Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

Comune di Sorrento
11 GIU. 2019
UFFICIO PROTOCOLLO
PROT. N. 23456

Al Sig. Sindaco
Alla Sig.ra Assessore al Personale
Ai Sigg.ri componenti del Nucleo di Valutazione
Prof.ssa Francesca Manes Rossi
Prof. Paolo Popoli
LORO SEDI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019
RIFERIMENTO ATTIVITA' GESTIONALE ANNO 2018

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla performance organizzativa del Comune di Sorrento dell'anno 2019 e, come tale, trova riferimento alle attività gestionali relative all'anno 2018, costituendo il documento attraverso il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri soggetti interessati, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente; la relazione è redatta ai fini dell'applicazione dell'art. 100, del Regolamento comunale in materia di Uffici e Servizi, che ha trovato approvazione con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 127 del 16/5/2019; secondo la citata disposizione la relazione è redatta dal Segretario Generale, per essere validata dal Nucleo di valutazione e sottoposta all'esame del Sindaco ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Comunale.

Il comma 1° dell'art. 88 del Regolamento comunale in materia di Uffici e Servizi prevede che sia il nucleo di valutazione il soggetto istituzionale competente in seno all'Ente delle attività, di cui all'art. 14, D.Lgs 150/2009, dunque anche alla valutazione della performance organizzativa; di conseguenza, è redatta la presente relazione, al fine di consentire al Nucleo la valutazione di propria competenza nei limiti delle proprie competenze istituzionali.

Si dà atto che la citata disposizione dell'art. 100 del Regolamento comunale in materia, pur precisandone il contenuto afferente alla verifica della realizzazione degli obiettivi gestionali, non reca normativa di dettaglio in ordine alle modalità di articolazione della relazione sulla performance organizzativa; pertanto, ai fini della relativa predisposizione, si ritiene di procedere mutuando lo schema contemplato dalle Linee guida deliberate dalla CIVIT con Deliberazione n.ro 5/2012, solo a titolo esemplare e fermo restando che gli obblighi legali connessi a tale documento si applicano, per quanto attiene agli enti locali, soltanto agli enti, in cui il sistema di valutazione della performance sia

demandato al diverso soggetto istituzionale dell'organismo indipendente di valutazione; tanto, non essendo contemplato l'art. 14 D.Lgs 150/2009 tra le disposizioni legali obbligatorie, cui gli enti locali devono adeguare il proprio sistema ex art. 16, D.Lgs 150/2009; dunque non al Comune di Sorrento, che, ex art. 88 citato Regolamento, demanda le competenze de quibus ad un nucleo di valutazione. L'attività valutativa del Nucleo è impostata alla disciplina importata anche dal Regolamento in materia, approvato con deliberazione giuntale n.ro 128 del 16/5/2019.

Il Nucleo di valutazione del Comune di Sorrento è composto da tre membri, di cui il presidente è la stessa sottoscritta Segretario Generale, nonché gli ulteriori due membri sono costituiti da docenti universitari esperti nelle materia di afferenza delle attività gestionali degli enti pubblici.

La Relazione sulla performance è articolata secondo l'indice seguente:

INDICE

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

1.1.Il contesto esterno di riferimento

1.2.L'amministrazione

1.3.I risultati raggiunti in sintesi

2.OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

4.PARI OPPORTUNITÀ

5.IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1.Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2.Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

1.1.Il contesto esterno di riferimento.

Sorrento è un comune ad alta vocazione turistica; il turismo rappresenta il volano dell'economia locale e garantisce un buon livello occupazionale; il tradizionale legame con la stagionalità, anche in conseguenza delle evoluzioni della normativa di settore e delle iniziative imprenditoriali e dell'Amministrazione Comunale, va sempre più attenuandosi, a fronte della sempre maggiore estensione della pratica delle attività in questione durante il corso dell'intero anno solare.

L'intensificarsi delle attività turistiche, anche in senso temporale lungo l'arco dell'anno solare, ha determinato negli ultimi anni l'aumento degli operatori del terziario, che agiscono attraverso imprese agenti nel campo dei servizi strumentali e dell'indotto, nella cui titolarità è sempre più frequente l'individuazione di soggetti ambosesso, compresi nella prima fascia adulta orbitante intorno ai 25-35 anni di età; di particolare rilievo il contatto di tali operatori con ambito di settore internazionale. Il complessivo interagire di tali attori ha determinato, in un comune, in cui si registra la presenza dell'imposta di soggiorno, di recente oggetto di aumento, anche una notevole ricaduta positiva sulle entrate dell'Ente, da utilizzare secondo le previsioni di scopo e la programmazione dell'Amministrazione. Non di meno le attività imprenditoriali inerenti al turismo hanno rappresentato nuove forme di iniziativa, oltre che inserimento lavorativo, in alternativa a diversi e più tradizionali settori, che hanno subito un evidente ridimensionamento. A tal proposito va rilevato che la stessa propalazione delle tradizioni e delle caratteristiche connotative della Città, sotto il profilo culturale e delle attività produttive più antiche, artigianato, intarsio del legno, ricamo, che curano gli operatori turistici a vario titolo, ha consentito movimenti culturali ed iniziative concrete di ripresa anche delle attività un tempo particolarmente floride ed oggi quasi scomparse.

Il livello culturale è medio alto e si sviluppa con notevole specializzazione sia in via strumentale alle attività di impresa, che nei settori tradizionali, emergendo molti giovani laureati nell'ambito delle attività professionali, dell'accesso alle istituzioni, delle scienze e della medicina.

Sono assenti situazioni delittuose legate alla criminalità organizzata; si rileva, altresì, una basilare attività di prevenzione in termini di controllo, nonché di pronta attività repressivo-sanzionatorio, da parte delle Forze dell'ordine e dell'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichino episodi di illegalità;

alcuni fenomeni episodici di accattonaggio da parte di soggetti provenienti da altre realtà locali, già largamente contrastati dall'Amministrazione Comunale in passato, continuano a vedere operative le unità di Polizia Locale in primis deputate ad arginare il fenomeno con provvedimenti di quotidiana adozione.

Il territorio non molto esteso è soggetto a vincoli paesaggistici e si presenta con un'alta concentrazione urbanistica sulla zona costiera, caratterizzata dalla presenza di numerose strutture alberghiere ed extra alberghiere. Costituita quest'ultima soprattutto da B&B e case vacanze che negli

ultimi anni sono aumentate in maniera vertiginosa. Anche con l'ausilio delle Forze dell'Ordine si praticano attività di controllo sulla corretta impostazione dell'inerente attività gestionale e della conseguente ottemperanza ai discendenti obblighi legali e tributari, con l'irrogazione delle sanzioni del caso.

Come rappresentato, già, nel Piano urbanistico Comunale l'edificazione urbanistica abusiva è presente specialmente nelle frazioni e zone marginali oltre che per gli interventi di ampliamento e modificazione soprattutto degli edifici del settore turistico.

Si registrano, altresì, limitati fenomeni di occupazione abusiva del suolo pubblico da parte di esercizi commerciali, oggetto delle consequenziali procedure di legge.

In merito, in esecuzione di quanto già previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2016-2018, approvato con DGM n. 20/2016, è stata affiancata, alle aree obbligatorie e generali così come ridefinite ex determinazione A.N.A.C. n. 12/2015, un'area specifica per l'edilizia e l'urbanistica ritenendo che, per le suddette caratteristiche del contesto locale, quest'area non è meno rilevante o meno esposta al rischio di quelle "generali". Non di meno è stata data prosecuzione attraverso la Polizia Locale a una fervida attività di controllo, in sinergia con il competente Ufficio Tecnico, alla quale non ha mancato di manifestarsi altrettanto intensa attività di comminatoria di sanzioni di ripristino del precedente status di legalità e di ordine pecuniario, alle cui contestazioni risponde in concreto l'azione dell'Avvocatura dell'Ente con difesa in sede giudiziaria. A tanto si aggiunga che il locale Ufficio Tributi, anche attraverso l'implementazione di procedure, attuata attraverso il conferimento di appalto a soggetto esterno, ha proseguito l'attività di recupero, oltre che delle fasce di evasione fiscale in genere, anche delle sanzioni pecuniarie, comminate in conseguenza delle violazioni accertate sul territorio. Si segnala altresì che analoghe misure sono state contemplate nella pianificazione anti-corruzione del triennio 2018-2020, come emergente dall'atto approvato con deliberazione giuntale n.ro 24 del 31.1.2018, aggiornato con deliberazione giuntale n.ro 241 del 14.9.2018; solo per completezza e continuità informativa, essendo cronologicamente riferibili a periodo successivo a quello oggetto della presente relazione si segnala che misure della stessa tipologia sono state contemplate anche dalla deliberazione giuntale n.ro 43 del 31/1/2019, recante approvazione del P.T.P.C.T. del periodo 2019-2021.

Sul territorio sono presenti più associazioni culturali e sociali che si prefiggono la tutela degli interessi dei cittadini e dei contribuenti ed in generale c'è ampia partecipazione alla vita del Comune e alle iniziative di carattere sociale.

In questi anni l'Ente ha già tenuto conto delle segnalazioni inoltrate da alcuni portatori di interessi esterni nell'ambito della pianificazione delle attività anti-corruzione, come in generale per scelte di rilievo socio-economico.

Sotto il profilo strettamente finanziario, si segnala che l'Ente non versa in alcuno dei parametri legali strumentali alla rilevazione di condizioni di deficitariertà strutturale, avendo di converso rispettato il principio del pareggio di bilancio.

Come emergente dalla deliberazione del Consiglio Comunale n.ro 44 del 5/6/2019, recante approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2018 ai sensi dell'art. 151, comma 6, Decreto legislativo n.ro 267/2000, allegato quadro riassuntivo, si evidenzia che i risultati della gestione finanziaria sono da considerare ampiamente positivi, posto che l'esercizio economico 2018 si è concluso con un avanzo pari ad Euro € 8.616.801,54.

1.2.L'amministrazione

L'Amministrazione comunale ha operato, nel corso dell'anno in esame, con i dipendenti suddivisi per dipartimento e qualifica secondo le risultanze dell'apposito allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n.ro 341 del 2017, regolarmente pubblicata, cui in toto si rinvia; si precisa che per l'anno oggetto della presente relazione si è avviata l'attuazione della riorganizzazione amministrativa, approvata con la citata deliberazione giuntale, basata su 5 dipartimenti in totale, essendosi completate le procedure selettive strumentali all'assunzione di dirigente a tempo indeterminato da destinare al 3° dipartimento, di prossima assunzione in servizio, nonché quella di dirigente a tempo determinato, da destinare al 4° dipartimento, anche esso di prossima assunzione.

I dipartimenti menzionati sono retti da apicali afferenti alla categoria dirigenziale; nei singoli dipartimenti sono presenti funzionari titolari di posizione organizzativa; per l'anno oggetto della presente relazione le funzioni dirigenziali sono state esercitate da due dirigenti a tempo indeterminato e due a tempo determinato ex art. 110 Tuel; si evidenzia inoltre che, ad interim, nelle more dell'espletamento del concorso per la copertura del posto vacante di dirigente tecnico, il settore vacante è stato diretto per metà da dirigente a tempo determinato e metà da dirigente a tempo indeterminato, senza conseguente aumento della unità dirigenziali.

Quanto alle posizioni organizzative si dà atto, per quanto si riferisca a provvedimento assunto nel 2019, che è stato dato corso all'adeguamento del sistema di valutazione e di istituzione delle posizioni organizzative entro il termine annuale del 20/5/2019, prescritto dal C.C.N.L. del 21/5/2018; tanto, con deliberazioni giuntali nn.ri 128 e 129, rispettivamente del 16 e del 17/5/2019.

A questi vanno aggiunti il Segretario Generale, che è investito anche del ruolo di Garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, i rapporti di collaborazione o di lavoro a tempo determinato con professionalità esterne, il supporto, nei limiti delle proprie funzioni, dei Revisori dei Conti, dello stesso Nucleo di valutazione.

Non sono state registrate nel corso dell'anno in esame contestazioni del personale né sul benessere organizzativo, né sul sistema di valutazione della performance da parte dei dipendenti; la

regolamentazione del sistema oggi vigente risulta dalla stessa deliberazione giuntale di approvazione ex art. 48, comma III, Tuel, inviata alle organizzazioni sindacali, da cui non sono giunte osservazioni ostative.

Le segnalazioni inerenti a problematiche di tipo logistico dei locali adibiti ad uffici sono esaminate, anche con l'ausilio di tecnico esterno, dal Dirigente titolare delle competenze in materia di sicurezza (datore di lavoro ex D.Lgs 81/2008), con conseguenti interventi in merito. Si dà atto in proposito che, anche all'esito di alcune segnalazioni pervenute nell'anno oggetto della presente relazione, sono stati avviati lavori di sistemazione di locali presso altra sede comunale, acchè siano trasferiti ivi alcuni uffici, a sempre maggiore collocazione in ambienti idonei, nonché la predisposizione delle sotto strutture di supporto informatico e digitale.

1.3.I risultati raggiunti in sintesi.

I risultati raggiunti possono essere delineati in base agli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, che sono stati prefissati nel P.E.G..

In sintesi è possibile affermare che ai dirigenti di dipartimento sono stati in primo luogo assegnati obiettivi comuni diretti al rispetto dei generali obiettivi anti-corruzione, oltre che di finanza pubblica, inoltre, ai singoli dirigenti sono stati assegnati obiettivi specifici inerenti al dipartimento diretto, giusta approvazione di atti già pubblicati all'Albo in line, individuati come di seguito.

Tra i principali obiettivi, di rilievo indiscusso quello demandato a tutti i dirigenti comunali avente ad oggetto l'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità per il triennio coevo, secondo quanto disposto dall'art. 4, segnatamente comma 1°, predetto Piano.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Si dà atto, in primo luogo, che la valutazione delle attività dirigenziali relative all'anno 2018 è avvenuta con il sistema pro tempore vigente, approvato con atto deliberativo giuntale n.ro 133/2017, dunque quello antecedente alla recente riforma, di cui alla deliberazione giuntale n.ro 127/2019, di adeguamento alla legislazione nelle more subentrata in vigore.

Si è pervenuti all'individuazione dei parametri di rilievo per la rilevazione della performance attraverso le seguenti fasi operative:

1. Analisi degli obiettivi strategici così come riportati nel Documento Unico di Programmazione;
2. Selezione delle aree di attività prioritarie ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici;

3. Definizione degli obiettivi strategici al cui raggiungimento concorre ciascuno dei servizi dell'Ente;

4. Identificazione (attraverso l'analisi del Piano Esecutivo di Gestione) ed eventuale integrazione degli obiettivi operativi di ciascuno dei servizi di cui sopra;

5. Selezione di un set di indicatori per la misura del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;

6. Definizione del valore target degli indicatori di performance.

Il sistema di indicatori di performance è stato definito sulla base dei seguenti criteri:

- Significatività dell'indicatore ai fini del processo di miglioramento delle attività del servizio
- Applicabilità degli indicatori: esistenza, reperibilità ed affidabilità dei dati necessari alla misura dell'indicatore, costi e tempi necessari alla elaborazione e raccolta dei dati, disponibilità dei dati nel tempo e possibilità di frequenza di aggiornamento
- Controllabilità dell'indicatore da parte del responsabile del servizio.
- Capacità di orientamento delle decisioni e dei comportamenti del responsabile del servizio
- Validità scientifica: sensibilità ai mutamenti nel tempo dei fenomeni rappresentati, sensibilità alle differenze di performance fra le diverse aree dell'ente, capacità di mettere in evidenza le opportunità da valorizzare, attendibilità ed affidabilità dei metodi di misura e di raccolta dei dati e comparabilità di stime e misure effettuate nel tempo.

A mente del P.E.G. dell'anno in esame tutti i servizi dell'ente, oltre quelli di specifica strumentalità alla sinergia, sono stati investiti di obiettivi definibili strategici in rapporto alla necessità di soddisfare le esigenze strumentali agli stessi connesse.

Parametro di riferimento all'uopo è costituito dai seguenti atti:

D.U.P. anno di riferimento:

Bilancio pluriennale 2018-2020

Piano Esecutivo di Gestione, deliberazione giuntale di approvazione e relativi obiettivi sopra sintetizzati.

All'esito della conclusione dei lavori del Nucleo di Valutazione, di cui al verbale prot. n.ro 21729 del 28/5/2019, i risultati attribuiti ai singoli dirigenti di dipartimento per l'attività espletata ai fini della realizzazione degli obiettivi per l'anno di riferimento della presente relazione possono essere rappresentati nella seguente tabella:

DIRIGENTE	PUNTEGGIO COMPLESSIVO FINALE	PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO SUL VALORE MASSIMO AMMISSIBILE
Dr. ANTONINO GIAMMARINO Responsabile del I Dipartimento	4,74	90%
Dr. ANTONIO MARCIA Responsabile del II Dipartimento	4,72	90%
Ing. ALFONSO DONADIO Responsabile del III Dipartimento	4,68	90%
Dr. DONATO SARNO Responsabile F.D.	4,34	80%
Dr. ANTONINO GIAMMARINO Responsabile ad interim del IV Dipartimento per Edilizia privata-Condono Edilizio-Abusivismo Edilizio ex decreto n. 35/2017	4,38	80%
Dr. DONATO SARNO Responsabile ad interim del IV Dipartimento per Commercio-SUAP-Attività Produttive ex decreto n. 34/2017	4,26	80%

3.RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In aggiunta ai dati ed alle informazioni di carattere economico e finanziario fornite nella prima sezione di questo documento, va segnalato come anche nel corso del 2018 l'Amministrazione Comunale abbia proseguito nell'impostazione delle proprie attività in base al principio di contenimento della spesa e di efficientamento energetico.

Il quadro della situazione finanziaria dell'Ente si desume dal conto consuntivo, regolarmente approvato dal Consiglio Comunale con atto deliberativo pubblicato on-line, in ordine al quale non risultano sostanziali contestazioni dal parere reso del Revisore dei Conti; le raccomandazioni ivi rassegnate da quest'ultimo, vedono il Nucleo associarsi in via generale a tutto quanto dallo stesso rilevato, al di là dei più pregnanti argomenti già sopra posti in rilievo.

A tali atti, regolarmente pubblicati, si rimanda per ogni consultazione del caso.

Si evidenzia, in merito, che nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento l'Ente ha rispettato l'obbligo di pareggio di bilancio e non è risultato - alla verifica dei parametri finanziari di riferimento - in condizione di strutturale deficitarietà.

In adempimento al relativo obbligo di legge, è stata individuata apposita centrale di committenza, con la quale l'Ente è all'oggi convenzionato per l'individuazione di partners privati fornitori di beni e servizi, nonché appaltatori di lavori pubblici.

4.PARIOPPORTUNITÀ

Con atto deliberativo consiliare n.ro 87 del 2016 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2016-2018, aggiornato per il successivo triennio 2019-2021 con atto deliberativo giuntale n.ro 18 del 2019.

Presso il Comune di Sorrento è stata istituita ed opera attivamente apposita Commissione per le pari Opportunità, composta da referenti di settore individuati in professionalità ed esponenti dei soggetti istituzionali afferenti alla materia esterni all'Ente; nella Commissione il Comune è rappresentato da assessore di genere femminile.

Alle politiche in materia di pari opportunità è dedicato apposito ufficio, posto tra quelli di staff alle dipendenze del Segretario Generale, i cui obiettivi anche nell'anno 2018 sono stati costituiti da attività di tutela del genere.

Quanto al personale dipendente, interno ed esterno all'organico, va evidenziato in primis che non è pervenuta alcuna notizia, denuncia, né contestazione di atti discriminatori sotto il profilo del genere;

inoltre, per l'anno di riferimento risulta di genere femminile il massimo dirigente dell'Ente, nella persona del Segretario Generale, che ricopre anche il ruolo di garante per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I dipendenti afferenti al genere femminile sono impiegati senza preclusioni di sorta nei medesimi ruoli riservati ai dipendenti di sesso maschile, tenendo conto delle categorie contrattuali di appartenenza; risultano appartenenti al genere femminile i titolari del Suap, dell'Ufficio Pari Opportunità, dell'Assistenza sociale, dell'Ente d'Ambito per i servizi sociali; inoltre esponenti del genere femminile sono presenti in tutti gli uffici nevralgici con funzioni indefettibili strumentali alle inerenti prestazioni, quali Avvocatura, Edilizia Privata, Tutela del Paesaggio, Lavori Pubblici, Comando di Polizia Locale e Corpo di Polizia Locale, alla pari di collaboratori esterni, selezionati ambo-sessi.

Il Nucleo di valutazione, come precisato composto da tre membri in totale, ne registra due di genere femminile, tra cui il presidente; il Collegio dei Revisori, composto da tre membri, parimenti registra rispetto del rapporto di genere, essendo composto anche da professionista di sesso femminile.

E' da rilevare, parimenti, come nell'anno di riferimento, la composizione dell'esecutivo comunale abbia presentato il rispetto del rapporto in parola, con due assessori di genere femminile, cui sono state assegnate deleghe fondamentali quali il personale, i lavori pubblici, il demanio, la pubblica istruzione, nonché la stessa carica di Vice-Sindaco.

Per il futuro non mancherà la prosecuzione di una sempre maggiore sensibilità verso la tematica, anche con ogni più proficua politica di coinvolgimento delle donne nei ruoli nevralgici dell'amministrazione, nonchè con intensificazione di politiche sociali a supporto delle donne che lavorano e dell'inserimento delle donne nel lavoro.

5.IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1.Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente relazione sulla performance è stata elaborata dal Segretario Generale ed in esecuzione del citato art. 100 del Regolamento comunale, approvato con deliberazione giuntale n.ro 127/2019, viene sottoposta per la parte di competenza al Nucleo di valutazione per la validazione del caso; all'esito verrà sottoposta alla Giunta Comunale per la presa d'atto ed eventuali direttive di competenza.

La stessa deriva, a consuntivo, dalla ultimazione della attività di valutazione del personale, tendendo conto del P.E.G., equivalente al Piano della performance, non senza considerare piani e programmi varati dall'Amministrazione Comunale, tra cui quello di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, triennio coevo, il Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con deliberazione giuntale n.ro 10/2014, il Regolamento di disciplina della valutazione della performance, approvato con deliberazione n.ro 133/2017, in conformità delle afferenti disposizioni del D.Lgs 150/2009, art. 16, applicabili agli Enti Locali, oggi come specificato oggetto di revisione in adeguamento alla disciplina legale intervenuta con deliberazione giuntale n.ro 128/2019, applicabile dal 2019 in poi.

5.2.Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

I risultati raggiunti e sopra esplicati con riferimento agli obiettivi valutati raggiunti attestano i punti di forza del ciclo della performance del Comune per l'anno di riferimento.

Non sono emerse criticità particolari dalle note del Segretario Comunale e del Sindaco, se non in termini di ricorrenza in alcuni casi di necessità di atti di impulso al rispetto delle scadenze nella effettuazione delle attività ritenute prioritarie dall'Amministrazione.

Il ruolo di coordinamento impresso ex art. 97, comma IV, Tuel si è reso in alcuni casi necessario a garantire un più rigoroso rispetto delle scadenze, non distinto da una concreta disponibilità in termini di configurazione di soluzioni possibili a casi di particolare complessità, come di indicazione della procedura corretta da seguire; parimenti presente il ruolo di impulso e controllo del Sindaco e dell'Amministrazione.

Come sopra già evidenziato va tenuto conto ai fini gestionali, anche e soprattutto in senso correttivo, di tutto quanto emergente dal parere al bilancio consuntivo dell'anno di riferimento del Revisore dei Conti, con particolare riferimento agli equilibri di bilancio ed alla partecipazione societaria.

Necessaria maggiore attenzione, nell'ambito dei predetti atti di impulso, è stata apportata al rispetto degli specifici obblighi di pubblicazione, che, anche in competenza istituzionale del Segretario Comunale, dipendono inevitabilmente dall'invio dei relativi dai da parte dei competenti uffici, quali, ad esempio, in materia edilizia, dal competente ufficio edilizia privata-antiabusivismo, come Polizia Locale.

Utile strumento di ottimizzazione in materia è stato senz'altro l'atto integrativo del Programma Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con atto giuntale n.ro 241 del 2018, che ha maggiormente precisato le aree di rischio, individuando misure correttive e preventive ancor più dettagliate ed incisive, con sistema ritenuto al fine idoneo dalla stessa Anac in sede di controllo dello strumento.

La presente, per conoscenza, viene trasmessa al Sig. Sindaco ed alla Sig.ra Assessore al Personale, nonchè per quanto di competenza, ex art. 100, Regolamento comunale in materia, agli ulteriori membri del Nucleo di valutazione.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Elena Inserra