



RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE ANNO
2020

(ART.10- COMMA 1, LETT.B- D.LGS. 150/2009)

Comune di Pescantina

(Provincia di Verona)

PREMESSA SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., al comma 1, lett.b) dispone per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di redigere e pubblicare sul sito istituzionale ogni anno entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla Performance che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione e 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*. Il successivo comma 1-bis dedicato agli enti locali stabilisce che la Relazione può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art.227 del D.Lgs. 267/2000.

La relazione annuale sulla performance è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione, dopo aver pianificato obiettivi ed indicatori attraverso la redazione del Piano della Performance, illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Pescantina applica dall'anno 2015 un sistema integrato di programmazione che è stato gradualmente adeguato alle novità introdotte dal c.d. Decreto Brunetta, attraverso l'avvio di un percorso finalizzato alla revisione degli strumenti di programmazione strategica, finanziaria e operativa, al potenziamento del sistema dei controlli interni, all'adeguamento del sistema di valutazione e misurazione della performance e all'implementazione dei documenti di rendiconto. Nell'ambito di tale percorso, l'Ente nel 2015 ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n.39, lo stralcio del Regolamento sull'Organizzazione degli uffici e servizi contenente il Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (SMIVAP), il quale individua puntualmente le fasi in cui si sostanzia il Ciclo di Gestione della Performance dell'Ente. Tale innovazione si è resa necessaria al fine di dotarsi di uno strumento utile a garantire la rappresentazione unitaria ed organica dei processi inerenti il ciclo di gestione della performance, incentivando la trasparenza complessiva sui processi di valutazione della struttura organizzativa e definendo contestualmente con maggiore puntualità i contenuti del Piano della performance, adattando gli strumenti di programmazione e di rendicontazione finanziaria esistenti (Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi) alle richieste contenute nel D. Lgs. 150/2009.

Il processo di adeguamento si è concluso con il recepimento delle modifiche apportate al D.Lgs. 150/2009 con il D.Lgs.74/2017, nonché con le novità recentemente apportate alla materia della valutazione delle performance dei dipendenti degli enti locali dal nuovo CCNL per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018; infatti con deliberazione di Giunta Comunale n.153 del 18.12.2019 veniva approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del personale del Comune di Pescantina composto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi - Stralcio relativo al sistema per la definizione, misurazione e valutazione delle performance, dal Manuale di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, dal Manuale di valutazione dei dipendenti e dal Manuale di valutazione del Segretario Comunale.

Con l'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni e degli enti locali operata dal D.Lgs. 118/2011 come modificato dal D.Lgs. 126/2014, ed in particolare con l'allegato 4/1, i documenti di programmazione finanziaria dei comuni sono stati individuati nel Documento Unico di Programmazione (DUP- che contiene la programmazione strategica ed operativa dell'ente,

la prima con un orizzonte temporale coincidente con il mandato amministrativo, la seconda con una durata triennale coincidente con il bilancio di previsione), nel Bilancio di Previsione Finanziario e nel PEG (nel quale sono organicamente unificati il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della Performance).

Le fasi che vanno dall'approvazione di tali documenti alla verifica a consuntivo, in connessione con la valutazione della performance individuale e organizzativa, costituiscono il Ciclo di Gestione della Performance. Più in particolare, il ciclo di gestione della performance è articolato, a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, nelle seguenti fasi e relativi documenti di sintesi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi, con definizione dei valori di risultato atteso e degli indicatori e collegamento tra obiettivi e risorse (Piano della Performance);
2. monitoraggio degli obiettivi programmati in corso di esercizio;
3. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ed utilizzo dei sistemi premianti (in applicazione dello SMIVAP in uso presso l'ente);
4. rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi (Relazione sulla Performance).

La Relazione sulla performance rappresenta quindi lo strumento finale del ciclo mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nell'anno precedente e rende noto il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati sulla base del quale derivano a cascata le valutazioni delle prestazioni individuali dei Responsabili di Area e dei dipendenti.

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. I contenuti di tale norma, al pari dell'art. 10 citato, non sono obbligatori per gli enti locali ma il Comune di Pescantina ha scelto, in un'ottica di maggiore trasparenza, comunque di adeguarsi agli stessi. Perciò, al fine di rendicontare agli organi di indirizzo politico - amministrativo, ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi i risultati ottenuti a consuntivo per le attività poste in essere nel corso dell'anno 2020 viene redatta la presente Relazione sulla Performance, la quale porta a compimento, così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D.Lgs.150/2009, il Ciclo di gestione della performance per l'anno 2020, consentendo di applicare i meccanismi premiali previsti dal citato decreto.

Va inoltre precisato che in data 15.12.2020 con deliberazione n. 127 la Giunta Comunale, con riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della Performance per l'anno 2021, ha confermato i manuali di valutazione in uso e ha parzialmente modificato l'art. 9, comma 4, dello stralcio di Regolamento, unificando la Relazione sulla Performance con il Rendiconto della Gestione, prevedendo di applicare la modifica regolamentare già a decorrere dal 1 gennaio 2021 in relazione alla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020.

I DOCUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI PESCANTINA

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2020, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni sul processo di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione della performance e il riepilogo finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano della Performance 2020 e delle risorse destinate a compensare la performance misurata e valutata.

Va premesso che nei mesi di maggio e giugno del 2019 si sono svolte le consultazioni elettorali per l'elezione diretta del Sindaco e del Consiglio Comunale; a seguito dell'insediamento della nuova compagine politica risultata vittoriosa, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. n. 267/2000, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 21.10.2019 sono state quindi approvate le linee programmatiche relative alle azioni e progetti da realizzare durante il mandato amministrativo 2019/2024.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n.5 del 25.05.2020 è stato approvato il Dup e il Bilancio di Previsione per il triennio 2020/2021/2022.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi e il collegamento tra obiettivi e risorse è stata attuata con l'approvazione del Piano della Performance/PEG da parte della Giunta Comunale avvenuta con la deliberazione Comunale n.51 del 13.07.2020 e con le successive delibere di variazione n. 54 del 30.07.2020 (con cui sono state integrate le risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi da conseguire, senza l'attribuzione di nuovi obiettivi), n.79 del 05.10.2020 (con cui sono state integrate alcune risorse e assegnati 2 nuovi obiettivi all'Area Tecnica, derivanti dall'applicazione dell'avanzo di gestione), n.117 del 03.12.2020 (con cui sono state integrate le risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi da conseguire, senza l'attribuzione di nuovi obiettivi).

Gli atti citati sono pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente- Performance- Piano della Performance.

Al bilancio di previsione 2020/2021/2022 sono state successivamente apportate variazioni attraverso i seguenti atti:

deliberazione di G.C. n.53 del 27/07/2020 ad oggetto:"Variazione d'urgenza al bilancio di previsione finanziario 2020/2022 (Art.175, comma4, del D.Lgs.n.267/2000)";

deliberazione di G.C. n. 63 del 03/09/2020 ad oggetto: "Primo prelievo dal fondo di riserva anno 2020 (Artt. 166 e 175, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)";

deliberazione di G.C. n. 65 del 03/09/2020 ad oggetto: "Secondo prelievo dal fondo di riserva anno 2020 (Artt. 166 e 175, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)";

deliberazione di G.C. n. 70 del 10/09/2020 ad oggetto: "Bilancio di previsione finanziario 2020/2022 variazione di cassa a seguito dei prelievi dal fondo di riserva (Art.175,comma 5-bis,lett.D), D.Lgs.n.267/2000";

deliberazione di G.C. n. 72 del 10/09/2020 ad oggetto:"Seconda variazione d'urgenza al bilancio di previsione finanziario 2020/2022 (Art.175, comma 4, del D.Lgs.n.267/2000)";

deliberazione di C.C.n. 37 del 23/09/2020 ad oggetto "Bilancio di previsione 2020/2022- Applicazione dell'avanzo di amministrazione accertato sulla base del rendiconto dell'esercizio 2019 (art.187, comma 2 del d.lgs.n. 267/2000) e modifica del dup sezione operativa parte 2" con cui veniva approvata la prima applicazione dell'avanzo al bilancio 2020 sulla base delle proposte presentate dagli uffici;

deliberazione di C.C. n. 38 del 23/09/2020 ad oggetto"Autorizzazione all'estinzione anticipata di mutui con la cassa depositi e prestiti- Applicazione avanzo di amministrazione";

deliberazione di C.C. n. 46 del 23/11/2020 ad oggetto"Secondo assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2020 ai sensi degli artt.175, comma 8 e 193 del D.Lgs.n.267/2000".

Gli altri strumenti di programmazione adottati dal Comune, sono il Piano triennale delle opere pubbliche, il Programma biennale di servizi e forniture, il Programma triennale del fabbisogno del

personale e il Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari – anno 2020, contenuti nella Parte II della Sezione Operativa del DUP.

La rendicontazione della gestione finanziaria dell'Ente per l'anno in questione è contenuta nel Rendiconto della gestione dell'anno 2020, la cui approvazione è demandata al Consiglio Comunale, nel cui contesto verrà inserita anche la presente Relazione sulla Performance, come previsto in sede di modifica del Regolamento comunale sul ciclo di gestione della Performance.

Tutti i documenti citati sono pubblicati, come richiesto dalla legge nella sezione **“Amministrazione trasparente”** del sito istituzionale **www.comune.pescantina.vr.it**.

Nell'ambito del processo di sviluppo della programmazione dell'ente è stata attuata una logica di “cascading”, delineando dapprima gli obiettivi strategici, declinati a loro volta negli obiettivi operativi e gestionali, questi ultimi assegnati con il PEG/ Piano della Performance. Il Piano della Performance/PEG individua nel dettaglio gli obiettivi gestionali e le risorse (finanziarie, umane e strumentali) che annualmente vengono assegnate a ciascun centro di Responsabilità (Responsabili di Posizione Organizzativa) ed è redatto sulla base delle proposte presentate dai Responsabili di Servizio, con il coinvolgimento dell'assessore di riferimento e con il coordinamento del Segretario Generale; gli obiettivi e i relativi indicatori di attività e di risultato sono validati poi dal Nucleo di Valutazione.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità (ovvero alla distribuzione delle risorse del Fondo destinato alla produttività e di quelle a carico del bilancio destinate al finanziamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance), e, per converso le somme relative alla produttività vengono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Al fine di ottemperare all'esigenza di coniugare adeguatamente il ciclo della performance e l'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, rispettando l'imprescindibile collegamento tra la programmazione dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della Performance e le misure di attuazione indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), così come richiesto dalla L. 190/2012 e confermato anche dall'ANAC, anche nel corso del 2020 è stato opportunamente inserito nell'ambito degli obiettivi di performance dell'anno un obiettivo trasversale collegato all'attuazione dei contenuti normativi in oggetto.

Nell'ambito del Peg/Piano della Performance 2020/2021/2022 è stato infatti previsto l'obiettivo generale/strategico, da realizzare a cura di tutti i Responsabili d'area, denominato **“Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Pescantina triennio 2020/2021/2022” e Pubblicazioni nella Sezione Amministrazione trasparente secondo le indicazioni della Sezione trasparenza del PTPC e del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.** riferito al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) 2019/2020/2021 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 25.02.2020.

In particolare il predetto Piano prevede misure di contrasto del fenomeno corruttivo **comuni** a tutte le aree in quanto costituenti azioni generalizzate a livello di Ente tese a creare una organica e sistematica strategia di contrasto e prevenzione della corruzione (**si tratta delle misure generali previste dal PTPC**) e **misure specifiche** che devono essere organizzate e gestite a livello dei singoli titolari dei processi/attività (**si tratta delle misure di cui alle schede di gestione del rischio catalogate per Aree di competenza**). Tali misure generali e specifiche di prevenzione del rischio

corruttivo costituiscono obiettivi di Performance organizzativa e si intendono specificamente assegnati ai Responsabili di P.O. e alle singole strutture organizzative.

In sede di rendicontazione periodica dell'attività svolta secondo le scadenze previste dal Piano, a ciascun Responsabile di P.O. è chiesto di dare specificamente conto dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi assegnati, con rilevazione degli eventuali scostamenti e delle loro cause.

Dalla relazione finale redatta secondo il modello dell'ANAC e pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente in data 11.03.2021, emerge lo stato di attuazione del Piano Anticorruzione in generale e il grado di attuazione delle misure.

Il processo di valutazione dei Responsabili d'Area terrà conto, ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio, del grado di attuazione delle misure in questione da parte di ciascun Responsabile come già accaduto per gli anni precedenti.

Mutuando da quanto scritto nella Relazione annuale del RPCT, redatta dal Responsabile Anticorruzione secondo il modello dell'Anac, lo stato di attuazione della strategia anticorruzione del Comune di Pescantina risulta essere il seguente:

Stato di attuazione del PTPC : *A livello generale si ribadiscono le considerazioni già svolte negli anni precedenti per quanto attiene la condivisione da parte della generalità dei dipendenti dell'importanza delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione, pur con i limiti oggettivi diffusamente descritti nel PTPC nella descrizione del contesto interno. Tuttavia l'anno 2020, come è noto, è stato particolarmente difficile per la pandemia da COVID-19. Gli effetti, legati anche allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart-working (prima esperienza per il comune), si sono manifestati anche sulle attività relative all'attuazione del PTPC, che in parte non sono state svolte nei tempi e con le modalità richieste, registrandosi significativi ritardi anche sulla rendicontazione.*

Aspetti critici dell'attuazione del PTPC : *Come si evince dalla sezione precedente, l'attenzione rivolta nel 2020 all'attuazione del PTPC ha risentito della situazione emergenziale dovuta al Covid, con ritardi soprattutto sui tempi di attuazione delle misure, pur non essendosi in linea generale registrate criticità o situazioni particolari. Già nei primi mesi del 2021 le attività sono riprese con un andamento normale.*

Ruolo del RPCT: *Le difficoltà contingenti sopra riferite hanno riguardato anche il ruolo del RPCT, pur potendosi in linea generale confermare le considerazioni degli anni passati relative alla importante funzione di coinvolgimento e di stimolo principalmente delle PO svolta dal Responsabile, in una situazione organizzativa di estrema difficoltà dovuta all'esiguo numero di risorse umane a disposizione delle singole Aree a fronte di carichi di lavoro e di responsabilità sempre più significativi.*

Aspetti critici del ruolo del RPCT: *Per l'anno 2020 non si segnalano aspetti critici relativi allo svolgimento del ruolo del RPCT, se non le difficoltà legate alla pandemia da Covid 19 sopra riferite.*

IL PERSONALE: COMPOSIZIONE, SPESA, FABBISOGNO E FORMAZIONE

Composizione

Complessivamente i dipendenti comunali in servizio al 31.12.2020 erano 52, oltre il Segretario Generale.

La struttura organizzativa attuale è stata deliberata, da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n.49 del 15.04.2019.

Composizione qualitativa e quantitativa del personale dipendente alla data del 31.12.2020

Categoria	
A	1
B1	3
B3	13
C	22
D1	8
D3	5
TOT	52

Spesa

La spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2020, e le assunzioni programmate hanno rispettato i vincoli disposti dalla legge, ed in particolare l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (che risulta di euro 1.970.116,69).

	Media 2011/2013	rendiconto 2020
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	2.290.468,01 €	2.033.526,03 €
Spese macroaggregato 103	2.944,25 €	
Irap macroaggregato 102	151.396,92 €	118.010,74 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Totale spese di personale (A)	2.444.809,18 €	2.151.536,77 €
(-) Componenti escluse (B)	171.141,33 €	75.891,41 €
(-) Altre componenti escluse:	303.551,16 €	394.768,32 €
di cui rinnovi contrattuali	303.551,16 €	
(=) Componenti assoggettate al limite di	1.970.116,69 €	1.680.877,04 €
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562		

Fabbisogno

Le assunzioni programmate per l'anno 2020 con il Piano del fabbisogno di personale erano contenute nella Parte seconda della Sezione operativa del Dup 2020/2021/2022, approvato nel mese di maggio 2020.

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019, del DPCM 17 marzo 2020, della Circolare Interministeriale e degli orientamenti della Corte dei Conti in

materia di nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale basata non più sul turn over ma sul concetto di sostenibilità finanziaria, è stato necessario riapprovare il Piano dei fabbisogni assunzionali per l'anno 2020 dando atto della sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate nel DUP 2020/2021/2022. La delibera, che ha richiesto anche l'acquisizione del parere dei revisori dei Conti a cui è stato richiesto di asseverare la compatibilità delle assunzioni programmate con il bilancio 2020/2021/2021 ed in particolare il mantenimento degli equilibri pluriennali, è stata adottata dalla Giunta Comunale in data 28.09.2020 (n.76) ed ha previsto anche il ricorso all'utilizzo delle graduatorie di altri enti per velocizzare la procedura di assunzione.

Nell'ambito della predetta delibera si dà atto che, in base alla tabella 1 del sopraccitato DPCM 17 marzo 2020, che indica i valori di soglia di virtuosità per fascia demografica, il Comune di Pescantina (che si colloca nella fascia dei Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) si colloca al di sotto del valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, pari al 27%; prendendo infatti in considerazione l'ultimo rendiconto della gestione approvato dal Comune di Pescantina relativo all'esercizio finanziario 2019 (deliberazione di C.C. n.30 del 27.07.2020) emerge che il rapporto percentuale fra spesa di personale ed entrate correnti come risultanti dai rendiconti di gestione approvati dell'ultimo triennio (2019-2018-2017) al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio di previsione assestato dell'ultima annualità, è pari al **17,81%** (prospetto di calcolo - Allegato A).

Quanto all'attuazione del programma assunzionale, lo stato di attuazione al 31.12.2020 risulta essere il seguente:

-n.2 concorsi per l'assunzione di 1 dipendente di categoria C-istruttore contabile da assegnare alla Ragioneria e di 1 dipendente di categoria D- istruttore direttivo da assegnare al SUAP- sono stati bloccati per effetto delle norme in materia di contenimento dell'epidemia da COVID (per entrambi è stato pubblicato il bando di concorso e sono scaduti i termini per l'acquisizione delle domande di partecipazione);

-il concorso relativo all'assunzione di 1 istruttore tecnico, cat.C, per l'Area Sviluppo del Territorio si è concluso senza alcun idoneo;

- il concorso relativo all'assunzione di 1 istruttore tecnico, cat.C, per l'Area Tecnica si è concluso con l'assunzione di 1 dipendente con decorrenza dal 01.10.2020;

- il concorso relativo all'assunzione di 1 istruttore amministrativo, cat.C, per l'Area Amministrativa (Ufficio personale) si è concluso con l'assunzione di 1 dipendente con decorrenza dal 01.12.2020;

- è stata sottoscritta entro fine anno 2020 la convenzione con il Comune di Bussolengo per lo scorrimento di graduatoria per l'assunzione di 1 dipendente di cat.D - istruttore direttivo per l'Area Sviluppo del Territorio, con acquisizione della disponibilità all'assunzione del primo idoneo in graduatoria. La procedura è stata momentaneamente sospesa nelle more dell'approvazione del bilancio 2021/2022/2023, e dè ripresa successivamente all'approvazione del bilancio;

- è stata sottoscritta la convenzione con il Comune di Montorfano per lo scorrimento di graduatoria per l'assunzione di 1 dipendente di cat.D - istruttore direttivo di Vigilanza per la Polizia Locale, e si è proceduto all'assunzione del primo idoneo in graduatoria con decorrenza dal 28.12.2020;

- è stata sottoscritta la convenzione con il Comune di San Giovanni Lupatoto per lo scorrimento di graduatoria per l'assunzione di 1 dipendente di cat.C – agente di Polizia Locale, ma la procedura si è conclusa con esito negativo per mancanza di disponibilità all'assunzione da parte degli idonei in graduatoria.

Formazione

In data 30/09/2020 presso il teatro comunale G. Bianchi, dalle ore 09.00 alle ore 13,30 si è svolto un corso sulla materia della privacy e degli obblighi di trasparenza ed è stato affrontato l'argomento dell'accesso documentale, accesso civico e accesso civico generalizzato.

Il Piano della formazione relativo all'anno 2020 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 21.09.2020 e ha previsto 2 giornate formative, con gli argomenti e destinatari previsti dalla misura n. 14 del piano anticorruzione 2020/2022 e precisamente:

-Codice di Comportamento, dipendenti e Piano anticorruzione Pescantina - destinatari: tutti i dipendenti;

- la Riforma Codice Contratti a seguito del D.L. 76/2020 - destinatari: tutto il personale cat. D.

A causa dell'emergenza sanitaria in atto, le giornate di formazione si sono tenute in modalità di videoconferenza nei seguenti giorni :

- 2 dicembre 2020 - durata 5 ore - Approfondimento sul Codice di Comportamento dei dipendenti e aggiornamento sul Piano Anticorruzione del Comune di Pescantina;
- 11 dicembre 2020 – durata 5 ore - La riforma del codice appalti tra semplificazione, anticorruzione e trasparenza.

UTILIZZO DELLE RISORSE

Per la verifica a consuntivo del grado di utilizzo delle risorse assegnate con il PEG 2020/2021/2022, si rinvia al rendiconto della gestione relativo all'esercizio 2020 ed in particolare alla Relazione della Giunta Comunale sulla gestione di cui all'art. 151, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 che esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti e che, ai sensi dell'art. 231 del medesimo decreto n. 267/2000, illustra la gestione dell'ente, nonché i fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio, con ogni eventuale informazione utile ad una migliore comprensione dei dati contabili.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL DUP

Con il Documento unico di programmazione 2020/2022 il Comune di Pescantina ha strutturato una rappresentazione del flusso che parte dalle politiche per svilupparsi in obiettivi strategici. Questi a loro volta sono stati raggruppati in missioni e programmi nella sezione operativa del documento unico di programmazione. Attraverso il Piano Esecutivo di Gestione si realizza, di anno in anno, la declinazione degli obiettivi strategici (di lungo periodo) e degli obiettivi operativi contenuti nel DUP negli obiettivi di breve periodo (prevalentemente di durata annuale) assegnati ai Responsabili delle aree dell'ente, con correlativa assegnazione delle risorse umane e finanziarie e delle dotazioni strumentali funzionali alla realizzazione delle politiche. Le politiche del DUP rappresentano, altresì, il punto di congiunzione con le attività ordinarie dell'ente, ossia con l'insieme delle principali attività e servizi che il Comune si propone di offrire alla comunità locale con indicazione dei livelli attesi e realizzati.

Il PEG/Piano della Performance è stato strutturato nelle risultanze di cui agli allegati di seguito elencati:

- Piano della Performance 2020/2022, contenente l'individuazione degli obiettivi organizzativi con individuazione dei target da raggiungere
- Schede degli Obiettivi

Come indicato dal Sistema Permanente di Valutazione, è stata fatta la scelta di suddividere gli obiettivi gestionali in due diverse categorie:

1. obiettivi rappresentati da iniziative e programmi da realizzare nell'anno o in più esercizi ed eventuali indicatori collegati;
2. obiettivi collegati a livello di prestazioni di ciascun servizio e/o unità organizzativa di cui si ritiene necessaria la rappresentazione e il monitoraggio rappresentati alternativamente da:
 - obiettivi di mantenimento;
 - obiettivi di miglioramento;
 - obiettivi di sviluppo;

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica di ciascuna Area), finanziarie (assegnate a ogni Area con la parte finanziaria del Peg) e strumentali in dotazione

Si ribadisce che il DUP, unitamente al bilancio di previsione per il triennio 2020/2021/2022, ha recepito le Linee programmatiche dell'amministrazione relative alle azioni e progetti da realizzare durante il mandato amministrativo 2019/2024, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 21.10.2019.

RIEPILOGO FINALE SUL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

Rendicontazione intermedia

In relazione alla verifica intermedia finalizzata al controllo strategico, tenuto conto del rallentamento delle attività amministrative e del rinvio dei termini di legge per l'adozione dei fondamentali atti in materia di programmazione e bilancio dovuti all'emergenza sanitaria da pandemia, si è ritenuto necessario spostare in avanti anche la verifica intermedia dello stato di attuazione dei programmi, al fine di consentire lo svolgimento di almeno tre mesi pieni di attività di gestione.

La verifica è stata effettuata alla data del 20.10.2020 e formalizzata all'interno della deliberazione di C.C. n.46 del 23.11.2020 avente ad oggetto l'approvazione del II assestamento di bilancio. Le rendicontazioni intermedie dei responsabili d'Area avevano, già in tale sede, fatto emergere le difficoltà di raggiungere pienamente diversi obiettivi assegnati per le limitazioni/restrizioni dovute alla pandemia, difficoltà aggravatesi successivamente a tale data per le restrizioni disposte negli ultimi mesi dell'anno 2020.

Rendicontazione finale

Gli obiettivi complessivamente assegnati alle Aree con il Piano della Performance/PEG sono stati complessivamente 58.

Nel Piano delle Performance gli obiettivi operativi del DUP sono stati a loro volta sviluppati in indicatori di performance, prevalentemente di attività. In corso d'anno per il verificarsi dell'epidemia da Covid-19, la Giunta Comunale, con deliberazione n.117 del 03.12.2020, ha preso atto della difficoltà di realizzazione di alcuni obiettivi condizionati nel loro raggiungimento dalle misure restrittive adottate dal Governo e dalle Regioni per il contenimento dell'epidemia.

Al fine di rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2020 ed i risultati ottenuti nelle singole Aree dell'Ente, tutti Responsabili di P.O. ed il Segretario Generale hanno redatto delle relazioni che sono state trasmesse rispettivamente al Nucleo di Valutazione e al Sindaco e che hanno costituito anche la base per la valutazione dei risultati della performance organizzativa e individuale.

Al 31/12/2020: - 26 obiettivi hanno raggiunto al 100% il valore atteso; 20 sono stati realizzati in gran parte (90-71%); 2 sono stati conseguiti per metà (70-51%); 2 sono stati conseguiti in minima parte (50-31%) e n.8 obiettivi non sono stati realizzati. Le motivazioni riguardanti il mancato o parziale raggiungimento dei valori attesi, ad esclusione delle situazioni riconducibili alle restrizioni dovute al COVID, sono sottoposte all'analisi del Nucleo di Valutazione ai fini della valutazione della performance.

Verifica degli obiettivi assegnati alle Aree

Segretario Generale: n.6 obiettivi – rendicontazione depositata agli atti	
Indirizzi/Obiettivi strategici DUP	Obiettivi di PEG
Linea programmatica 4: Pescantina Sicurezza e Legalità Ambito strategico: Comune efficiente	Obiettivo Contrattazione decentrata parte economica anno 2020 - Realizzato al 100% Obiettivo Piano della Formazione 2020 -Realizzato al 100% Obiettivo Supervisione del servizio personale PTFP-Realizzato al 100% Obiettivo Formazione continua con le P.O. in materia di Codice dei Contratti Realizzato al 51% causa Covid Obiettivo Attuazione controllo successivo di regolarità amministrativa – Realizzato al 100% Obiettivo Strategia anticorruzione dell’ente: svolgimento dei compiti del RPCT - Realizzato in gran parte 80%

Area Amministrativa: n.10 obiettivi rendicontazione depositata agli atti	
Indirizz Strategici/Obiettivi strategici DUP	Obiettivi di PEG
Linea programmatica 1: Pescantina tra crescita economica, progresso sociale e sviluppo sostenibile Ambito strategico: Turismo: Pescantina tra Valpolicella, Verona, Lessinia e Lago di Garda Ambito strategico: L’agricoltura come risorsa del territorio Ambito strategico Favorire la rinascita del commercio locale e delle attività produttive	Obiettivo Guida Strada del vino – Realizzato al 100% Obiettivo Informatizzazione concessioni cimiteriali periodo 1988- 1969 Realizzato al 100% Obiettivo Pesca in tavola Realizzato al 100% Obiettivo Piano Assunzionale- Realizzato al 80% per causa Covid Obiettivo Realizzazione convegno- Non realizzato per causa Covid Obiettivo Sistemazione definitiva mercato del martedì- Non realizzato Obiettivo Strada del vino- Realizzato al 100% Obiettivo Suap- Non realizzato Obiettivo Adesione ANCOT- Realizzato al 100% Obiettivo Attivazione buoni pasto Realizzato al 100%
Linea programmatica 4: Pescantina Sicurezza e Legalità Ambito strategico: Comune efficiente	

Area Finanziaria: n.8 obiettivi – rendicontazione depositata agli atti	
Indirizzi strategici/Obiettivi strategici DUP	Obiettivi di PEG
Bilancio	<p>Obiettivo Controllo di gestione e controllo sugli equilibri- parzialmente realizzato – Realizzato per metà al 51%</p> <p>Obiettivo Coordinamento Pago PA – Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Imposta di soggiorno evasione – Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Recupero evasione tributaria – Realizzato parzialmente per cause non imputabili ma conseguito in gran parte 70%</p> <p>Obiettivo Regolamento di contabilità- Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo So.lo.ri.-affidamento- Non realizzato per cause non imputabili</p> <p>Obiettivo Verifica banche dati ImuTasi – Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Attività controllo sulle partecipate – Realizzato al 100%</p>

Area Servizi alla Persona: n.16 obiettivi – rendicontazione depositata agli atti	
Indirizzi strategici/Obiettivi strategici DUP	Obiettivi di PEG
Scuola	Obiettivo Il sociale per l'emergenza covid- Realizzazione al 100%
Cultura	Obiettivo Interventi a minori – Realizzato per metà causa Covid 51%
Politiche Giovanili	Obiettivo Interventi diversamente abili- Realizzato in gran parte 80% causa Covid
Sport	Obiettivo Manifestazioni- Realizzato in gran parte 80% causa Covid
Servizi Sociali	Obiettivo Notifiche- Realizzato in gran parte 80% causa Covid
Politiche Sociali	Obiettivo Pianeta giovani- Realizzato in gran parte 80% causa Covid
Politiche Giovanili	Obiettivo Prevenzione esclusione sociale- Realizzato in gran parte 80 % causa Covid
	Obiettivo Rete servizi sociosanitari e sociali Realizzato in gran parte 80% causa Covid
	Obiettivo Servizi per diritto allo studio- Realizzato in gran parte 80% causa Covid
	Obiettivo Sport- Realizzato in gran parte casua Covid 80%
	Obiettivo Stato civile- Realizzato in gran parte 80% causa Covid
	Obiettivo Tutela sostegno famiglia – Realizzato in gran parte 80% causa Covid
	Obiettivo A tavola con la scuola- Realizzato in gran parte casua Covid 71%
	Obiettivo Anagrafe post A.N.P.R - Realizzato al 100%

	<p>Obiettivo Anziani una risorsa- Realizzato in gran parte al 90% per causa Covid</p> <p>Obiettivo Cultura – Realizzato in gran parte al 90% per casua Covid</p>
--	--

Polizia Municipale: n.5 obiettivi – rendicontazione depositata agli atti	
Indirizzi/Obiettivi strategici DUP	Obiettivi di PEG
<p>Protezione civile e Polizia municipale</p> <p>Viabilità</p>	<p>Obiettivo Piano di Protezione civile – Obiettivo realizzato al 90% causa Covid</p> <p>Obiettivo Riscossione coattiva Sanzioni Codice della Strada- Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Vigilanza stradale- Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Collaborazione con i cittadini – Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Controllo e repressione abbandono rifiuti su suolo pubblico – Realizzato al 100%</p>

Area Tecnica: n.11 obiettivi rendicontazione depositata agli atti	
Indirizzi/Obiettivi strategici DUP	Obiettivi operativi
<p>Lavori Pubblici</p> <p>Edilizia Privata ed Urbanistica</p> <p>Ambiente</p> <p>Discarica</p> <p>Viabilità</p>	<p>Obiettivo Controllo proliferazione mosche- Realizzato in gran parte al 90%</p> <p>Obiettivo Miglioramento servizio raccolta – Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Opere pubbliche- Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Patti di collaborazione- Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Richieste contributi – Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Nuovo regolamento cimiteriale- Non realizzato</p> <p>Obiettivo Acquisizioni aree discarica- Realizzato in mina parte (50%) per cause non imputabili</p> <p>Obiettivo Azioni per favorire una coscienza ambientale nelle nuove generazioni- Non realizzato causa Covid</p> <p>Obiettivo Cimitero giardino fiorito – Realizzato al 100%</p> <p>Obiettivo Opere pubbliche 1 applicazione dell’avanzo- Realizzato al 100 %</p> <p>Obiettivo Opere pubbliche 2 applicazione avanzo – Non realizzato</p>

Area Sviluppo del Territorio: n.2 obiettivi	
Indirizzi/Obiettivi strategici DUP	Obiettivi operativi

Edilizia privata	Obiettivo Piano degli interventi- Realizzato a metà 50% per assenza Responsabile
Urbanistica	Obiettivo Ufficio edilizia- tempi procedurali – Non realizzato per assenza Responsabile

Obiettivi DI PERFORMANCE Organizzativa di Ente

Rendicontazione: in relazione agli obiettivi organizzativi di Ente (che di seguito si riportano) sono state effettuate apposite rendicontazioni, tenendo conto dei target indicati per il raggiungimento dell'obiettivo stesso.

I criteri di riparto delle risorse destinate alla Performance Organizzativa sono stabiliti nel Contratto collettivo integrativo di parte normativa per il triennio 2019/2020/2021 (art.14) e sono fissati nella misura del 40% delle risorse complessive da destinare alla Performance individuale e del 60% da destinare alla Performance organizzativa.

OBIETTIVO 1: Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Pescantina triennio 2020/2021/2022 e Pubblicazioni nella Sezione Amministrazione trasparente secondo le indicazioni della Sezione trasparenza del PTPC e del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Come si evince dalla Relazione finale redatta secondo il modello dell'ANAC e pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente, nell'anno 2020, nonostante non si siano verificate criticità specifiche, l'attuazione della strategia anticorruzione, ha subito dei rallentamenti a causa dell'emergenza sanitaria in atto, con ritardi rispetto ai tempi preventivati e con alcuni specifici obiettivi, specie di competenza dell'Area Amministrativa, non realizzati ed altri che sono stati realizzati nei primissimi mesi dell'anno 2021, anche grazie alla proroga dei termini concessi da Anac per la redazione della relazione finale e per l'aggiornamento del Piano triennale.

Tra i risultati più importanti realizzati, anche se in ritardo rispetto ai tempi stabiliti inizialmente, vi sono l'avvio della procedura di consultazione per l'adozione del Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti, adeguato alle indicazioni fornite da Anac nella sue Linee Guida n. 177/2020, conclusasi con l'approvazione definitiva del predetto Codice con deliberazione di Giunta Comunale n.35 adottata nella seduta del 22.04.2021 e il completamento, ai fini dell'aggiornamento del PTPC per il triennio 2021/2022/2023, del lavoro parzialmente avviato con l'aggiornamento per l'anno 2020, di applicazione del nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo illustrato nell'allegato del PNA 2019 ai fini della valutazione del rischio corruttivo.

OBIETTIVO REALIZZATO PARZIALMENTE

OBIETTIVO 2: Attivazione completa PagoPA

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO: Consentire ai cittadini di utilizzare, per i versamenti a favore del Comune, lo strumento dei pagamenti elettronici. L'adesione al PagoPA è già stata fatta, ora si tratta di attivare la migrazione degli attuali servizi di pagamento on-line dall'attuale sistema al nodo nazionale dei pagamenti PagoPA attraverso l'interfacciamento intermediario regionale Mpay e/o con l'intermediario Credentel; inoltre con l'adesione si avrà la certezza e l'automazione nella riscossione degli incassi, la riduzione dei costi e standardizzazione dei processi interni e la semplificazione e digitalizzazione dei servizi

FASI :

30 settembre: erogazione formazione da parte della software house e parziale implementazione delle procedure amministrative per l'attivazione di PagoPA: comprende l'analisi degli incassi che si registrano nei capitoli di entrata del bilancio e che nel complesso ne costituiscono l'ammontare disponibile. Poi sarà quindi necessario individuare chi paga, la causale del pagamento, l'ammontare del pagamento, il capitolo di bilancio e il relativo accertamento da indicare nel file di richiesta del pagamento, l'attivazione della banca dati dei debitori con le credenziali di accesso al PagoPA e la comunicazione al debitore del nuovo metodo di pagamento.

31 ottobre: completo espletamento delle procedure amministrative con la messa in funzione di PagoPA.

10 dicembre: attivazione e messa in funzione completa di PagoPA con ricezione e registrazione flussi in contabilità.

INDICATORE: utilizzo del PagoPA per il pagamento delle diverse tipologie di entrata derivanti dall'utenza dei servizi

VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO

Con il Decreto Legge 16 luglio 2020, n. 76 recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", sono state apportate modifiche all'articolo 65 del decreto legislativo 13 dicembre 2017, n. 217 sostituendo, per l'entrata in vigore del sistema di pagamento del PAGOPA, la scadenza del 30 giugno 2020 con quella del 28 febbraio 2021.

Entro il 30 settembre, l'ufficio ragioneria ha provveduto alla definizione dei "dovuti", cioè all'individuazione delle operazioni da effettuarsi tramite pagoPA e alla loro codifica, primo step per l'attivazione del servizio. Successivamente l'attività ha subito un rallentamento nell'attuazione a causa del ritardo da parte della Regione Veneto nella messa a disposizione della piattaforma con la quale la ditta fornitrice del software doveva interfacciarsi per consentire una agevole verifica dei pagamenti. In data 4/12/2020 si è proceduto, con la softwarehouse Halley ad organizzare il caricamento dei "dovuti" e all'individuazione definitiva dell'intermediario prestatore del servizio. Tra il 10 e il 14 dicembre l'ufficio ragioneria ha inviato la lista dei "dovuti" ad Halley per l'aggiornamento e allineamento sull'applicazione regionale. Il 22/12 è stata protocollata, con il n. 33121, la richiesta di attivazione del MyPay alla Regione Veneto e per conoscenza ad Accatre srl, negli stessi giorni è stato chiesto il domicilio digitale all'IndicePA.gov.it.

La piena operatività del sistema è stata possibile solo dopo il censimento dell'implementazione dei "dovuti" dell'Ente da parte di Regione Veneto che è avvenuta nel mese di gennaio, alla quale sono seguite delle prove per testare il funzionamento e per ottenere il contributo ministeriale previsto nell'ambito del progetto Swich off pagoPA.

Nel mese di febbraio 2021, nell'ambito del progetto Swich off pagoPA e relativamente al Bando proposto da Regione Veneto in collaborazione con Anci Veneto (Fondo per l'innovazione Tecnologia e digitalizzazione delle PA), l'ente, anche nel rispetto degli adempimenti previsti per ottenere il 20% del contributo, ha provveduto ad effettuare i pagamenti richiesti per due nuovi servizi di incasso non attivi prima dell'adesione al Bando stesso. Tale attività ha comportato la verifica da parte di Regione Veneto dell'abilitazione dei 25 servizi di incasso per i pagamenti spontanei e l'accesso al finanziamento.

Nel mese di marzo 2021 l'ente in collaborazione con la software house, in seguito all'attivazione da parte di Regione Veneto dei supporti informatici, ha provveduto alla verifica ed implementazione dei "dovuti". Con tale operazione è stata completata l'attività per l'avvio degli incassi e gli uffici hanno iniziato ad inviare agli utenti tramite mail gli estremi per i pagamenti tramite Pago PA in collaborazione con l'ufficio ragioneria.

Sul sito del Comune (www.comune.pescantina.vr.it) è presente la sezione PagoPa attraverso la quale gli utenti possono effettuare i pagamenti dei cosiddetti "dovuti spontanei", limitatamente alle casistiche indicate nell'elenco e che rappresentano le fattispecie di pagamento all'Ente possibili con il nuovo metodo.

Conclusivamente si ritiene l'obiettivo realizzato anche se con ritardo sui tempi preventivati nella descrizione dell'obiettivo, ma in ogni caso nel termine di legge del 28 febbraio 2021.

OBIETTIVO REALIZZATO

OBIETTIVO 3: Completamento degli impegni e accertamenti di competenza entro e non oltre il 5/12 del corrente esercizio finanziario, salvo giustificati e oggettivi motivi.

FASI : Trasmissione alla Ragioneria degli atti di impegno di spesa e accertamento dell'entrata entro i termini sopra indicati per consentire il rispetto delle tempistiche di legge per la chiusura dell'esercizio finanziario.

INDICATORE: l'obiettivo si intenderà raggiunto solo con la conclusione di tutte le procedure di accertamento dell'entrata e di impegno della spesa entro il termine sopra indicato.

TEMPI DI REALIZZAZIONE: rispetto delle tempistiche indicate nella descrizione dell'obiettivo.

VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO

Ai fini della verifica della realizzazione dell'obiettivo si è considerata l'attività gestionale svolta in relazione agli obiettivi e alle risorse assegnate con il Peg approvato nel mese di luglio e conclusa oltre il 5 dicembre (prendendo come riferimento nel programma gestionale la fase DT02 intesa come firma da parte del responsabile d'area della proposta di determina e trasmissione alla ragioneria per il visto), escludendo la valutazione delle attività svolte con le risorse assegnate in fasi successive dell'anno e cioè in sede di applicazione dell'avanzo o comunque in sede di variazioni alle dotazioni iniziali apportate negli ultimi mesi dell'anno.

Dal 06/12/2020 al 31/12/2020 sono state emesse n. 94 determinazioni di impegni dal numero 1114 al n. 1307 (sono state escluse le determinazioni di liquidazione fatture pari a n. 58). Di queste determinazioni, n.67 sono sorrette da giustificazioni motivate e oggettive, e solo n.27 sono dovute a veri ritardi degli uffici.

Totale determinazioni anno 2020	1307
Totale determinaioni di liquidazione	699
Totale determinazioni di impegno	608
di cui:	
con impegno assunto dal 06/12 al 31/12	94
determinazioni assunte senza oggettiva e motivata giustificazione	27
% di determinazioni assunte oltre il termine del 05.12 senza giustificata motivaizone sul totale annuo	4,44 %

OBIETTIVO REALIZZATO IN GRAN PARTE

OBIETTIVO 4: Correttezza formale e sostanziale degli atti amministrativi: garantire un elevato standard degli atti amministrativi sotto il profilo tecnico burocratico in particolare con riferimento alla motivazione dell'atto amministrativo. Le modalità organizzative e le tempistiche del di controllo successivo di regolarità amministrativa sono previste dall'atto organizzativo prot.1560 del 20.01.2020.

INDICATORE: l'obiettivo potrà dirsi raggiunto solo a fronte di un numero di atti contenenti deficit tecnico-burocratico **inferiore al 20%** tra quelli sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa per ciascun trimestre.

TEMPI DI REALIZZAZIONE: anno 2020 secondo le tempistiche previste dall'atto organizzativo in materia di controllo successivo di regolarità amministrativa.

VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO

Tempistiche attività controllo successivo

In data 25.05.2020 si è svolta l'estrazione degli atti relativi al I quadrimestre (gennaio-aprile). Il controllo è stato svolto e sono stati formalizzati gli esiti.

In data 09.10.2020 si è effettuata l'estrazione degli atti relativi al II quadrimestre (maggio- agosto). Il controllo è stato svolto e sono stati formalizzati gli esiti.

In data 18 e 26 gennaio u.s. si è effettuata l'estrazione degli atti relativi al III quadrimestre (settembre-dicembre).

Il controllo successivo si è concluso con la Relazione finale del Segretario Geenrale prot. 6400 del 04.03.2021 e con l'atto prot. n.7476 del 15-03-2021 – avente ad oggetto “Azioni per il miglioramento dell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa e di redazione degli atti amministrativi”.

Nel merito dell'attività di controllo si dà atto della situazione di difficoltà organizzativa all'interno dell'Area Sviluppo del Territorio per l'anno 2020, area retta da Responsabile di PO esterno (dipendente del Comune di San Giorgio del Sannio) utilizzato con convenzione ex art- 14 CCNL 22.01.2014 sottoscritta in data 11.10.2019 con scadenza al 29.02.2020. Pur con la continuazione del rapporto convenzionale, nei mesi di marzo e aprile, a causa della pandemia da Covid, non vi è stata alcuna presenza fisica del Responsabile il cui incarico, con decreto sindacale n. 15 del 27.04.2020 è stato prorogato dalla data di adozione del decreto fino al 30.06.2020, con presenza fisica presso il Comune di soli 10 giorni. Con decreto sindacale n. 32 del 09.07.2020 è stata prorogata la posizione organizzativa dell'Area fino al 30.11.2020, ma con nota prot. n. 24.316 del 29.09.2020, il Comune di San Giorgio del Sannio ha comunicato, in considerazione della persistente emergenza sanitaria causata dall'epidemia Covid-19 ed in previsione di un peggioramento del contagio nella Regione Campania, il recesso dalla convenzione. Con decreto sindacale n. 45 del 30.09.2020 è stata revocata la posizione organizzativa – Area Sviluppo del Territorio con effetto immediato.

La responsabilità dell'Area è stata quindi assegnata ad interim dal mese di ottobre ad altro Responsabile interno al Comune.

Alla luce di quanto appena esposto, si ritiene di non considerare, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo, gli atti dell'Area in questione in quanto tutti gli atti estratti presentano problemi di mancato rispetto dei tempi procedurali (10 atti estratti con ritardi nella conclusione del procedimento) in un periodo di quasi totale assenza del Responsabile. Si dà altresì atto di una ripresa delle attività, con effetti anche sul rispetto dei termini di conclusione del procedimento, solo nell'ultimo periodo dell'anno (novembre-dicembre).

Totale atti estratti al netto degli atti Area Sviluppo Territorio: **n. 158** (186 – 28)

Totale atti con rilievi : **22**

Target: atti con rilievi < a n. 31,6

OBIETTIVO REALIZZATO