

COMUNE DI URBANA

Provincia di PADOVA



Relazione sulla Performance Anno 2019

Approvata con deliberazione della Giunta n. 08... del 21/02/2020

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è 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 delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *"Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto"*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati con Delibera della Giunta, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

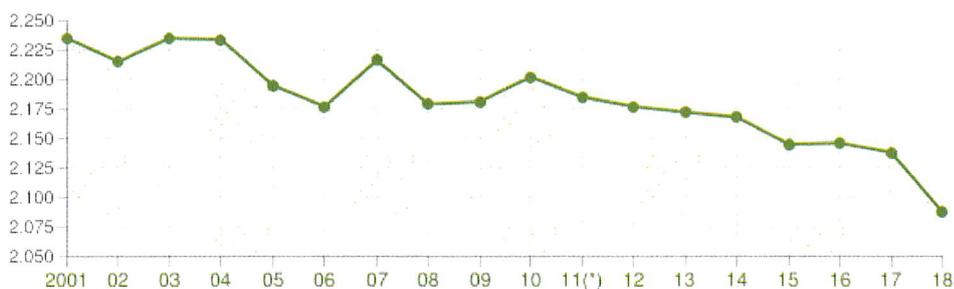
Il Comune di URBANA quale Ente, provincia (PD), alla data del 31/12/2019, la popolazione è costituita da 2087 abitanti, con una densità abitativa pari a 122,66 abitanti per Km² ed ha una superficie di 17,2Km².

Altre informazioni

Nome abitanti	urbanesi
Santo Patrono	San Gallo - 16 ottobre
Frazioni, Località e Nuclei abitati	<i>Carraro, Casamento, Chinaglia, Crosara, Granza, Granze, Grompe, Molinello, Naralda, San Salvaro</i>

Risultanze della popolazione

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Urbana** dal 2001 al 2018. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



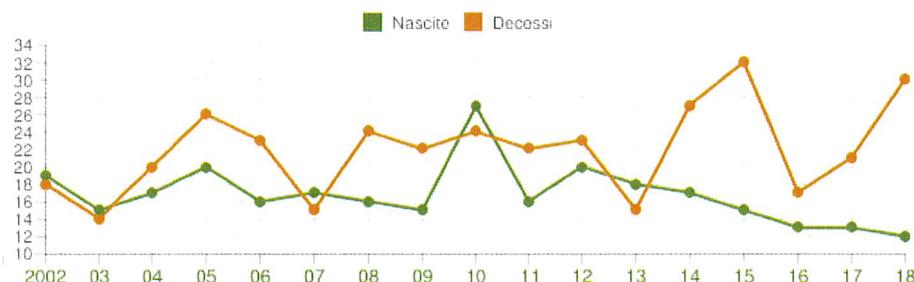
Andamento della popolazione residente

COMUNE DI URBANA (PD) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale di una popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI URBANA (PD) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2018. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo l'ultimo censimento della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	19	-	18	-	+1
2003	1 gennaio-31 dicembre	15	-4	14	-4	+1
2004	1 gennaio-31 dicembre	17	+2	20	+6	-3
2005	1 gennaio-31 dicembre	20	+3	26	+6	-6
2006	1 gennaio-31 dicembre	16	-4	23	-3	-7
2007	1 gennaio-31 dicembre	17	+1	15	-8	+2
2008	1 gennaio-31 dicembre	16	-1	24	+9	-8
2009	1 gennaio-31 dicembre	15	-1	22	-2	-7
2010	1 gennaio-31 dicembre	27	+12	24	+2	+3
2011 ⁽¹⁾	1 gennaio-8 ottobre	12	-15	16	-8	-4
2011 ⁽²⁾	9 ottobre-31 dicembre	4	-8	6	-10	-2
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	16	-11	22	-2	-6
2012	1 gennaio-31 dicembre	20	+4	23	+1	-3
2013	1 gennaio-31 dicembre	18	-2	15	-8	+3
2014	1 gennaio-31 dicembre	17	-1	27	+12	-10
2015	1 gennaio-31 dicembre	15	-2	32	+5	-17
2016	1 gennaio-31 dicembre	13	-2	17	-15	-4
2017	1 gennaio-31 dicembre	13	0	21	+4	-8
2018	1 gennaio-31 dicembre	12	-1	30	+9	-18

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

Comuni limitrofi a Urbana

Elenco dei comuni limitrofi a Urbana ordinati per distanza crescente, calcolata in linea d'aria dal centro urbano. Popolazione al 01/01/2019 (ISTAT).

	distanza	popolazione
Urbana (PD)	0 km	2.088
Comuni confinanti (o di prima corona)		
Casale di Scodosia	2,0 km	4.846
Merlara	3,0 km	2.612
Montagnana	4,3 km	9.024
Terrazzo (VR)	4,6 km	2.188
Bevilacqua (VR)	6,0 km	1.692
Comuni di seconda corona (confinanti con la prima corona)		
Megliadino San Vitale	6,4 km	1.860
Boschi Sant'Anna (VR)	7,5 km	1.391
Castelbaldo	7,8 km	1.501
Borgo Veneto	8,3 km	6.998
Villa Bartolomea (VR)	8,5 km	5.838
Castagnaro (VR)	8,8 km	3.687
Roveredo di Guà (VR)	8,9 km	1.601
Masi	10,0 km	1.764
Minerbe (VR)	10,2 km	4.617
Pressana (VR)	10,6 km	2.523
Piacenza d'Adige	10,7 km	1.276
Legnago (VR)	10,7 km	25.380
Badia Polesine (RO)	11,2 km	10.263
Pojana Maggiore (VI)	11,8 km	4.316

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, con delibera della Giunta Comunale n.46 del 03/05/2018, ha approvato l'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così suddiviso:

- N. **03 Aree** (livello strutturale di massima dimensione ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001);
- N. **12 Servizi**;

Le Aree/I Settori in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

- **AREA I – TECNICA** Responsabile **MARCHIORO RAFFAELLO**
- **AREA II – ECONOMICO FINANZIARIA** Responsabile **CUCCO FRANCESCO**
- **AREA III – AFFARI GENERALI** Responsabile **CHIRICO GIUSEPPA (SEGRETARIO)**

I dipendenti totali alla data del 31/12/2019 sono n. 08 così suddivisi

- N. **02** Responsabili di Area;
- N. **08** Dipendenti a tempo indeterminato
- N. **00** Dipendenti a tempo determinato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- A **zero** , di cui maschi **zero**, di cui femmine **zero**
- B **03**, di cui maschi **02**, di cui femmine **01**
- C **02**, di cui maschi **01**, di cui femmine **01** di cui posizione organizzativa **01**
- D **03**, di cui maschi **01**, di cui femmine **02** di cui posizione organizzativa **01**

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

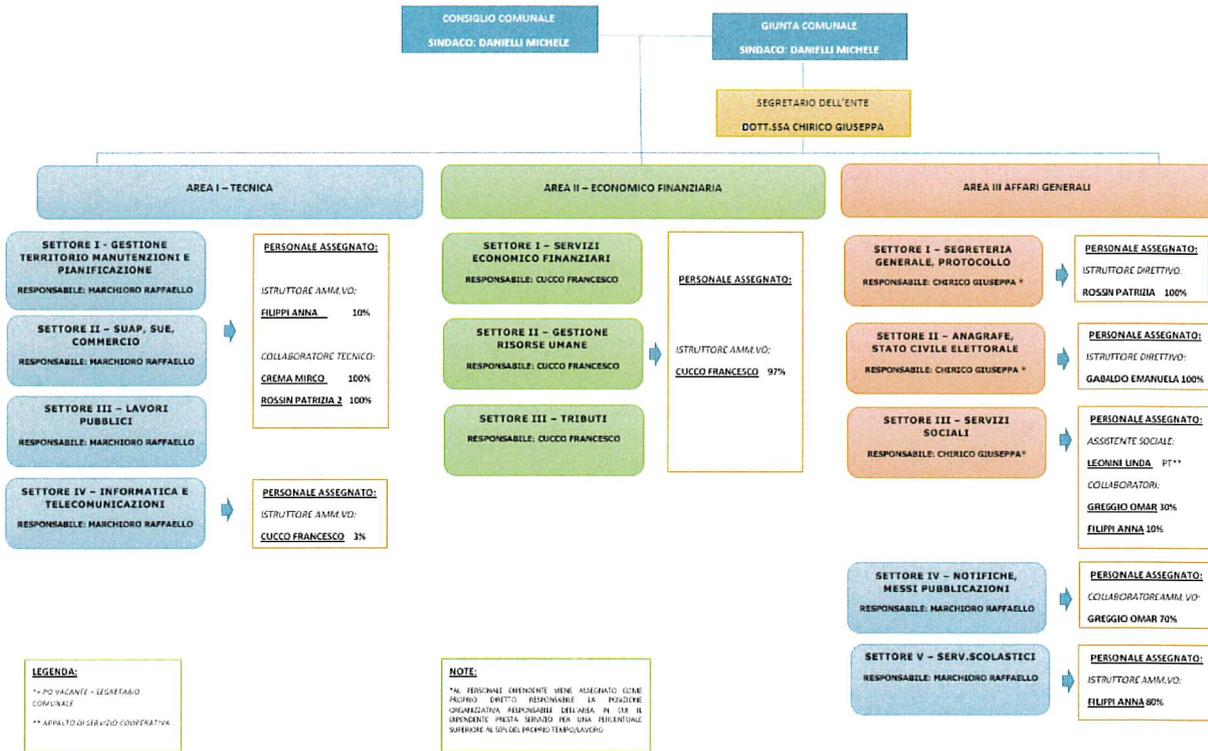
- A, di cui maschi, di cui femmine
- B, di cui maschi, di cui femmine
- C, di cui maschi, di cui femmine
- D, di cui maschi, di cui femmine

L'età media dei dipendenti è,..... anni ed è così suddivisa:

- Fino a 30 anni **zero**, di cui maschi **zero**, di cui femmine **zero**
- Dai 31 anni ai 45 anni **03**, di cui maschi **02**, di cui femmine **01**
- Dai 46 anni ai 60 anni **02**, di cui maschi **01**, di cui femmine **01**
- Superiore ai 60 anni **03**, di cui maschi **01**, di cui femmine **02**

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato, digitalizzato e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 19 del 02/04/2019, e successiva modifica con deliberazione 61 del 24/07/2019 ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi. Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 115 del 31/12/2015 e smi ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) **Valutazione dei responsabili** (*dirigenti e posizioni organizzative apicali*): si prenderanno in considerazione due macro aree:

- OBIETTIVI GESTIONALI
 - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali
 - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
 - organizzazione e innovazione
 - collaborazione, comunicazione e integrazione
 - orientamento al cliente
 - valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori

2) **Valutazione dei responsabili di uffici/settori**: la valutazione complessiva avviene con riferimento a:

- raggiungimento degli obiettivi e performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- competenze professionali e manageriali
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
 - organizzazione e innovazione
 - collaborazione, comunicazione e integrazione
 - orientamento al cittadino e/o al cliente
 - valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori.

3) **Valutazione dei dipendenti**: articolata con riferimento a:

- rendimento: raggiungimento obiettivi programmati e contributo assicurato alla performance del settore/servizio;
- competenze: competenze e comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia ai fini del conseguimento dei risultati prefissati in ragione di:
 - impegno e affidabilità
 - orientamento al cittadino – cliente
 - cooperazione e integrazione
 - propensione al cambiamento e innovazione.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2019 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

2.2. RISULTATI RAGGIUNTI:

Nel corso dell'anno, è stato effettuato un primo monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente in merito al raggiungimento degli obiettivi strategico/operativi e le attività delle varie Aree dell'Ente.

Più in dettaglio, alla data del 31/12/2019 la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, e quindi di ciascuna unità organizzativa, è stata del **100%** come rappresentato nello schema riepilogativo delle Aree/dei Settori di seguito riportato

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA	
Area I - TECNICA	100 %
Area II – ECONOMICO FINANZIARIA	100 %
Area III – AFFARI GENERALI	100 %
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 100%	

Di seguito l'illustrazione dettagliata circa il raggiungimento degli obiettivi per ciascuna Area e i rispettivi Responsabili:

AREA I TECNICA – LL PP, URBANISTICA, COMMERCIO, MANUTENZIONI, CIMITERI, SCUOLE				
RESPONSABILE: MARCHIORO RAFFAELLO				
N. Ob.	Descrizione obiettivo strategico operativo	PESO	% realizz. obiettivo operativo	INDICATORE
1	Gestione impianti fotovoltaici e rispondenza alla normativa GSE	4	100%	ENTRO 31.12.2019
2	Piano di informatizzazione delle procedure per la presentazione compilazione on-line cittadini e	8	100%	ENTRO 31.12.2019

	imprese (art 24 c 3 bis legge 114/2014)			
3	Approvazione Progetto esecutivo definitivo degli interventi a favore della mobilità e della sicurezza stradale – interventi di adeguamento funzionale ai fini del miglioramento della sicurezza stradale della viabilità di accesso al Cimitero Monumentale di Via Braggio	10	100%	ENTRO 31.12.2019
4	Approvazione progetto definitivo/esecutivo degli interventi per la messa in sicurezza ed efficientamento energetico dell'impianto di illuminazione degli impianti sportivi del capoluogo	10	100%	ENTRO 31.12.2019
5	Approvazione intervento esecutivo dei lavori per la messa in sicurezza di Via delle Arte e dei Mestieri mediante lavori di riasfaltatura e sistemazione tombinatura dello scolo Fosso Creara	9	100%	ENTRO 31.12.2019
6	Approvazione progetto definitivo esecutivo degli interventi di efficientamento energetico mediante la realizzazione di un nuovo impianto termo-sanitario ed elettrico del fabbricato ad uso spogliatoi degli impianti sportivi del Capoluogo	10	100%	ENTRO 31.12.2019
7	Interventi specifici sulla segnaletica orizzontale e verticale volti a garantire o migliorare la sicurezza del transito dei veicoli e dei pedoni	9	100%	ENTRO 31.12.2019
		MEDIA	100%	
AREA II – ECONOMICO FINANZIARIA- TRIBUTI – PERSONALE - CED				
RESPONSABILE: CUCCO FRANCESCO				
N. Ob.	Descrizione obiettivo strategico operativo	PESO	% realizz. obiettivo operativo	INDICATORE
1	Approvazione del bilancio di previsione 2020/2022 entro dicembre al fine di beneficiare delle agevolazioni prevista dall'art 21 bis comma 2 del 50/2017 e non limitazioni di cui all'art 6 commi 7,8,9,13 del 78/2010	10	100%	ENTRO 31.12.2019
2	Aggiornamento stock debito su Piattaforma dei crediti commerciali al fine di rispettare tutti i parametri ministeriali di cui al comma 868 della legge di bilancio 2019 – rispetto dei tempi di pagamento senza utilizzare anticipazioni di tesoreria e riduzione dello stock debito rispetto anno n-1 di almeno 10%	10	100%	ENTRO 31.12.2019

3	Studio e predisposizione del regolamento comunale che disciplina i criteri di erogazione e le modalità di accesso ai contributi "Bonus Nascita e incentivi alla crescita demografica (obiettivo comune con area I)	3	100%	ENTRO 31.12.2019
4	Elaborazione della pratica necessaria per beneficiare delle agevolazioni di cui ai commi 961-964 art 1 legge 145/2018 – riduzione dei saggi di interesse su mutui assistiti da MEF con conseguente risparmio di spesa per l'Ente	10	100%	ENTRO 31.12.2019
5	Approvazione nuovo regolamento delle entrate dell'Ente – intensificazione dell'attività di controllo evasione tributaria e massimizzazione degli incassi	7	100%	ENTRO 31.12.2019
6	Programmazione fabbisogni del personale in ordine alle nuove assunzioni per turn-over e cessazioni per mobilità volontaria in programma per il 2020. Approvazione nuovo regolamento per disciplina selezione del personale aggiornato alla vigente normativa. Verifica e costituzione fondo risorse decentrate e stipula nuovo CCNL decentrato in ottemperanza al CCNL 2016/2018	10	100%	ENTRO 31.12.2019
7	Adeguamento normativo della sala CED ai sensi del GDPR (nuovo server, NAS, policy documentale, VOIP ecc..) (obiettivo comune con area I)	10	100%	ENTRO 31.12.2019
MEDIA			100%	

AREA III - AFFARI GENERALI (SEGRETERIA, ANAGRAFE, SOCIALE)				
RESPONSABILE: CHIRICO GIUSEPPA				
	Descrizione obiettivo strategico operativo	PESO	% realizz. obiettivo operativo	INDICATORE
1	Subentro all'ANPR (Anagrafe Nazionale Popolazione Residente) e predisposizione con invio della pratica di richiesta contributo Ministeriale per gli enti che effettuano il subentro entro il 31.12	10	100%	ENTRO 31.12.2019
2	Anticorruzione e Trasparenza: Monitoraggio costante degli atti presenti e integrazione di quelli mancanti ai sensi DL 33/2013 relazionandosi trasversalmente con tutti gli uffici dell'Ente – Controlli interni a campione	10	100%	ENTRO 31.12.2019
3	Gestione convenzioni di segreteria dell'Ente e rapporti con i comuni capofila	5	100%	ENTRO 31.12.2019

	- Prefettura			
4	Adozione Piano triennale della trasparenza e prevenzione entro il 31.01	10	100%	ENTRO 31.01.2019
5	Istituzione del centro di aggregazione della terza Eta'	10	100%	ENTRO 31.12.2019
6	Approvazione accordi/convenzione con ULSS 6 e altri Enti per inclusione sociale	10	100%	ENTRO 31.12.2019
7	Creare progetti di pubblica utilità, e gestione del rapporto con eventuali enti superiori co-finanziatori dei progetti , incentivare la forma di volontariato sociale e baratto amministrativo	5	100%	ENTRO 31.12.2019
MEDIA			100%	

Quanto ad una valutazione parziale della performance delle posizioni organizzative, responsabili e dei dipendenti, si rimanda alla tabelle di seguito riportate:

- Posizioni organizzative apicali

	OBIETTIVI GESTIONALI	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI				
		Contributo performance generale	Organizzazione e innovazione	Collaborazione Comunicazione e integrazione	Orientamento al cliente	Valorizzazione e Valutazione collaboratori
Dirigenti I fascia % % % % % %
Dirigenti II fascia % % % % % %
Posizioni organizzative	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	99 %

- Responsabili/Dipendenti

Area I - TECNICA				
	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Rendimento/Obiettivi %	100 %	91,67 % %

Competenze %	100 %	84,44% %
-------------------	---------	-------	--------	---------

Area II – ECONOMICO FINANZIARIA				
	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Rendimento/ Obiettivi %	100 % % %
Competenze %	100 % % %

Area III – AFFARI GENERALI				
	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Rendimento/ Obiettivi	95% % % %
Competenze	97 % % % %

3. Sintesi valutazione del personale dipendente

N. totale dipendenti valutati 08

N. Aree dell'Ente 03

	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70
Area I - TECNICA	03	02
Area II – ECONOMICO FINANZIARIA	01
Area III – AFFARI GENERALI	02
TOTALE	06	02

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per categoria – anno 2019

Punteggio in %	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70	Totale dipendenti per categoria
Cat. A
Cat. B	01	02
Cat. C	02
Cat. D	03
Totale	06	02

In ragione di quanto previsto dal Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance che disciplinano le procedure di conciliazione (qualora il dipendente non concordi con la valutazione ottenuta può inviare istanza di revisione della valutazione ed il procedimento si conclude entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza), avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte di dipendenti solo e/o da parte delle Posizioni Organizzative.

Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dal Nucleo di valutazione la quale deve risultare da apposito verbale da trasmettere a al comune di Urbana.

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio consolidato ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità.

La quantificazione dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione sono verificabili dagli indicatori di bilancio sul rendiconto 2019 rispetto gli standard attesi.

Tale conclusione è stata formulata in ragione di quanto previsto nel Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio 2019-2021 come previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 91/2011 e dal D.Lgs. n. 118/2011, adottati dal Consiglio comunale con rispettive delibere del 28/03/2019 n. 08

4. CONTROLLI INTERNI

Controlli interni: è stata effettuata l'attività di controllo a campione sui provvedimenti adottati dai Dirigenti/Responsabili di Area e Servizi relativamente all'anno 2019, il cui esito è contenuto nel Referto pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione.

5. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 03 del 30/01/2019 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2019-2021, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza)

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Dirigenti/Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Controlli interni: è stata effettuata l'attività di controllo sui provvedimenti adottati dai Dirigenti/Responsabili di Area e Servizi relativamente all'anno 2019, il cui esito è contenuto nel Referto pubblicato nel sito dell'Ente sezione Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione/OIV nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 richieste dall'ANAC.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

6. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	31/12/2015	05/04/2019	14/01/2020	
Piano della performance	02/04/2019	02/05/2019	24/07/2019	
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	30/01/2019	28/02/2019	***	
Standard di qualità dei servizi	***	***	***	***

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione/Organismo di valutazione, nominato dal Sindaco con Decreto n. 04 del 30/06/2018

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

URBANA, li 18/02/2020



Il Segretario comunale

DOTT.SSA CHIRICO GIUSEPPA