

COMUNE DI FONTANAFREDDA

Provincia di Pordenone



Relazione sulla Prestazione e Referto del Controllo di Gestione 2021

(Art. 198 bis T.U.E.L. D.Lgs 267/00 e art.5 comma 2 lettera b della
L.R. 16/2010)

Presentazione	3
L'Amministrazione.	5
Il contesto esterno di riferimento.	5
Il contesto interno di riferimento.....	6
La nuova struttura organizzativa.....	7
.....	7
Distribuzione delle risorse umane	7
I risultati raggiunti.	11
Le criticità e le opportunità.....	12
Pari opportunità e bilancio di genere.....	12
Conclusioni	13

Presentazione

Quanto previsto dal d. lgs. 150 del 2009 e dall'art. 6 della L.R. 16/2010 ha imposto una revisione del sistema di valutazione in uso presso il Comune di Fontanafredda.

La succitata normativa regionale prevede un adeguamento progressivo del sistema e così dispone:

“Art. 6 (Valutazione della prestazione)

1. *Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*

2. *Per le finalità di cui al comma 1 le amministrazioni e gli enti adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti:*

a) *un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;*

b) *un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;*

c) *sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.*

3. *Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.*

4. *Ogni amministrazione ed ente, singolarmente o in forma associata, si dota di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 6; esercita, altresì, le attività di controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente alla giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale.*

5. *L'organismo indipendente di valutazione è nominato dalla giunta, o comunque dall'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, dal direttore generale, per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta. L'organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre componenti dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della prestazione e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche; nei Comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti l'organismo è costituito da un organo monocratico. I componenti dell'organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti dipendenti delle amministrazioni o degli enti stessi o che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza retribuite con i predetti partiti e organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. La carica di consigliere comunale in comuni con popolazione sino a 5000 abitanti non determina l'incompatibilità di cui al precedente periodo purché la nomina quale componente dell'organismo avvenga presso altro ente.*

6. *L'organismo indipendente di valutazione della prestazione:*

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale;*
- c) valida la relazione sulla prestazione di cui al comma 2, lettera b); la validazione positiva delle attività dell'amministrazione o dell'ente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti;*
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- e) propone alla giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione a essi della retribuzione di risultato, qualora prevista;*
- f) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;*
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni."*

Il comma 9 dell'art. 6 della legge regionale succitata invece affida alla Giunta regionale il compito di definire le linee guida per l'attività degli organismi indipendenti di valutazione, ma ad oggi le suddette linee guida non sono state ancora emanate.

Il Comune di Fontanafredda si è dotato degli strumenti necessari all'applicazione dei nuovi principi dettati e dal d. lgs. 150/2010 e dalla citata legge regionale 16/2010 e quindi:

1. il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (Adottato con deliberazione giuntale n. 595 del 10.12.1998 e s.m.i.);
2. l'Organismo indipendente di valutazione individuato con deliberazione G.C. n. 36 del 29.03.2021.

La valutazione per il 2021 viene fatta dalla Giunta comunale con la collaborazione dell'OIV, Dott. Bruno Susio e del Segretario generale, Avv. Angelo Raffaele Petrillo, sulla base dei principi già delineati dalla metodologia in uso presso l'Ente.

La Relazione sulla prestazione, prevista dall'art. 6 della L.R. 16/2010 e dall'art. 10, comma 1, lettera b) del d. lgs. 150/2009, 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.

La presente Relazione evidenzia 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, ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, dell'indennità di risultato.

Il documento è una sintesi delle relazioni dei singoli coordinatori d'area, che sono conservati agli atti presso l'ufficio del segretario e che sebbene non allegati fanno parte integrante e sostanziale, dove si evidenziano i risultati raggiunti in base agli obiettivi assegnati dall'amministrazione e dove, in aggiunta si segnalano difficoltà, iniziative e proposte che consentono di programmare obiettivi futuri, alimentando un circolo positivo e virtuoso fra amministratori, responsabili gestionali dei servizi e cittadini.

La Relazione è, e deve necessariamente essere un documento snello e comprensibile che tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, nello specifico: la struttura, la complessità organizzativa, la tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La Relazione, prima dell'approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo, sarà validata dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della prestazione con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti ;

- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 6, comma 1 let. c, della L.R. 16/2010, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

In tale contesto si inserisce il D.L. 174/2012 che ha ridisegnato e riorganizzato il sistema dei controlli interni: l'Ente ha approvato l'apposito regolamento con atto del Consiglio Comunale n° 04 del 11/02/2013, prevedendo tra l'altro che le diverse tipologie di controllo "costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa". Tale impostazione consentirà di arricchire ulteriormente i contenuti e gli approcci delle future relazioni sulla prestazione.

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e per il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190, concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". Al di là degli specifici contenuti dispositivi, tutte le leggi sopra citate sono profondamente permeate dal convincimento che assicurare non solo la legalità, ma anche l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa costituisca il più importante deterrente per fenomeni degenerativi e che la più ampia trasparenza, e quindi la conoscibilità del funzionamento dell'amministrazione e dei suoi risultati, rappresenti lo strumento più importante ed imprescindibile per raggiungere tale obiettivo.

E' evidente che tale contesto normativo costituisce un ulteriore stimolo, per altro del tutto condiviso, a migliorare non solo – ovviamente- la performance dell'ente, ma anche le relative modalità di rendicontazione e rappresentazione.

La presente relazione viene redatta anche sulla base delle "linee guida" adottate dalla Civit (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche), oggi ANAC con la deliberazione n. 5 del 7 marzo 2012, ai sensi dell'art.13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n.150/2009, relative alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art.10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto.

Con la deliberazione giuntale n. 67 del 31.05.2021 avente ad oggetto "Art. 169 d. lgs 267/2000. Approvazione PEG e Piano della Performance 2021/2023", sono stati descritti gli obiettivi dell'ente.

L'Amministrazione.

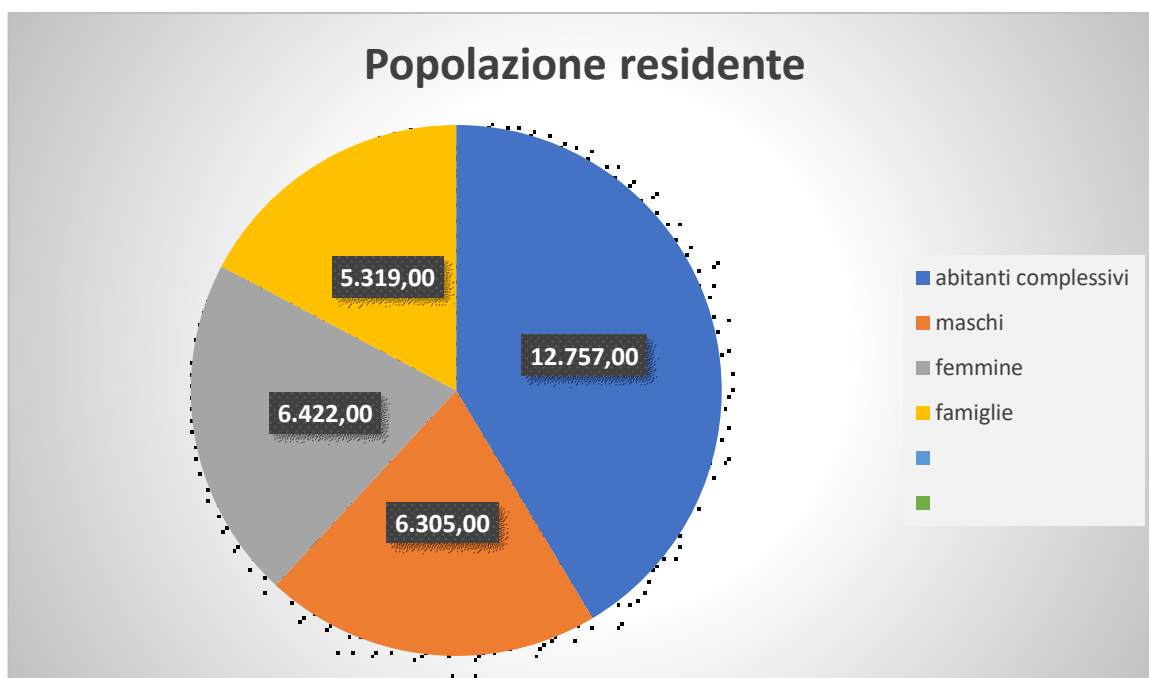
L' Amministrazione comunale di Fontanafredda si è insediata a seguito delle elezioni comunali del 2017, il giorno 11.06.2017, ed ha visto eletto come sindaco il Dott. Michele Pegolo.

L'ente si avvale del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione, nominato e costituito con deliberazione G.C. n. 100 del 25.09.2017, prorogato con deliberazione G.C. n. 37 del 25.3.2021 per il triennio 2021/2024.

Il contesto esterno di riferimento.

Popolazione al 31.12.2021

Totale.....	n. 12.727
Maschi.....	n. 6305
Femmine.....	n. 6422
Famiglie.....	n. 5319



Il contesto interno di riferimento.

La struttura organizzativa dell'ente è stata completamente ridisegnata con la deliberazione giuntale n. 8 del 1.2.2018. La nuova struttura organizzativa aveva come obiettivo di riorganizzare le aree in cui l'ente è suddiviso, infatti sono state create n. 7 Aree, a cui si è aggiunta successivamente l'Area 8 "Servizio gestione del personale": a seguito di scioglimento della convenzione per l'ufficio personale (Area 8) con il Comune di Pasiano di Pordenone, il servizio è stato reinternalizzato e attualmente risulta in capo all'Area 1.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Fontanafredda è la seguente:

SEGRETARIO GENERALE

Controlli Interni

Ufficio Affari Legali, assicurativi e Contenzioso.

AREA "1" AMMINISTRATIVA FINANZIARIA E PERSONALE

Servizio Programmazione e Bilancio

Servizio Segreteria/Affari generali – Protocollo Urp

Servizio Sistemi informatici

Servizio Personale

AREA "2" SERVIZI TERRITORIALI

Servizi Lavori Pubblici

Servizio manutenzione

Servizio Protezione civile

AREA "3" SERVIZI URBANISTICI ED EDILIZIA PRIVATA

AREA "4" ANAGRAFE

AREA "5" SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio Scuola, Istruzione, Biblioteca

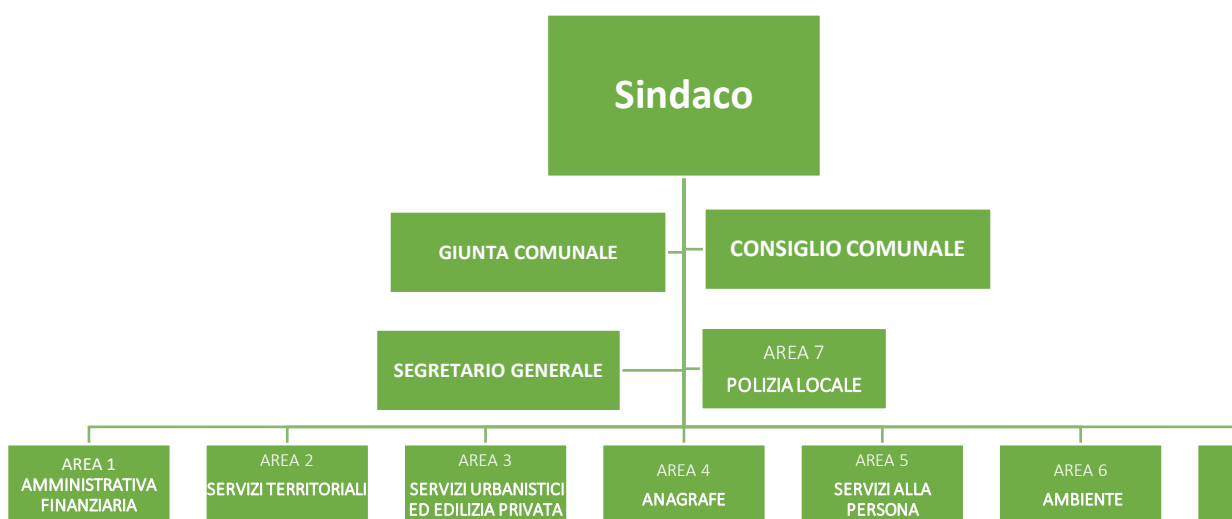
Servizio Associazionismo, Attività Sportive, Attività Culturali, Politiche giovanili

Servizio Salute e Sociale, Sportello "Informa Famiglia", Benessere animale

AREA "6" AMBIENTE

AREA "7" POLIZIA LOCALE

La nuova struttura organizzativa



Distribuzione delle risorse umane

AREA 1 AMMINISTRATIVO FINANZIARIA PERSONALE

Categoria	Profilo Professionale	Previsti nel piano del fabbisogno di personale	In servizio al 31/12/2021
D	Funzionario	1	1
C	Istruttore	5	5

B	Assistente	5	5
A	Operatore	2	1
		13	12

AREA 2 SERVIZI TERRITORIALI

Categoria	Profilo Professionale	Previsti nel piano del fabbisogno di personale	In servizio al 31/12/2021
D	Funzionario	1	1
C	Istruttore	6	6
B	Operaio	3	2
		10	9

AREA 3 SERVIZI URBANISTICI ED EDILIZIA PRIVATA

Categoria	Profilo Professionale	Previsti nel piano del fabbisogno di personale	In servizio al 31/12/2021
D	Funzionario	1	1
C	Istruttore	1	1
B	Collaboratore amm.	1	1
		3	3

AREA 4 ANAGRAFE

Categoria	Profilo Professionale	Previsti nel piano del fabbisogno di personale	In servizio al 31/12/2021
D	Funzionario	1	1
C	Istruttore	2	2
B	Collaboratore	0	0
		3	3

AREA 5 SERVIZI ALLA PERSONA

Categoria	Profilo Professionale	Previsti nel piano del fabbisogno di personale	In servizio al 31/12/2021
D	Funzionario	1	1
C	Istruttore	3	3
		4	4

AREA 6 AMBIENTE

Categoria	Profilo Professionale	Previsti nel piano del fabbisogno di personale	In servizio al 31/12/2020
D	Funzionario	1	1
C	Istruttore	1	1
		2	2

AREA 7 POLIZIA LOCALE

Categoria	Profilo Professionale	Previsti nel piano del fabbisogno di personale	In servizio al 31/12/2020
PLB/PLC	Ufficiale tenente polizia locale	1	1
PLA	Agenti di polizia locale	6	6
C	Istruttore	2	1
		9	9

Ai suddetti si aggiunge il Segretario generale che svolge il proprio servizio in convenzione con i comuni di Budoia e Cordovado.

IL PIAO

L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento. In particolare, confluiscono nel nuovo Piano:

- ✓ il piano della performance,
- ✓ il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza,
- ✓ il piano dei fabbisogni di personale,
- ✓ il piano per il lavoro agile (conosciuto come POLA),
- ✓ la programmazione dei fabbisogni formativi;

La scadenza per l'adozione del PIAO – in sede di prima applicazione - è stata fissata al 30.04.2022 e successivamente rinviata in attesa dell'uscita di Linee guida del Ministero per la sua predisposizione.

Tale nuovo piano si inserisce in un'ottica di riorganizzazione e semplificazione dei piani da redigere a cura dell'ente e potrebbe costituire un nuovo strumento per migliorare la performance in generale degli enti locali. Nelle more del completamento dell'iter legislativo si è ritenuto opportuno predisporre il piano delle prestazioni/performance e la Relazione successiva secondo il modello precedente per consentire agli uffici l'avvio del ciclo delle performance annuali, salvo una sua successiva integrazione o richiamo all'interno del nuovo PIAO.

I risultati raggiunti.

L'anno 2021 è stato un anno particolarmente difficile per il Nostro Paese a causa dell'emergenza epidemiologica Covid 19, anche Il Comune di Fontanafredda ha risentito delle difficoltà della Nazione ed è stata costretta a riorganizzare i servizi e le proprie priorità; a ridurre le presenze del personale in servizio; a ridurre gli appuntamenti con l'utenza; insomma a rivedere le proprie abitudini e la normalità del lavoro quotidiano. Sebbene tra mille difficoltà, si è continuato a utilizzare il sistema di misurazione valutazione in essere con buoni risultati, e nonostante la pandemia l'atteggiamento è stato sempre improntato al miglioramento continuo.

Si conferma, quanto già espresso negli scorsi anni, la necessità di avere un sistema per il controllo di gestione in grado di misurare, e monitorare i vari processi ed ottenere benefici tra i quali:

1. di riduzioni di tempi di erogazione dei servizi e dei costi;
2. predisposizioni di indicatori più efficaci;
3. rilevazione, attraverso la misurazione di appositi indicatori, lo scostamento tra obiettivi pianificati e risultati conseguiti
4. informazione, costante, degli scostamenti di cui al punto 3) ai coordinatori d'area, affinché possano decidere e attuare le opportune azioni correttive.

Il tutto non solo in un'ottica di riduzione complessiva dei costi dell'ente, ma anche al fine di accrescere la competitività con gli altri enti locali contermini e dei paesi europei.

Particolare attenzione è stata mostrata dal Sindaco e dall'amministrazione comunale verso i temi della performance amministrativa e a come migliorare l'organizzazione in generale del lavoro, la qualità della performance individuale e collettiva dei dipendenti comunali attraverso l'avvio di Corsi di formazione con il Compa FVg diretti a migliorare i servizi per l'utenza, anche attraverso l'utilizzo di fondi PNRR, fondi ritenuti strategici per la comunità e per l'intero Paese.

Nel complesso, tutti gli obiettivi, così come concordati con il sindaco e gli assessori e successivamente comunicati dai Coordinatori d'area all'OIV e allo scrivente, sono stati raggiunti, senza scostamenti significativi dai dati attesi (target).

La pandemia ha imposto per l'anno 2021 di modificare le priorità e le attività degli uffici dell'ente, orientandole maggiormente al sostegno alle famiglie e alle imprese. Le nuove attività richieste, sebbene non sempre previsti nei piani e programmi dell'ente sono state svolte egregiamente da tutti con spirito di abnegazione e massima collaborazione.

La prestazione del personale, sia quella organizzativa, che quella individuale, sebbene sempre migliorabile in linea complessiva e generale, ha comunque raggiunto le aspettative dell'Amministrazione comunale.

Si conferma, comunque, la necessità di rivedere il sistema di misurazione e valutazione della performance, anche attraverso l'adozione di nuove schede di valutazione del personale, con l'intento di stimolare tutti gli attori al miglioramento e a sentire come propri gli obiettivi dell'area e non meri strumenti di elargizione di premialità. Si auspica di poter superare questo ostacolo anche attraverso la formazione sopra esposta e che si presume possa partire nella seconda parte dell'anno 2022.

Le criticità e le opportunità.

Analisi SWOT	Punti di forza	Punti di debolezza
Opportunità	<ul style="list-style-type: none"> - Nuova struttura organizzativa delle aree in cui è suddiviso l'ente. - Personale valido e di comprovata esperienza. - Assunzione di nuovi dipendenti giovani e volenterosi e con elevate conoscenze informatiche. - ricerca e partecipazione a bandi per l'ottenimento di Fondi PNRR. 	<ul style="list-style-type: none"> - prosieguo dell' emergenza epidemiologica Covid 19. - processo di misurazione della performance da rafforzare.
Minacce	<ul style="list-style-type: none"> - Incertezza sulle entrate di natura tributaria a causa del Covid 19 . - Fondi nazionali d'emergenza covid 19 inferiori alle aspettative. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incognita circa il ruolo futuro degli EDR (enti di decentramento regionale) di cui alla L.R. 21/2019. - ritardo nell'avvio adozione di una modifica al sistema di misurazione e valutazione del personale.

Pari opportunità e bilancio di genere.

Nel 2021 è stato predisposto ed approvato con deliberazione giunta n.149 del 6.12.2021 il Piano delle Azioni positive 2022/2024.

Il Comune di Fontanafredda, da un lato ha voluto ottemperare al dettato normativo, dall'altro lato ha voluto dare attuazione a questo strumento strategico per la realizzazione, anche tramite l'ausilio del mondo associativo, della parità di genere, verso la riduzione delle disuguaglianze e per il superamento degli stereotipi di genere, intervenendo su alcuni temi centrali per il riconoscimento dei diritti e della libertà delle donne.

Il piano è pubblicato sul sito internet nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Iniziative pari opportunità – CUG ed è disponibile per tutti di dipendenti.

Per consentire ampia diffusione e partecipazione al piano, è stato sempre consentito, nel periodo di vigenza, raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti e discutere le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

Conclusioni

L'emergenza epidemiologica ha imposto e sta imponendo un cambio di mentalità e di approccio dell'utenza con la PA e viceversa. Lo smart working, sebbene già presente come figura nel nostro ordinamento da qualche anno, è uno strumento che potrebbe trovare applicazione continuativa anche in futuro e per tali motivi la PA deve essere pronta al cambiamento - immediato o quasi - non essendo possibile attendere ulteriormente.

Per supportare il cambiamento occorrono le risorse che in questo momento, giustamente, sono orientate verso le famiglie e imprese in difficoltà. Di conseguenza il primo e più immediato cambiamento che tutta la PA deve fare è il cambiamento della mentalità, mettendo in atto tutto quanto possibile per snellire processi e procedimenti, riducendo enormemente la ridondanza degli atti e di autorizzazioni tipiche della burocrazia.

La concreta applicazione di questo nuovo sistema e gli effetti positivi sull'efficienza e sull'efficacia dell'azione amministrativa dipendono, infatti, dalle quotidiane scelte gestionali e dai micro comportamenti organizzativi e individuali.

Sebbene vi siano poche risorse, il processo di gestione del ciclo della prestazione deve essere accompagnato da interventi formativi e di comunicazione - interna ed esterna - finalizzati a migliorare la conoscenza degli strumenti per il miglioramento delle attività.

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Prestazione, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto indefettibile, assieme alla sua validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In questo periodo di vigenza del ciclo della Prestazione si sono continuati a registrare concreti miglioramenti, ma ci sono ancora margini di miglioramento che devono essere supportati da tutti i soggetti in grado di poter incidere efficacemente sui procedimenti e sui processi.

Dalla esperienza quotidiana ed anche dai continui colloqui con i responsabili di area si registrano elevati margini di comprensione del sistema valutativo e la tendenza ad orientare le singole valutazioni verso un sistema meritocratico. Occorre, però mantenere sempre un alto livello di attenzione sul tema per evitare assuefazioni e perdita di interesse.

L'auspicio sempre e per il futuro è di un'ulteriore slancio verso la realizzazione di obiettivi sempre più sfidanti e crescenti non solo nell'interesse dell'ente, ma soprattutto nell'interesse della comunità verso cui tende il nostro operato.

Fontanafredda 5.5.2022

*Il Segretario Generale
Dott. Angelo Raffaele Petrillo*