



COMUNE DI *RACALE*

PROVINCIA DI LECCE

Deliberazione G.C. N.

del

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2021

(Allegato al rendiconto della gestione 2021 ai sensi dell'art. 10, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 150/2009)

PREMESSA

La presente *Relazione sulla Performance* trova origine normativa nell'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 prevede, infatti, l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

Per gli enti locali le regole e gli strumenti a disposizione utili per il ciclo della performance trovano riferimento nel Decreto Legislativo n. 267/00 e precisamente:

- art. 170 – *Documento Unico di Programmazione (DUP)*;
- art. 169 - *Piano esecutivo di gestione (PEG)*;
- art. 197, comma 2, lettera a) - *Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)*;
- art. 197, 198 e 198 bis - *Controllo di gestione*;
- art. 227 - *Relazione al rendiconto di gestione*.

In particolare, la *Relazione sulla performance* evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La *Relazione sulla performance*, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei dirigenti o responsabili di Settore che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La “*performance*” è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare la presente *Relazione sulla performance del Comune di Racale* (semplificato in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2021, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

Viene, infine, trasmessa per la validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del Decreto Legislativo n. 150/2009 all'Organismo Indipendente di Valutazione.

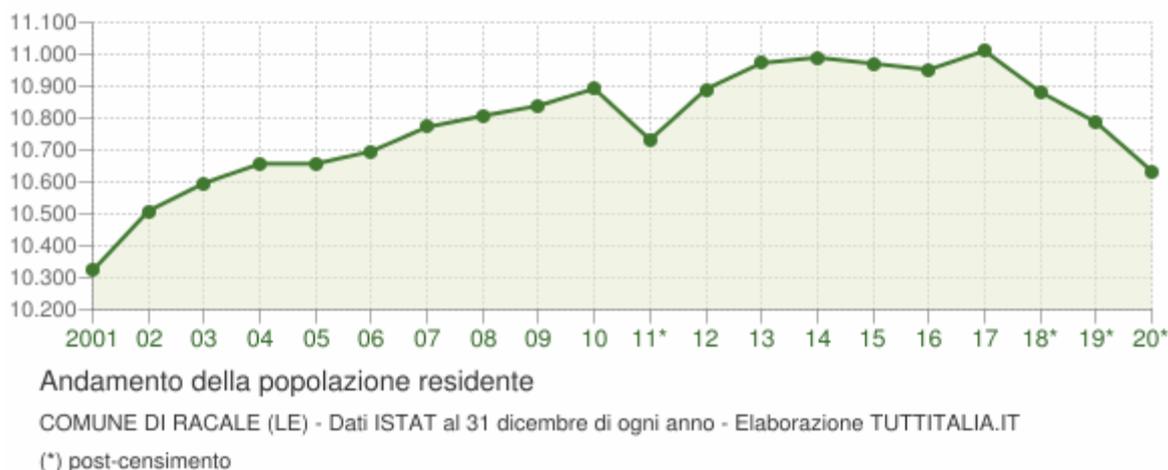
1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 Il comune in breve

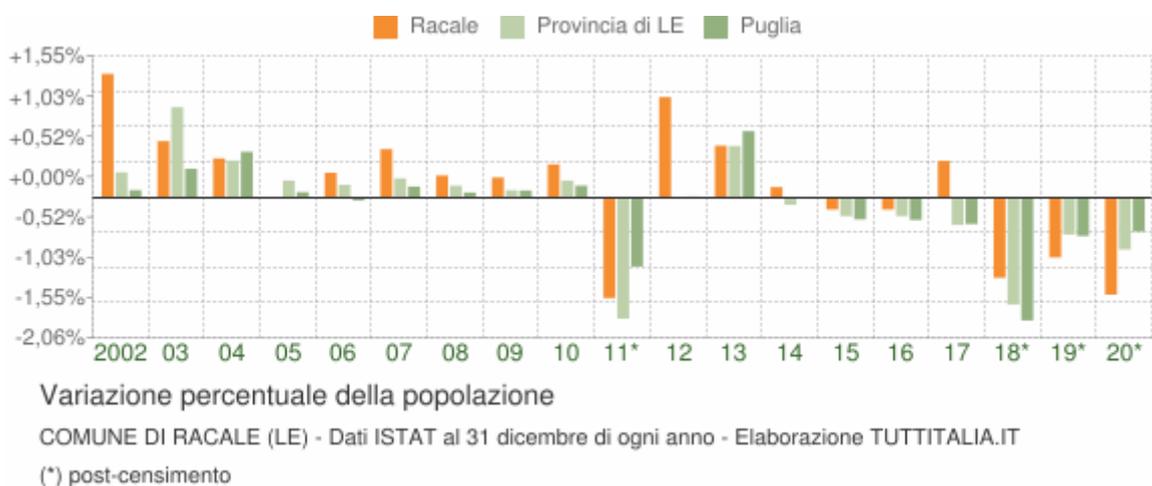
Il Comune di Racale nel corso del 2021 si è assestato sui seguenti dati:

→ **popolazione residente** al 31.12.2021: 11.328 abitanti;

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Racale** dal 2001 al 2020. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Le variazioni annuali della popolazione di Racale espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Lecce e della regione Puglia.



→ **condizione giuridica:** l'ente è stato commissariato nell'anno 2020. In seguito alle consultazioni amministrative svoltesi il 20 e 21 settembre 2020 si è insediata una nuova amministrazione comunale tutt'ora in carica;

→ **condizione finanziaria:** Il Comune di Racale è ente soggetto alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi degli artt. 243 – bis e seguenti del T.U.E.L.. Il Piano di riequilibrio è stato approvato dalla Corte dei Conti con deliberazione n. 125 adottata nella Camera di Consiglio del 20 luglio 2022.

→ **servizi a favore dei cittadini:** Tra gli obiettivi principali che il Comune deve conseguire vi è quello di erogare servizi alla collettività amministrata.

L'ente locale, infatti, si pone come istituzione di rappresentanza degli interessi locali, come interprete dei bisogni oltre che gestore della maggior parte degli interventi di carattere finale, anche quando programmati da altri soggetti o istituti territoriali di ordine superiore.

Nonostante i tagli imposti dalla situazione di ente sottoposto a procedura di risanamento finanziario e finanza pubblica in generale, e nonostante le difficoltà operative determinate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, l'Ente ha mantenuto i servizi esistenti, grazie al finanziamento con fondi propri e con risorse regionali, anche tramite l'Ambito Territoriale Sociale di Zona di Gallipoli;

→ **struttura organizzativa:** l'apparato amministrativo del Comune di Racale ha subito nell'ultimo quinquennio un forte depauperamento di risorse umane non compensato da un adeguato numero di nuove assunzioni a causa di stringenti vincoli in materia assunzionale e di una costante contrazione delle risorse disponibili a fronte dell'aumento dei costi dei servizi.

Il Comune è fortemente sottodotato rispetto al numero di abitanti. Difatti ha un rapporto medio dipendenti-popolazione di 1/306 rispetto al rapporto 1/166 previsto dal DM 18.11.2020 (37 dipendenti in servizio al 31 dicembre 2021).

Ciononostante il Comune ha svolto le funzioni amministrative previste dall'art. 113 del TUEL, sia proprie che conferite con leggi statali o regionali, ed ha assicurato tutti gli adempimenti ed i servizi di propria competenza, nel rispetto dei cittadini utenti, nonché degli Organi istituzionali dello Stato e di Controllo.

1.2 L'Organizzazione e le priorità strategiche

Di seguito gli organi attualmente in carica:

→ la GIUNTA COMUNALE composta da

Sindaco	Antonio Salsetti
Assessori	Maria Anna Tasselli (Vicesindaco) Giulio Palumbo Elisabetta Francioso Carlo Minutello Daniele Manni

→ il CONSIGLIO COMUNALE composto da

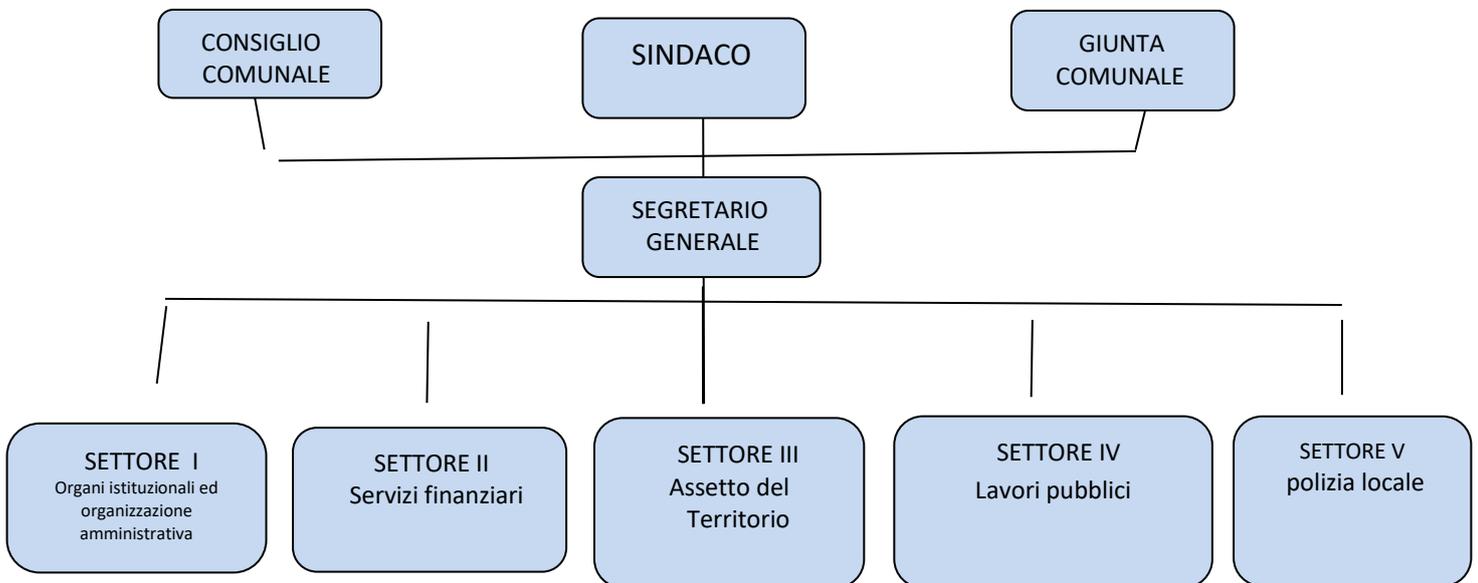
Presidente	Sindaco
Consiglieri	Lista n. 2 "Io amo Racale" <ul style="list-style-type: none">- Donato Metallo- Maria Anna Tasselli- Giulio Palumbo- Elisabetta Francioso- Carlo Minutello- Adriano Aldo Gravili- Frediano Manni- Anna Toma- Chiara Toma- Alice Proce- Daniele Manni

Lista n. 1 " Racale noi ci siamo"

- Maria Pia Mastria
- Filippo Marzano
- Luigi Genuino Palese
- Federica Anna Carlino

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'organigramma complessivo del Comune di Racale, nell'anno 2021, era così articolato (nell'anno 2022 l'assetto organizzativo è stato modificato):



L'organigramma individua cinque Settori

A capo dei Settori, che sono suddivisi in Servizi, sono posti altrettanti Istruttori Direttivi titolari delle rispettive posizioni organizzative.

Di seguito l'articolazione organizzativa anno 2021

Settore I Organi istituzionali ed organizzazione amministrativa Servizi: <i>Servizi Amministrativi – Avvocatura – Servizi socio assistenziali – Servizi scolastici – Servizi Demografici – Biblioteca comunale - Caffè letterario</i>
Responsabile: Dr. ssa Anna Baglivo
RISORSE UMANE ASSEGNATE

N.	Cat.
4	D
5	C
8	B
Settore II Servizi Finanziari -Economato -Tributi	
<i>Servizi: Ragioneria e servizi finanziari – Economato – Tributi – Risorse Umane</i>	
Responsabile: Dr. ssa Alessandra Rizzo	
RISORSE UMANE ASSEGNATE	
N.	Cat.
3	D
1	D (p.t. 33,33%) in servizio dal 30.06.2021
4	C
Settore III Assetto del Territorio	
<i>Servizi: Urbanistica - Edilizia privata – Sportello Unico Attività Produttive – Commercio – Demanio</i>	
Responsabile: Arch. Serena Chetta	
RISORSE UMANE ASSEGNATE	
N.	Cat.
2	D
Settore IV Lavori pubblici	
<i>Servizi: Lavori Pubblici – Patrimonio – Catasto; Ambiente – Polizia Cimiteriale Servizi Tecnici Manutentivi</i>	
Responsabile: Ing. Gianfranco Manco	
RISORSE UMANE ASSEGNATE	
N.	Cat.
1	D
1	C
3	B
Settore V Polizia Municipale	
<i>Servizi: Polizia Locale</i>	
Responsabile: Dr. Daniele Santantonio	
RISORSE UMANE ESISITENTI	
N.	Cat.
1	D
6	C

Le funzioni di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo n. 267/2000, nonché la titolarità della Posizione Organizzativa, sono state attribuite con decreti sindacali , come segue:

Responsabile Settore I: Dr.ssa Anna Baglivo giusta decreto n.19 del 23.12.2020;

Responsabile Settore II: Dr.ssa Alessandra Rizzo giusta decreto n. 20 del 23.12.2020;

Responsabile Settore III: Arch. Serena Chetta giusta decreto n. 18 del 4.12.2020;

Responsabile Settore IV: Ing. Gianfranco Manco giusta decreto n. 5 del 20.05.2019;

Responsabile Corpo Polizia Locale: Comandante Daniele Santantonio giusta decreto n.6 del 20.05.2019;

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E GESTIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Con deliberazione n. 375 del 11.12.2013 la Giunta Comunale ha approvato il Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance del Comune di Racale, tutt'ora vigente.

Il sistema descrive l'intero Ciclo della Performance e si articola, nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

All'organo di indirizzo politico-amministrativo compete l'esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire e dei programmi da attuare.

Ai titolari di PO compete la responsabilità dei programmi di bilancio assegnati ai CdR medesimi, dell'attività amministrativa e dei relativi risultati, nonché la partecipazione al processo di programmazione compreso il processo di monitoraggio e di valutazione, sia come soggetti valutatori che come soggetti valutati.

L'Organo di Valutazione fornisce, lungo tutto il ciclo di gestione delle Performance, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al Sistema di misurazione. Nello specifico:

- a) Monitora in corso d'anno il funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
- b) Analizza il funzionamento delle strutture amministrative e di servizio, al fine di fornire agli organi di governo i supporti necessari per attuare gli interventi volti a migliorare l'efficacia, l'efficienza e la qualità;
- c) Invia al Sindaco la relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli interni;
- d) Elaabora e presenta al Sindaco la proposta di valutazione annuale dei responsabili di area e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione ed incentivazione;
- e) Garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrati e dagli atti regolamentari interni disciplinanti il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

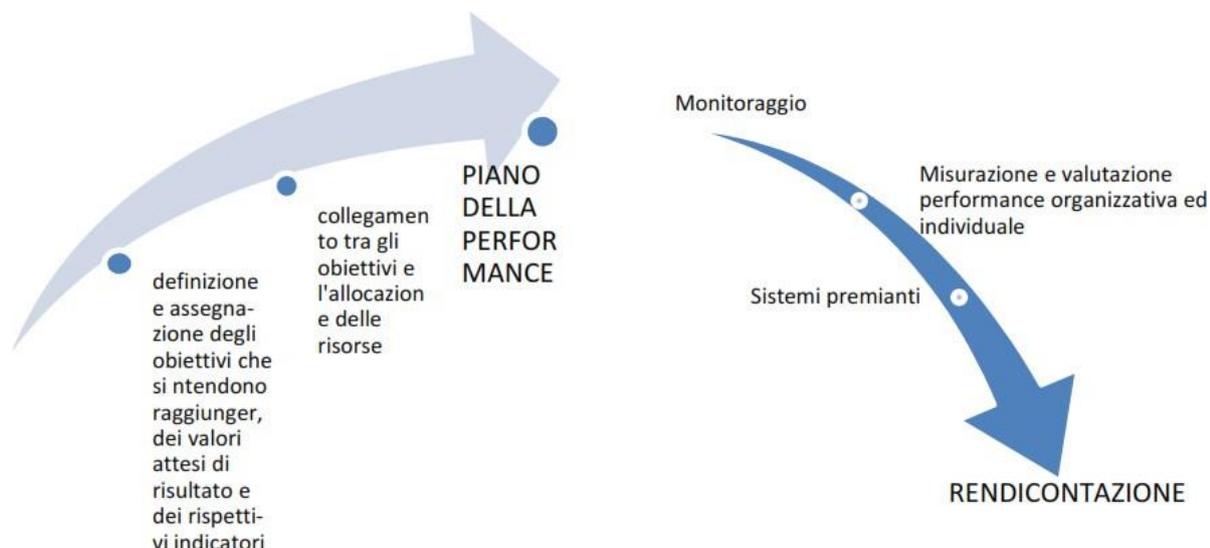
Gli obiettivi sono proposti dai competenti Assessori di concerto con i relativi responsabili di posizione organizzativa entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Essi sono poi dal Segretario Generale coordinati e raccolti in un unico documento entro il mese di febbraio. Il Nucleo di Valutazione, congiuntamente ai titolari di posizione organizzativa, li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale. Il Nucleo di Valutazione provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e delle competenze professionali, completandoli con l'assegnazione dei pesi. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta.

Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi possono essere rinegoziati.

2.2 Le fasi del ciclo di gestione della performance

Alla base del ciclo della performance sono gli atti di programmazione: le linee programmatiche di mandato, il Documento Unico di Programmazione (DUP), il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano degli Obiettivi (PDO) ed il Sistema del controllo di gestione.

Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate:



Per quanto sopra si richiamano i principali atti finanziari adottati dall'Ente:

- deliberazione n. 12 dell' 8 ottobre 2020 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato gli indirizzi generali di governo del Sindaco per gli anni 2020-2025 in cui sono state individuate precise linee strategiche, poi declinate puntualmente in progetti ed interventi, per definire le linee di azione di governo per l'intero periodo di riferimento;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 30.04.2021 con cui la Giunta ha presentato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2021/2023 al Consiglio Comunale;
- deliberazione n. 21 del 31.05.2021 con cui è stato approvato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2021/2023 con nota di aggiornamento;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 30.04.2021 con cui è stato approvato lo schema del bilancio di previsione finanziario 2021-2023
- deliberazione n. 22 del 31-05.2021 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di Previsione finanziario 2021/2023;

2.3 Obiettivi, indicatori e livelli di performance

Partendo dagli indirizzi generali di governo relativi alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2020-2025, l'Amministrazione Comunale ha individuato i seguenti **indirizzi strategici** che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si è sviluppato il quinquennio di azione dell'Ente.

Punti del Programma di mandato	Indirizzi Strategici
Servizi sociali – Politiche Giovanili – Casa - Lavoro	Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre
Istruzione – Sport e tempo libero – Cultura e Associazionismo	Scuola, sport cultura e comunità: motori di crescita e progresso
Ambiente – Territorio – Urbanistica – Edilizia Privata e Lavori Pubblici	Ecosostenibilità e riqualificazione
Commercio – Turismo e Impresa – Torre Suda	Fare Impresa + fare Sistema = fare Futuro

La Giunta Comunale, in relazione alle linee di mandato, con deliberazione n.130 del 30.07.2021 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano della Performance, comprensivo del Piano degli Obiettivi, per il triennio 2021-2023. Con tal provvedimento ha assegnato ai Responsabili - titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Settore - le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi allegato alla stessa

Il Piano della Performance 2021 è pubblicato sul sito del Comune di Racale nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance al seguente link:

[https://www.comune.racale.le.it/documenti/trasparenza/Amministrazione Trasparente/Performance/Piano della Performance/Delibera G.C. n 130 del 30-07-2021-Approvazione Piano esecutivo di gestione piano della performance e piano degli obiettivi anno 2021.pdf](https://www.comune.racale.le.it/documenti/trasparenza/Amministrazione%20Trasparente/Performance/Piano%20della%20Performance/Delibera%20G.C.%20n%20130%20del%2030-07-2021-Approvazione%20Piano%20esecutivo%20di%20gestione%20piano%20della%20performance%20e%20piano%20degli%20obiettivi%20anno%202021.pdf)

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (P.O.) E DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (P.I.) (inseriti nel Piano Performance 2021)

Indirizzo strategico		Obiettivi	P. O.	P. I.	SET T.
Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre	1	Gestione progetti PUC (progetti utili alla collettività) e Red (progetti per beneficiari reddito dignità)		X	I
	3	Rilascio passi carrabili e tesserini per disabili		X	V
	6	Gestione contributi ministeriali per potenziamento centri estivi 2021		X	I
Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	4	Progetto per la riqualificazione e il potenziamento di un impianto sportivo e di un'area sportiva attrezzata sita in Via Ospina angolo Via Quarto dei Mille.		X	IV
Ecosostenibilità e riqualificazione	1	Definitiva approvazione del PUG, con la conseguente attivazione dell'Ufficio di Piano		X	III
	2	Superbonus 110% - Decreto Rilancio 2020		X	III
	3	Presidio del territorio e vigilanza durante le manifestazioni civili e religiose		X	V
	4	Acquisizione area per sgambettamento cani e parco urbano			III
	5	Attività di vigilanza nella marina di Torre Suda nel periodo estivo giugno/settembre			V
	6	Manutenzione della segnaletica stradale		X	V

	9	Controllo in materia ambientale mediante fototrappole		X	V
	11	Efficientamento energetico dell' immobile comunale sito alla via Piave. Importo progetto euro 705.000,00.		X	IV
	12	Regolamento per la tutela dell'igiene ambientale, del decoro urbano e relativo sistema sanzionatorio		X	IV
	13	DUC. Sistemazione strade urbane, marciapiedi, banchine, arredo urbano, segnaletica stradale e videosorveglianza. Importo progetto euro 205.000,00. CIG: 8118870F75;		X	IV
	14	Ribasolatura via Regina Margherita, Via Umberto I, Via Giacobina		X	IV
	15	Centro Comunale di Raccolta Rifiuti Differenziati in Torre Suda		X	IV
Fare Impresa + fare Sistema = fare Futuro	1	Completamento processo di informatizzazione del SUE e SUAP - Implementazione servizi al cittadino on demand		X	III
	2	Sportello Comunale per l'agricoltura		X	III
	3	Gestione progetto Racale Città della Follia II e III annualità		X	I
Città innovativa, efficiente e trasparente	1	Predisposizione dei ruoli sanzioni codice della strada relativi all'annualità 2017		X	IV
	4	Promozione dell'informazione e di iniziative volte alla diffusione di una maggiore cultura della sicurezza e del civile uso della strada		X	V
	5	Censimento generale della popolazione e delle abitazioni 2021		X	I
	6	Limitazione incarichi legali a professionisti esterni		X	I
	7	Ricognizione e informatizzazione archivio controversie legali		X	I
	8	Gestione del servizio di trasporto scolastico mediante mezzi di proprietà comunale, compreso trasporto disabili.		X	I
	9	Aggiornamento postazione centralino operatore non vedente		X	I
	11	Affidamento mantenimento dominio e gestione sito web istituzionale		X	I
	12	Recupero evasione tributi comunali (TARI E IMU 2017)		X	II
	13	Canone Unico Patrimoniale		X	II
	15	Stesura dei documenti di programmazione finanziaria e gestione del bilancio in relazione al Piano di Riequilibrio finanziario pluriennale		X	II

	18	Personale (parte giuridica)		X	II
	20	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: rispetto e monitoraggio misure generali	X		Tutti i Settori
	21	Implementazione ed aggiornamento delle pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente	X		Tutti i Settori

2.4 Le metriche di valutazione

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) il Consiglio (con funzioni di pianificazione e di controllo);
- d) il Nucleo di Valutazione;
- e) i responsabili di posizione organizzativa;
- f) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Il Nucleo di Valutazione valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- nella misura del 60% per i risultati raggiunti;
- nella misura del 20 % per i comportamenti manageriali;
- nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate;
- nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori

La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con gli altri titolari di posizione organizzativa e con i dipendenti.

La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.

La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal Nucleo di Valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di posizione organizzativa nei confronti dei propri collaboratori avuto riguardo, in particolare, alla capacità di differenziazione degli stessi.

2.5 Il controllo e la valutazione dei Responsabili di Settore

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione agli stessi della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lett. v), del CCNL 21/5/2018. L'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nel proprio ordinamento.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009 ha, inoltre, il compito di validare la presente *Relazione sulla performance* attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente. Peraltro, come previsto dall'art. 14, comma 6 del Decreto Legislativo n. 150/2009, solo con la validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione della Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere dall'Amministrazione i premi determinati secondo il sistema di misurazione adottato.

2.6 La valutazione del personale non titolare di P.O., i premi

La misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli è svolta dai Titolari di Posizione Organizzativa.

I titolari di posizione organizzativa, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che sono stati loro assegnati e con quelli risultanti dal PEG, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che i dipendenti stessi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con gli indicatori ed i pesi dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.

I titolari di posizione organizzativa valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- per il 70% per i risultati raggiunti
- per il 20% per i comportamenti organizzativi
- per il 10% per le competenze professionali

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e decentrati vigenti. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine in data 6 dicembre 2021 presso la Sede Municipale, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di parte economica per l'anno 2021 che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 205 del 16.12.2021 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva avvenuta il 23.12.2021.

Le risorse decentrate, per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono state così quantificate con determinazione del Responsabile Servizi Finanziari n. 808 Reg. Gen. del 23.11.2021.

2.7 Trasparenza del Sistema

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della presente Relazione sulla performance, elaborata dal Segretario Comunale, per essere approvata dalla Giunta Comunale e successivamente sottoposta al Nucleo di Valutazione per la validazione. Essa è pubblicata sul sito istituzione di questo Ente.

3. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 I risultati raggiunti

Di seguito si comunicano le risultanze, a seguito di monitoraggio dello stato dei lavori delle posizioni organizzative e degli uffici, in ordine al raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2021 di cui al *Piano della performance 2021/2023* e al *Piano esecutivo di gestione 2021/2023*.

IN SINTESI LE VALUTAZIONI SUL CONSEGUIMENTO DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DI P.O.

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore I	Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre	Gestione progetti PUC (progetti utili alla collettività) e Red (progetti per beneficiari reddito dignità)	10	100
		Gestione contributi ministeriali per potenziamento centri estivi 2021	10	100
	Fare Impresa + fare Sistema = fare Futuro	Gestione progetto Racale Città della Follia II e III annualità	15	100
	Città innovativa, efficiente e trasparente	Censimento generale della popolazione e delle abitazioni 2021	15	9
		Limitazione incarichi legali a professionisti esterni	10	100
		Ricognizione e informatizzazione archivio controversie legali	15	100
		Gestione del servizio di trasporto scolastico mediante mezzi di proprietà comunale, compreso trasporto disabili.	5	100
		Aggiornamento postazione centralino operatore non vedente	10	100
		Affidamento mantenimento dominio e gestione sito web istituzionale	10	70

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore II	Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre	Recupero evasione tributi comunali (TARI E IMU 2017)	20	85
		Canone Unico Patrimoniale	15	100
		Recupero evasione tributi comunali (TASI 2016-2017)	20	85
		Personale (parte giuridica)	10	100
		Aggiornamento regolamento TARI		

		Stesura dei documenti di programmazione finanziaria e gestione del bilancio in relazione al Piano di Riequilibrio finanziario pluriennale	15	100
--	--	---	----	-----

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore III	Ecosostenibilità e riqualificazione	Definitiva approvazione del PUG, con la conseguente attivazione dell'Ufficio di Piano	30	80
		Superbonus 110% - Decreto Rilancio 2020	40	100
		Acquisizione area per sgambettamento cani e parco urbano	10	85
	Fare Impresa + fare Sistema = fare Futuro	Completamento processo di informatizzazione del SUE e SUAP - Implementazione servizi al cittadino on demand	10	80
		Sportello Comunale per l'agricoltura	10	90

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore IV	Scuola, sport, cultura e comunità: motori di crescita e progresso	Progetto per la riqualificazione e il potenziamento di un impianto sportivo e di un'area sportiva attrezzata sita in Via Ospina angolo Via Quarto dei Mille.	22	90
	Ecosostenibilità e riqualificazione	Efficientamento energetico dell'immobile comunale sito alla via Piave. Importo progetto euro 705.000,00.	22	90
		Regolamento per la tutela dell'igiene ambientale, del decoro urbano e relativo sistema sanzionatorio	22	100
		DUC. Sistemazione strade urbane, marciapiedi, banchine, arredo	12	95

		urbano, segnaletica stradale e videosorveglianza. Importo progetto euro 205.000,00. CIG: 8118870F75;		
		Ribasolatura via Regina Margherita, Via Umberto I, Via Giacobina	10	N.V.
		Centro Comunale di Raccolta Rifiuti Differenziati in Torre Suda	22	95

Settore	Indirizzo strategico	Obiettivo Operativo	Peso	Grado raggiungimento
Settore V	Racale: solidarietà e progettualità per andare oltre	Rilascio passi carrabili e tesserini per disabili		95
	Ecosostenibilità e riqualificazione	Presidio del territorio e vigilanza durante le manifestazioni civili e religiose	20	100
		Attività di vigilanza nella marina di Torre Suda nel periodo estivo giugno/settembre	15	100
		Manutenzione della segnaletica stradale	10	100
		Controllo in materia ambientale mediante fototrappole	25	100
	Città innovativa, efficiente e trasparente	Predisposizione dei ruoli sanzioni codice della strada relativi all'annualità 2017	20	100
		Promozione dell'informazione e di iniziative volte alla diffusione di una maggiore cultura della sicurezza e del civile uso della strada	5	100

Con riferimento alla *Performance Organizzativa* dell'Ente il risultato complessivo indica un grado di raggiungimento pari al 95 % rispetto al risultato atteso, secondo la scheda di seguito riportata:

Indirizzo strategico	Obiettivi di performance	Settore interessato	Peso	Grado di raggiungimento
----------------------	--------------------------	---------------------	------	-------------------------

Città innovativa, efficiente e trasparente	organizzativa Piano triennale di prevenzione della corruzione: rispetto e monitoraggio misure generali	Tutti i settori	50	100 %
Città innovativa, efficiente e trasparente	Implementazione ed aggiornamento delle pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del nuovo sito istituzionale	Tutti i settori	50	95 %

3.3 Considerazioni finali e criticità

Il dato complessivo appare positivo, soprattutto se inquadrato in un contesto caratterizzato da una grave carenza di risorse umane in combinato con la necessità di contenere le spese nell'ottica di un risanamento finanziario dell'Ente.