 47 di strade vicinali), non di rado interessate anche da precipitazioni nevose e delle altre reti infrastrutturali.

La popolazione del Comune ha registrato nell'ultimo decennio un sensibile decremento passando da 1305 unità (popolazione legale al censimento 31.12.2001) a 1159 unità (31.12.2020).

La popolazione è composta soprattutto da famiglie giovani con bambini in età scolare e fruitori di servizi dedicati (refezione e trasporto scolastico) e da anziani ultrasessantenni fruitori o prossimi fruitori di altri servizi dedicati (assistenza domiciliare ed altri servizi sociali).



Il territorio è interessato anche dall'insediamento di “secondo case”, utilizzate soprattutto nel periodo estivo, che pur costituendo gettito tributario, sono anch'esse fonti di spesa.

Il 26 maggio 2019 si sono svolte le elezioni comunali. Le linee programmatiche della nuova amministrazione sono state approvate con DCC n. 19 del 12-06-2019.

2.1. GESTIONI ASSOCIATE

Nel corso del 2010/2015 il Comune di CERIANA, così come tutti i Comuni di entità demografica inferiore ai 1000 ed ai 5000 abitanti è stato interessato alle riforme previste dall'art. 14, comma 28 del DL 31 maggio 2010 n. 78 conv. in Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Con atto costitutivo sottoscritto in data 2/12/2014 il Comune ha aderito alla Unione dei Comuni delle Valli Argentina e Armea.

CONVENZIONI ATTIVE CON L'UNIONE:

PROTEZIONE CIVILE

CATASTO

SERVIZI ANAGRAFICI

COMMISSIONE LOCALE PER IL PAESAGGIO

SERVIZI SOCIALI: è attiva la convenzione con il Comune di Sanremo e l'Ambito territoriale per i servizi sociali.

3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Nell'ultimo anno il Comune di CERIANA ha visto avvicinarsi importanti unità di personale in posti chiave della struttura organizzativa:

- dopo il pensionamento del responsabile del servizio tecnico e nelle more della sua sostituzione, per l'edilizia privata e per l'urbanistica la responsabilità è stata assegnata al dipendente di un altro Comune, con incarico a scavalco ex legge 311/2004 art. 1 comma 557 (a fare data dal 1/6/2021 .a tutto il 31-12-2021).
- dopo la mobilità in uscita della dipendente dell'area tecnica che aveva nel frattempo assunto la responsabilità dei lavori pubblici, la responsabilità è stata assegnata alla medesima con comando condiviso (a fare data dal 1/9/2021 a tutto il 31-12-2021).

La responsabilità degli altri settori dell'ente era invece assegnata al Segretario comunale, titolare di una reggenza a scavalco.

Durante l'emergenza epidemiologica ancora in corso per tutto il 2021, il Comune ha attivato lo smart working con la sola eccezione delle attività indifferibili da rendere obbligatoriamente in presenza, come da documentazione in atti.

La macrostruttura è stata aggiornata per il 2022 con DGC n. 81 del 12.2021

I dipendenti del Comune al 31-12-2021 risultavano i seguenti

- n. 1 istruttore amministrativo cat. C assegnato prevalentemente a servizi demografici e protocollo
- n. 1 istruttore amministrativo cat. C assegnato prevalentemente al servizio, tributi, commercio e suap
- n. 1 istruttore contabile cat. C assegnato prevalentemente a servizi finanziari, sociali e scolastici
- n. 1 collaboratore scolastico cat. B assegnato al servizio di refezione scolastica

Al 31-12-2021 erano in corso le procedure per l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico cat. C da assegnare all'area tecnica.

4. LE FUNZIONI E I SERVIZI SVOLTI DAL COMUNE

Il Comune di CERIANA svolge tutte le funzioni attribuitegli per legge.

Il Comune aderisce all'Unione Unione dei Comuni delle Valli Argentina e Armea. che svolge i seguenti servizi in forma associata:

PROTEZIONE CIVILE

CATASTO

SERVIZI ANAGRAFICI

COMMISSIONE LOCALE PER IL PAESAGGIO

Inoltre è attiva la convenzione con il Comune di Sanremo e l'Ambito territoriale per i servizi sociali.

Svolge parzialmente in economia, con personale comunale, il servizio di refezione scolastica per la scuola dell'Infanzia e per la Scuola media Inferiore.

5. I SERVIZI ESTERNALIZZATI

Il Comune di CERIANA nel corso degli anni ha esternalizzato totalmente o parzialmente i seguenti servizi:

- Gestione del servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti solidi urbani oggetto mediante appalto a ditta esterna (recentemente oggetto di affidamento in house alla AMAIE ENERGIA E SERVIZI SRL tramite Egato sanremese, a fare data dal 01.02.2022 per 15 anni)
- Servizio di tesoreria comunale (tramite Poste Italiane spa)
- Servizio di refezione scolastica per la scuola dell'Infanzia e per la Scuola media Inferiore
- Servizio idrico integrato affidato dall'EGATO di Imperia alla società Rivieracqua

6. I RISULTATI RAGGIUNTI - PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2021

Il Comune di CERIANA ha definito gli obiettivi operativi dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Durante l'emergenza epidemiologica per Covid 19 il Comune ha attivato lo smart working con la sola eccezione delle attività indifferibili da rendere obbligatoriamente in presenza. Le modalità di lavoro agile hanno consentito di rispettare termini e scadenze ed un buon livello di efficienza per i servizi resi ai cittadini utenti, anche se alcune attività, che richiedono l'utilizzo di strumentazione più complessa, che non era nella disponibilità dei dipendenti (ad esempio le stampe degli atti non gestiti con firma digitale) hanno subito inevitabili rallentamenti.

7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Tutti i dipendenti, oltre agli obiettivi di cui al Piano Performance, devono applicare le misure per la prevenzione della anticorruzione e per la trasparenza, come di seguito riportato al § 7.2.

Come previsto dal Regolamento relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (DGC 38-2018) si tiene conto dei seguenti parametri:

Andamento degli indicatori della condizione dell'ente come da allegato A al Regolamento, con il seguente esito:

Allegato A)	anno 2021	
INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	si	no
1) Rispetto dei parametri per le definizioni della condizione di ente strutturalmente deficitario con giudizio di non deficitarietà	X	
2) Rispetto dei tetti di spesa del personale e del personale con lavoro flessibile	X	
3) Rispetto dei tetti di spesa dl 78/2010 ed analoghi vincoli di finanza pubblica	X	
4) Rispetti dei tempi di pagamento	X	
5) Rispetto dei cicli di programmazione (dup, fabbisogno di personale, programmazione opere etc)	X	

Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore come da allegato B al Regolamento, con il seguente esito:

Allegato B)	anno 2021	
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE	si	no
1) Corretto esercizio del sistema dei controlli interni di tipo preventivo (regolare apposizione pareri di regolarità tecnico-amministrativa e contabile, visti di regolarità contabile etc)	X	
2) Corretto esercizio del sistema dei controlli interni di tipo successivo senza rilievi significativi	X	
3) Corretto aggiornamento della Sezione Amministrazione trasparente di cui al D.Lgs. n. 33/2013	X	
4) Corretto aggiornamento del PTPC (Piano triennale per la prevenzione della corruzione)	X	
5) Corretta revisione periodica delle società partecipate	X	

§ 7.1. GLI OBIETTIVI DI PROCESSO

Di seguito viene sinteticamente esposto il grado di raggiungimento degli obiettivi di processo identificati con il mantenimento dei servizi affidati, come **da relazioni in atti** acquisite a protocollo al n 2778 il 12-07-2022 che si richiamano per fare parte integrante e sostanziale della presente relazione, anche se non materialmente accluse.

§ 7.2. GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO

Tutti i dipendenti, oltre agli obiettivi di mantenimento, devono concorrere al conseguimento degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza ed agli obiettivi di sviluppo, come di seguito riportato:

TABELLA DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO PER L'ANNO 2021

		Obiettivo	Punteggio	Indicatore	Stato attuazione programmi
1	S	Mappatura dei processi con conseguente valutazione del rischio corruzione. Consolidamento digitalizzazione e conservazione degli atti amm.vi (deliberazioni, determinazioni, decreti, ordinanze ecc.).	10: 100% attività 5: tra 50% e 99,9% attività 0: inferiore al 50%	Percentuale Posta elettronica inviate dagli uffici N° protocolli Posta elettronica in uscita X 100/N° protocolli totali in uscita	Oltre il 93% inf al 100% (5/10)
2	S	Utilizzo della piattaforma Me.Pa. per attuare interventi volti alla razionalizzazione degli acquisti nella PA. Disciplinare il processo di scelta del contraente estrapolando gli operatori economici dalle categorie economiche relative agli acquisti di beni e servizi.	10: 100% 5: tra 50% e 99,9% 0: inferiore al 50%	Supporto affidamenti su piattaforma Me.Pa. N. Supporti operativi agli affidamenti su piattaforma Me. Pa./ N. acquisti beni e servizi su piattaforma Me.Pa. (escluso lavori pubblici)	Sufficiente (per gli acquisti inferiori ad euro 5000 non è obbligatorio il ricorso al mepa) 50% (5/10)
03	M	Mantenimento colonia estiva	10: realizzazione progetto 0: mancata realizzazione progetto	Come da relazione in atti	100% (10/10)
5	S	Adempimenti tutela dati personali: aggiornamento registro dati	10: 100% 5: tra 50% e 99,9% 0: inferiore al 50%	Completamento entro il 31.12	Sufficiente oltre 50% (5/10)
7	S	Aggiornamento ed implementazione sezione "Amministrazione trasparente"	10: 100% attività 5: tra 50% e 99,9% attività 0: inferiore al 50% attività	N. atti pubblicati	Buono ben oltre 50%, come da griglia trasparenza al 31-05-2022 (5/10)

§ 7.3. EMERGENZA COVID ED ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

A seguito della epidemia da SARS Covid 19 il Governo ha emanato una serie di atti (DPCM, Ordinanze e Decreti Legge) al fine di dare indirizzi ben precisi in merito all'utilizzo dei lavoratori nella Pubblica Amministrazione. Il 1° marzo veniva approvato un DPCM e il 17 marzo veniva emanato un Decreto (Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (G.U. Serie generale - Edizione Straordinaria n. 70 del 17 marzo 2020) Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27 (in S.O. n. 16, relativo alla G.U. 29/04/2020, n. 110) nel quale oltre a stanziare i primi fondi per gli interventi in ambito sanitario declinava in capo alle p.a. l'adozione di sistemi di lavoro in modalità cosiddetta "agile". Inoltre veniva emanato un ulteriore DPCM il 26-04-2020.

Il Comune di CERIANA si è subito attivato per garantire a quanti più dipendenti possibile la possibilità di operare da casa tramite lo strumento dello "smart working"

È stata comunque garantita la presenza di personale presso il Municipio con aperture al pubblico solo su appuntamento, previa misurazione della temperatura dei soggetti in ingresso, mettendo a disposizione dell'utenza e dei dipendenti gel igienizzante per le mani e montando barriere in plexiglass negli uffici a protezione del personale. Inoltre, per l'accesso al Municipio si è reso obbligatorio l'uso di mascherine per il volto.

Nel 2021, progressivamente con i provvedimenti adottati dal Governo, il personale è rientrato in presenza secondo le indicazioni di legge.

§ 7.4 ATTUAZIONE PROGRAMMA OPERE PUBBLICHE

In riferimento alle opere inserite nel programma opere pubbliche 2021-2023, approvato con D.G.C. n. 64 del 30/10/2020 si fa rinvio alla Relazione dei responsabili di servizio in atti depositate.

7.5. OBIETTIVI AFFIDATI AL SEGRETARIO

Il Segretario partecipa al raggiungimento degli obiettivi della struttura, con particolare riferimento a quelli strategici.

Il Segretario ha svolto la sua attività a scavalco, quindi non si ritiene valutabile.

§ 8. APPLICAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Comune ha aggiornato con approvato con D.G.C. n. 21 del 30/03/2021 il Piano triennale 2021-2023 per la prevenzione della corruzione, che include anche il piano per la trasparenza e l'integrità.

La Relazione del responsabile prevenzione corruzione relativa al 2021 è stata regolarmente redatta e pubblicata in amministrazione trasparente il 25-01-2022 entro il termine del 31-01-2022.

La rilevazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione risultano pubblicate in Amministrazione trasparente, così come l'ultima rilevazione seguente: al 31.05.2021 (ANAC 294 del 13-04-2021), pubblicata il 30-06-2021.

§. 9 . – CONTROLLI INTERNI.

I controlli previsti dal regolamento sul sistema dei controlli interni approvato con deliberazione consiliare n. 47.del.20/12/2012 di cui al D.L. 174/2012 conv. in Legge 213/2012 non hanno condotto a rilievi significativi.

§ 10. BILANCIO DI GENERE

Pur non essendo stato redatto un “Bilancio di Genere”, l’Amministrazione pone la dovuta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione e può dire raggiunta la pari opportunità.

§ 11. SINTESI FINALE SULLA PERFORMANCE

Nel 2021 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio, anche se è stato svolto comunque un monitoraggio informale circa l’andamento delle attività, data la dimensione organizzativa dell'ente.

Nel corso della relazione è emerso che la programmazione è ostacolata dalla continua e non sempre coerente evoluzione normativa, dalla richiesta frequente e non programmabile di nuovi dati ed elaborazioni da parte di altre PA., dalla difficoltà di approvare i bilanci entro l'inizio dell'esercizio a causa della riforma dei trasferimenti erariali e delle imposte comunali. Nel 2021 l'avvicendamento di personale e l'emergenza epidemiologica Covid hanno reso ancora più complesso garantire la continuità dei servizi, ma il giudizio complessivo è più che “buono”.

CERIANA, 9 agosto 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
(D.ssa Stefania Caviglia)