

prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato “Relazione della Performance” che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui in premessa, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

CONSIDERATO che ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c) del summenzionato D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo Tecnico di Valutazione dell’Ente e che tale validazione ai sensi dell’art. 14, comma 6 del Decreto, è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali adottati dall’Ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei titolari di P.O., nonché dall’incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

VISTO l’art. 10 del D. Lgs. 150/09 che prevede che annualmente la predetta relazione deve essere approvata e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente”;

RICHIAMATE:

- la deliberazione della C.S. adottata con i poteri della Giunta Comunale n. **114 del 24/11/2016** è stato approvato il Piano della Performance 2016-2018, il sistema di misurazione e valutazione della performance, il prospetto fasce di retribuzione e modus gerendi dirigenti e responsabili di uffici e posizioni organizzative;
- la deliberazione della G.C. n. **237 del 29/12/2017** con la quale sono state apportate modifiche al Regolamento Comunale sull’Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi, modifiche successivamente oggetto di ulteriori correzioni a seguito dell’approvazione delle deliberazioni della Giunta n. 13 del 26/01/2018, n. 15 del 30/01/2018 e n. 84 del 20/05/2019;
- la deliberazione di G.C. n. **16 del 31/01/2018** con la quale è stato Approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020.
- la deliberazione della G.C. n. **100 del 26/06/2018** con la quale è stato approvato il Piano Provvisorio della Performance – Assegnazione Obiettivi Operativi ai responsabili di posizione organizzativa per l'anno 2018.
- la deliberazione di C.C. n. **110 del 13/12/2018** con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018 e Pluriennale 2018/2020;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. **196 del 31/12/2018** con la quale è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente del Comune di Scicli, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 ed integrato il sistema MIVAP.

VISTA l’allegata Relazione finale sul piano delle performance anno 2018, parte integrante e sostanziale del presente atto;

RICHIAMATA:

- la Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione”;
 - Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;
 - Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;
 - Dato atto che sull’argomento in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore sulla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell’art. 53 co. 1 L. n. 142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall’art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché ai sensi dell’art. 49 e del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;
 - Dato atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui all’art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
 - Preso atto che l’argomento che si mette a votazione è conforme a quello per il quale è stato espresso il parere sopra richiamato;
 - Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all’adozione del presente provvedimento;
 - Visto il D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017;
 - Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.
 - Visto il vigente O.R.EE.LL. ed il vigente Statuto Comunale;
- Tutto ciò premesso e considerato;
- Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

Per la causale in premessa,

1. **di approvare**, per i motivi esposti in premessa e che qui si intendono integralmente riportate e trascritti, l’allegata Relazione finale sul piano della performance anno 2018, redatta ai sensi dell’art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. **di trasmettere** il presente provvedimento alla Prof.ssa Gabriella Nicosia, O.I.V. dell’Ente fino al 31/08/2019.
3. **dare atto** che il presente provvedimento, per la sua natura giuridica non comporta impegno di spesa;
4. **di disporre** che la Relazione finale sul piano della performance venga pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente alla Sezione “Amministrazione Trasparente” – sottosezione Performance - al fine di garantire la massima trasparenza in ordine ai risultati conseguiti dall’Ente nel corso dell’anno 2018.
5. **di dare atto** che al presente provvedimento si allega la proposta di cui all’oggetto, quale parte integrante e sostanziale, completa dell’unito foglio contenente il parere citato in premessa.

.....

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l’urgenza di consentire l’assunzione degli atti conseguenti,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.



COMUNE DI SCICLI



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

**SETTORE I AMMINISTRATIVO-CONTROILLI AMMINISTRATIVI-
ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA**

Allegato alla di delibera della G.C. n° 143 del 1-10-19

OGGETTO: Approvazione relazione finale sul piano della performance 2018, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150-2009 e ss.mm.ii.

**PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI
SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Scicli, li 01/10/2019



IL CAPO SETTORE

(Dott.ssa Valeria Drago)



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)



Via F.M.Penna, 2
97018 SCICLI (RG)
CODICE FISCALE-PARTITA IVA: 00 080 070 881

PERFORMANCE
ANNO 2018



RELAZIONE FINALE

PREMESSA

La relazione sulla performance è redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), modificato dall'art. 8 comma 1, lettera b) del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il decreto introduce i principi ai quali devono attenersi le Pubbliche Amministrazioni nella stesura del documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

La relazione costituisce il documento che conclude il Ciclo della performance, così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo. Con essa l'Amministrazione monitora, misura e infine illustra - attraverso la predisposizione di apposito documento i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con la rilevazione di eventuali scostamenti.

Ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

Il documento compendia i diversi sistemi di controllo ed è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella presente relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2018, come programmata nell'ambito del piano della performance 2016-2018 adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti nella applicazione del sistema MIVAP. Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

La Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo del Comune; in seconda istanza la stessa deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

La validazione della Relazione della performance da parte dell'O.I.V., prevista dall'art. 14

comma 4 lett. c, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, dello stesso decreto che prevede la pubblicazione della presente relazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance".

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

Dati informativi sull'organizzazione

Contesto Esterno: Caratteristiche della popolazione economica del territorio

Il Comune di Scicli, come evidenziato nella tabella relativa ai dati della popolazione di seguito riportata, negli anni dal 2002 al 2010 ha fatto registrare un lieve incremento annuo della popolazione, passando da n. 25.486 abitanti nel 2002 a n. 26.556 abitanti nel 2010.

Nel 2011 si è registrato invece un lievissimo calo della popolazione rispetto all'anno precedente dello 0,02%, per poi aumentare negli anni successivi, a partire dall'anno 2012 ed in particolare un incremento maggiore della popolazione rispetto all'anno precedente si è registrato nel 2013 (variazione percentuale sull'anno precedente 1,71%), mentre nel 2015 la popolazione di Scicli ha subito nuovamente un calo rispetto all'anno precedente dello 0,08%.

Dai dati sulla popolazione riportati nella sottostante tabella, si evince inoltre che il rapporto di mascolinità, ossia il rapporto tra maschi e femmine, moltiplicato per 100, è inferiore a 100, e ciò equivale a dire che vi è stata una prevalenza del sesso femminile rispetto al sesso maschile.

DATI POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2018

| ANNO di riferimento | M | F | TOTALE | Variazione percentuale sull'anno precedente | Rapporto di mascolinità (M/F*100) |
|---------------------|-------|-------|--------|---|-----------------------------------|
| 2002 | 12440 | 13046 | 25486 | -1,76% | 95,35 |
| 2003 | 12583 | 13086 | 25669 | 0,72% | 96,15 |
| 2004 | 12646 | 13186 | 25832 | 0,64% | 95,90 |
| 2005 | 12630 | 13275 | 25905 | 0,28% | 95,14 |
| 2006 | 12662 | 13309 | 25971 | 0,25% | 95,13 |
| 2007 | 12653 | 13326 | 25979 | 0,03% | 94,94 |
| 2008 | 12761 | 13441 | 26202 | 0,86% | 94,94 |

| | | | | | |
|-----------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 2009 | 12875 | 13534 | 26409 | 0,79% | 95,13 |
| 2010 | 12990 | 13566 | 26556 | 0,56% | 95,75 |
| 2011 | 12991 | 13559 | 26550 | -0,02% | 95,81 |
| 2012 | 13014 | 13554 | 26568 | 0,07% | 96,01 |
| 2013 | 13332 | 13691 | 27023 | 1,71% | 97,37 |
| 2014 | 13384 | 13716 | 27100 | 0,28% | 97,57 |
| 2015/2016 | 13375 | 13702 | 27077 | 0,08% | 97,61 |
| 2017 | 13373 | 13678 | 27051 | -0,09% | 97,77 |
| 2018 | 13280 | 13682 | 26962 | | |

Di rilevanza sono anche i dati relativi alla popolazione in età attiva (15-64 anni) ed alla popolazione in età non attiva (0-15 e 65 anni e più nel Comune di Scicli, che sono di seguito indicati:

| | |
|--|-------|
| POPOLAZIONE in età attiva (15-64) | 17255 |
| POPOLAZIONE in età non attiva (0-15 e 65 anni e più) | 9796 |

E che consentono di calcolare un importante indicatore con rilevanza economica e sociali, e cioè l'indice di dipendenza strutturale (o totale), ossia il rapporto percentuale tra il totale della popolazione in età non attiva (0 - 15 e 65 anni e più) e la popolazione in età attiva (15 -64 anni).

Il Comune di Scicli ha fatto registrare, nel periodo di riferimento e negli anni precedenti al 2018 inoltre un flusso di immigrati notevole. L'economia di Scicli è stata basata sull'agricoltura intensiva e sulla produzione di primaticci e sul turismo.

Per quanto riguarda il settore secondario, ha avuto un ruolo principale allo sfruttamento delle risorse del sottosuolo, da cui si estrae una notevole quantità di asfalto e, in misura minore, petrolio.

Relativamente al contesto economico di stretta competenza comunale, il Settore Sviluppo Economico e Attività produttive ha registrato la presenza delle seguenti attività commerciali autorizzate, suddivise secondo le tipologie di cui alla tabella sotto riportata:

| | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| Pubblici esercizi | 175 |
| Farmacie | 9 |
| Parafarmacie | 4 |
| Mercati settimanali | 3 |
| | (con n. 262 operatori) |
| Mercato ittico | 1 |
| | (con n. 4 operatori) |
| Mercato ortofrutticolo | 1 |
| | (con n. 12 operatori) |
| Parrucchieri | 39 |
| Estetisti e affini | 31 |
| Rivendite giornali | 9 |
| Circoli ricreativi | - |

| | |
|-------------------------|-----------|
| extralberghiere | 93 |
| Agenzie d'affari | 13 |
| Sale giochi | 10 |
| Taxi | 1 |
| (N.C.C.) | 19 |

La Città di Scicli

Patrimonio dell'Umanità, inserita nel 2002 dall'Unesco nella World Heritage List. Per l'appartenenza al territorio del Val di Noto, ha una storia antica e millenaria. Vi hanno lasciato il proprio segno nell'architettura, nei luoghi e nella lingua, Siculi, Arabi, Normanni, Svevi, Angioini, Spagnoli. Esaltata da Elio Vittorini e Pierpaolo Pasolini, ha incantato personalità come Franco Battiato e Vinicio Capossela. Tra sole, cielo, mare e Barocco.

Una fase di sempre crescente sviluppo vive il turismo sia balneare che culturale.

Lo sviluppo del turismo ha rappresentato e rappresenta una delle principali fonti economiche: La valorizzazione dei beni culturali strettamente connessa a criteri di sostenibilità economica ha costituito obiettivo amministrativo prioritario e a tal fine è stato istituito dall'Assessorato al Turismo un Tavolo tecnico, per lo sviluppo turistico-culturale del territorio comunale.

Contesto Interno - Dati relativi all'organizzazione

I dipendenti del Comune di Scicli al primo gennaio 2018 risultano essere n: 247. Si riporta di seguito la tabella, che attesta, nello specifico degli anni, il numero del personale dipendente dell'Ente in servizio al 31/12 (compreso il personale in Comando presso altro Ente e senza considerare il segretario Comunale), e l'ammontare della popolazione.

| anno | dipendenti | popolazione |
|-----------|------------|-------------|
| 2002 | 307 | 25486 |
| 2003 | 311 | 25669 |
| 2004 | 307 | 25832 |
| 2005 | 302 | 25905 |
| 2006 | 291 | 25971 |
| 2007 | 281 | 25979 |
| 2008 | 345 | 26202 |
| 2009 | 336 | 26409 |
| 2010 | 326 | 26556 |
| 2011 | 316 | 26550 |
| 2012 | 296 | 26568 |
| 2013 | 285 | 27023 |
| 2014 | 282 | 27100 |
| 2015 | 263 | 27077 |
| 2016 | 256 | 27077 |
| 2017/2018 | 247 | 27051 |

Il personale part-time, nell'anno in esame, è risultato di circa n. **78** unità ed in tutti i Settori dell'Ente rappresenta una parte significativa del personale in servizio, che ha espletato attività di vitale importanza per l'Ente, e che a tutt'oggi auspica un incremento del monte ore, necessario all'espletamento delle varie attività dell'Ente, che negli ultimi anni ha visto sempre più ridursi il personale in servizio a tempo indeterminato sia a causa di eventi naturali- (decessi), sia a causa degli intervenuti pensionamenti, sempre più numerosi. Si è potuto infatti assistere ad uno "svecchiamento" del personale in servizio. La carenza di personale è stata lamentata tra l'altro da quasi tutti i Settori dell'Ente. L'Amministrazione Comunale ha avviato un processo di riorganizzazione dei Settori, Servizi e Uffici dell'Ente, attraverso modifiche al Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi ed all'organigramma e funzionigramma. Tra gli obiettivi

perseguiti dall'Amministrazione Comunale vi è stato quello di riorganizzare le strutture apicali dell'Ente, al fine di assicurare, una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Con deliberazione della G.C. N° 237 del 29/12/2017 sono state apportate modifiche al Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi, modifiche successivamente oggetto di ulteriori correzioni a seguito dell'approvazione delle deliberazioni della Giunta n. 13 del 29/01/2018, n. 15 del 30/01/2018 e n. 84 del 20/05/2019.

Nell'Ente, per l'anno 2018, sono state istituite dieci posizioni organizzative, corrispondenti ai Settori previsti nella suddetta delibera G.C. di approvazione organigramma dell'Ente:

Settore I Amministrativo;

Settore II Benessere di Comunità, Cultura ed Istruzione;

Settore III Entrate e Finanze;

Settore IV Gare Contratti Anticorruzione / Trasparenza Controllo di Gestione Provveditorato ed utenze;

Settore V Riqualificazione e valorizzazione del Patrimonio e delle Infrastrutture

Settore VI Urbanistica

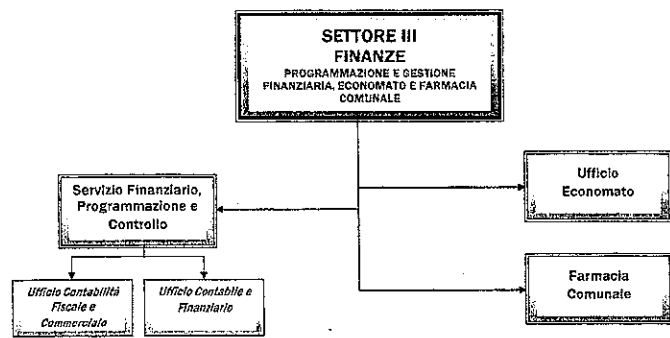
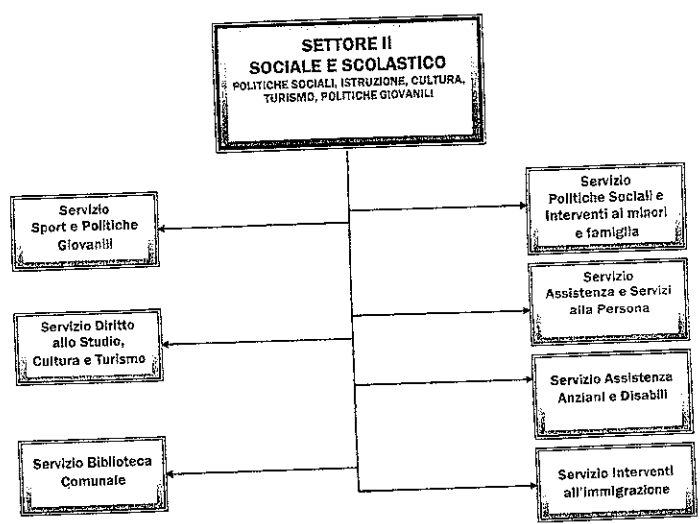
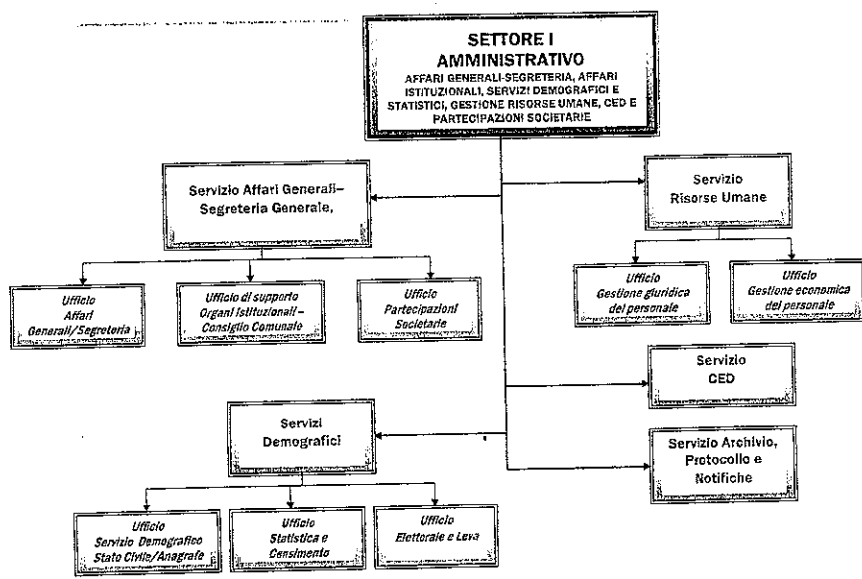
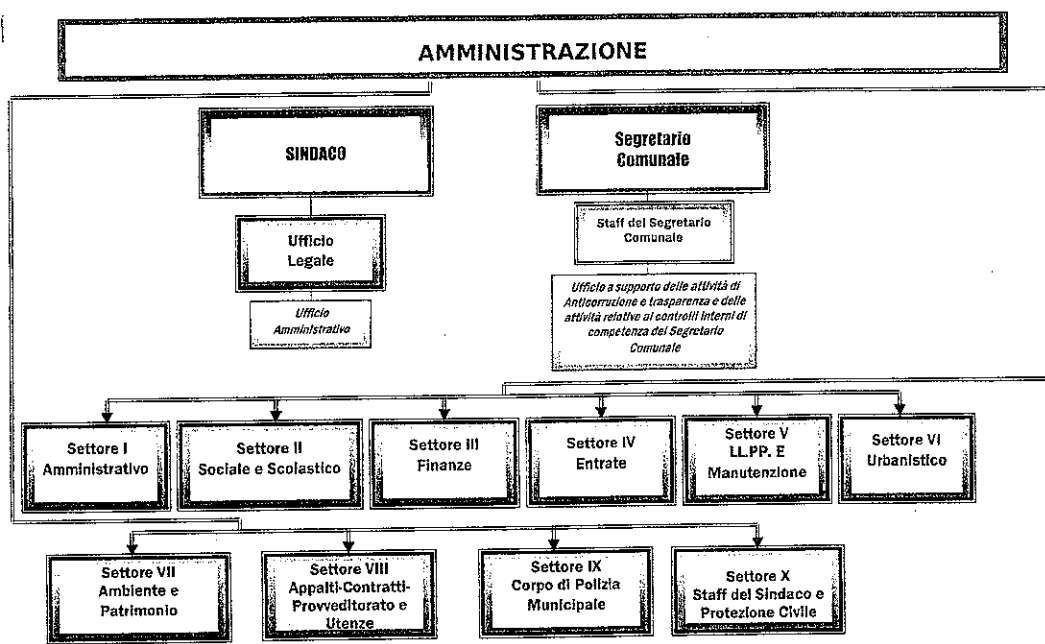
Settore VII Ambiente-Patrimonio-Gestione del Patrimonio-Espropri

Settore VIII Avvocatura Comunale e Gestione del Contenzioso

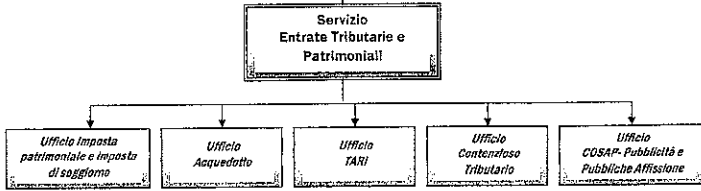
Settore IX **Corpo** di Polizia Municipale

Settore X Staff URP e Protezione Civile

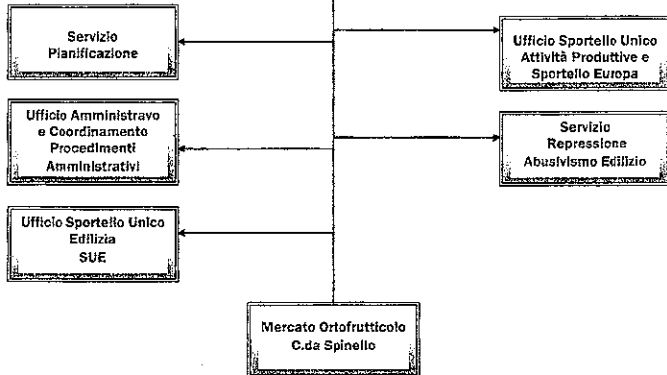
Di seguito viene riportato l'Organigramma anno 2018 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 237 del 29/12/2017:



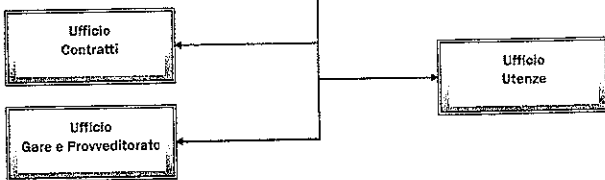
**SETTORE IV
ENTRATE**
ENTRATE TRIBUTARIE E PATRIMONIALI



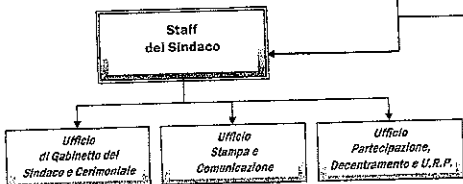
**SETTORE VI
URBANISTICO**
URBANISTICA, EDILIZIA, ATTIVITA' PRODUTTIVE, SUAP E SUE



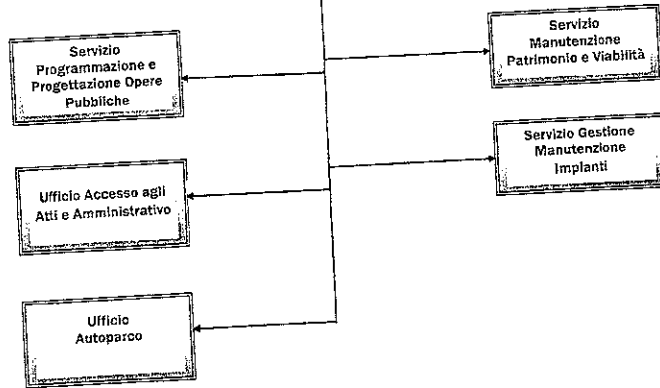
**SETTORE VIII
APPALTI-CONTRATTI-
PROVEDITORATO E UTENZE**
GESTIONE GARE, CONTRATTI,
PROVEDITORATO E GESTIONE UTENZE



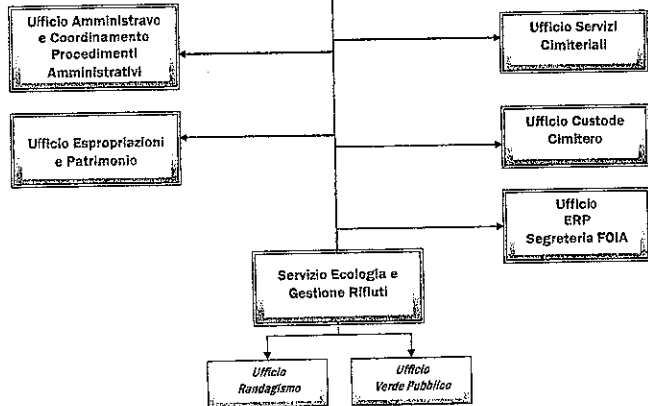
**SETTORE X
STAFF DEL SINDACO E
PROTEZIONE CIVILE**



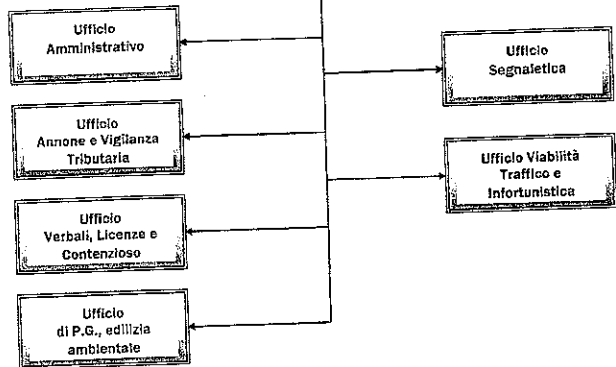
**SETTORE V
LL.PP. E MANUTENZIONE**



**SETTORE VII
AMBIENTE E PATRIMONIO**
AMBIENTE, PATRIMONIO, ECOLOGIA ED ESPROPRI



**SETTORE IX
CORPO DI POLIZIA
MUNICIPALE**



Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni.

Con deliberazione della C.S. adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 114 del 24/11/2016 è stato approvato il Piano della Performance 2016-2018, il sistema di misurazione e valutazione della performance, il prospetto fasce di retribuzione e modus gerendi dirigenti e responsabili di uffici e posizioni organizzative. Con il Medesimo atto deliberativo è stato approvato anche il Piano della Performance 2016/2018.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 196 del 31/12/2018 è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente del Comune di Scicli, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 ed integrato il sistema MIVAP.

L'O.I.V, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009 e successivo D.Lgs. n. 74/2017 è chiamato a svolgere il monitoraggio complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il 6 novembre 2012 è stata approvata la legge n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, entrata in vigore poi il 28 novembre 2012.

Tale provvedimento normativo ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione che ha come obiettivo principale quello di attuare strategie e strumenti, attraverso l'individuazione dei rischi, in grado di organizzare l'ente nella direzione della prevenzione della corruzione.

La legge nel suo complesso contiene misure volte a prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella P.A. ed introduce nel codice penale modifiche alla disciplina dei reati contro la pubblica amministrazione.

a) iniziative assunte nel corso del 2018 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi in relazione ai seguenti obiettivi generali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, operando sui livelli organizzativi dell'Ente;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- monitoraggio dei tempi dei procedimenti;

- Sviluppare un collegamento tra i compiti e le responsabilità inseriti nel Piano con il ciclo della performance e con gli obblighi di trasparenza.

Con determina sindacale n. 33 del 07/08/2017 è stata nominato Responsabile in materia di prevenzione della corruzione (legge n. 190/2012) e in materia di attuazione del programma triennale per la trasparenza (art. 11 D.Lgs. n. 150/2009) l'avv. Cinzia Gambino – Segretario Generale dell'Ente fino al 08/08/2018.

Con determina sindacale n. 24 del 09/11/2018 è stata nominato Responsabile in materia di prevenzione della corruzione (legge n. 190/2012) e in materia di attuazione del programma triennale per la trasparenza (art. 11 D.Lgs. n. 150/2009) l'avv. Chiara Stella – Segretario Generale dell'Ente con incarico a scavalco dal 01/10/2019 al 30/11/2019.

In virtù del comma 8, art. 1 della Legge 190/2012, che dispone che l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile della Prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, è tenuto ad aggiornare il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, documento di natura programmatica e di definizione della strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente, contenente l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenirli, con Deliberazione della G.C. n. 16 del 31/01/2018 l'Amministrazione Comunale ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il Triennio 2018-2020, alla luce delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la delibera n. 1208 del 22.11.2017 con la quale è stato approvato definitivamente l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Quadro normativo.

Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» (di seguito D.Lgs. 97/2016) e al Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici.

Legge 30 novembre 2017, n. 179 che ha sostituito l'art. 54 – bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Piano, in quanto documento programmatico, si fonda sull'esigenza di incrementare in modo graduale e progressivo il sistema di prevenzione, quale processo in cui le strategie e gli strumenti sono affinati e modificati sulla base di soluzioni specifiche, tenendo in considerazione che i risultati dipendono dal consenso e dalla concreta promozione e realizzazione della "cultura della legalità" da parte di tutti gli attori coinvolti.

Tra i principali soggetti coinvolti nella predisposizione ed attuazione del Piano risultano: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, i Titolari di Posizione Organizzativa e tutti i dipendenti.

Il Piano definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire e contrastare il rischio della corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune e si prefigge i seguenti obiettivi operativi in materia di prevenzione corruzione e trasparenza:

- Promozione di maggiori livelli di trasparenza anche attraverso l'attuazione di specifiche misure organizzative per l'esercizio del diritto di accesso civico e accesso generalizzato e le linee guida ANAC del 28/12/2016, n. 1309.
- Crescente coinvolgimento della società civile attraverso l'introduzione di misure specifiche quali il potenziamento di una procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile riguardo eventuali eventi corruttivi riguardanti i dipendenti o soggetti che intrattengono rapporti con l'Amministrazione.
- Riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione attraverso l'implementazione di programmi formativi al fine di ridurre le eventualità che si realizzino casi di corruzione.
- Interazione tra le misure del PTPCT, Piano delle Performance e controlli interni. Progressiva integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno.
- Graduale implementazione del livello di dettaglio dell'analisi dei processi e conseguentemente dell'analisi dei rischi e del trattamento degli stessi al fine di pervenire ad una semplice e più concreta attuazione della prevenzione ottimale dei fenomeni di corruzione ed illegalità, tenendo conto di una analisi più dettagliata del contesto esterno e del contesto interno dell'Ente.

b) iniziative assunte nel corso del 2018 in merito alla trasparenza compresa l'approvazione della relazione annuale e del programma triennale e l'individuazione dei relativi responsabili.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 33/2013, nel testo novellato dal D.Lgs. n.97/2016, per trasparenza dell'attività amministrativa deve intendersi "l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa".

Nel corso dell'anno 2018 è stata data attuazione al PTPC 2018/2020 - sezione trasparenza - con la realizzazione di alcune azioni miranti alla attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi garantiti dai funzionari responsabili delle posizioni organizzative dell'Ente:

- Pubblicazione e diritto alla conoscibilità – Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione;
- Limiti alla trasparenza;
- Dati aperti e riutilizzo;
- Accessibilità alle informazioni
- Accesso civico

- Responsabile per la trasparenza e soggetti responsabili della trasmissione dei dati e dell'accesso civico;
- Elementi di valutazione in ordine agli obblighi di pubblicazione al fine di misurare e valutare la performance dei responsabili dei procedimenti nonché dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

PRINCIPALI ATTI INERENTI IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Con riferimento specifico al Ciclo della Performance per l'anno 2018 nel Comune di Scicli si riportano qui di seguito i principali atti adottati:

Deliberazione G.C. n. 114 del 24/11/2016: Approvazione Piano della Performance anno 2016-2018, sistema di misurazione e valutazione della performance, prospetto fasce di retribuzione e modus gerendi dirigenti e responsabili di uffici e posizioni organizzative.

Deliberazione G.C. n. 196 del 31/12/2018: Approvazione aggiornamento per l'anno 2018, del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente del Comune di Scicli ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009. Integrazione sistema MIVAP.

Deliberazione G.C. n. 100 del 26/06/2018: Approvazione Piano Provvisorio della Performance – Assegnazione Obiettivi Operativi ai responsabili di posizione organizzativa per l'anno 2018.

Deliberazione C.C. n. 110 del 13/12/2018: Approvazione Documento Unico di Programmazione 2018-2020 e approvazione schema di Bilancio di previsione finanziario 2018-2020 e relativi allegati.

In attuazione delle disposizioni di cui al Piano delle Performance 2016/2018 ed in continuità con l'obiettivo trasversale di cui al Piano della Performance 2017 si è proceduto all'assegnazione per l'anno 2018 del seguente obiettivo trasversale per tutti i Settore *“implementazione attraverso il completamento nella misura del 100% entro il 31/12/2018 delle schede informative di tutte le tipologie di procedimenti assegnati al Settore con indicazione dei tempi medi di erogazione dei servizi assegnati con i requisiti e le caratteristiche indicate dal D.Lgs. n. 33/2013 e sss.mm.ii. - omissis-”*

In aggiunta al sopracitato obiettivo comune e trasversale per tutti i Settore, e nell'ambito dell'attività di prevenzione della corruzione e dell'illegalità di cui al Piano Triennale vigente, sono stati assegnati obiettivi ai responsabili di p.o. obiettivi miranti l'aggiornamento e o modifica di alcuni regolamenti dell'ente da ritenersi oramai superati alla luce delle recenti normative o all'adozione di nuovi regolamenti ove necessario al fine di dotare l'Ente di strumenti di lavoro chiari e aggiornati.

I predetti obiettivi sono stati negoziati con i Responsabili di p.o. e da questi condivisi; sono stati, altresì, oggetto della presa d'atto da parte dell'O.I.V. dell'Ente.

Gli obiettivi operativi gestionali assegnati, al fine di garantire la "qualità" e la "comprensibilità" della rappresentazione della performance attesa annualmente, sono stati elaborati con i seguenti requisiti metodologici:

- rilevanti e pertinenti, ovvero rispondenti ai bisogni della collettività, e strettamente connessi alle priorità politiche, espresse nelle linee di mandato e nella missione istituzionale, ed alle strategie e relativi obiettivi strategici; - specifici e misurabili (concreti e chiari);
- migliorativi della qualità dei servizi erogati attraverso gli interventi attuati;
- riferibili ad un arco temporale determinato: l'esercizio amministrativo;

I suddetti obiettivi, in adempimento alle previsioni normative del sistema in vigore nell'Ente, sono stati assegnati ai dipendenti delle singole strutture organizzative dai responsabili di p.o.. Le schede di assegnazione degli obiettivi hanno specificato, per ciascuno di essi, gli indicatori ed i relativi pesi ponderali, fornendo tutte le informazioni riguardo al sistema di valutazione adottato dall'Ente (comportamenti organizzativi e competenze professionali oggetto di valutazione, relativi pesi, fasi del processo valutativo, ecc.)

Ai sensi dell'art. 15 del vigente SMVP, i Responsabili di p.o. hanno effettuato la valutazione della performance dei dipendenti assegnati con contestuale trasmissione all'OIV, in uno alla relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi, della documentazione necessaria ai fini della propria valutazione, ivi compresa la tabella riassuntiva della valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione dei Responsabili di p.o. e del personale ad essi assegnati si è basata:

- a) nella misura del 40% sui risultati raggiunti con riferimento sia agli obiettivi strategici – ivi compresi gli obiettivi connessi con il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della performance della struttura organizzativa diretta, nonché gli obiettivi trasversali, - sia agli specifici obiettivi individuali;
- b) nella misura del 60% sul modus gerendi di ciascuno, secondo una griglia di indicatori elaborata dall'O.I.V., che pondera il comportamento organizzativo, le capacità manageriali del responsabile di p.o.. e la restituzione di immagine all'ente, e sostanzialmente contenuta nelle schede di valutazione che presentano un punteggio massimo complessivo pari a 50 + 10; ove il punteggio di 10 è correlato alla performance organizzativa.

Pertanto, il SMVP applicato nell'anno 2018, (anno sottoposto a monitoraggio nel 2019), è stato virtuosamente fondato sul doppio canale della ponderazione A) del raggiungimento degli obiettivi e B) del modus gerendi (cioè l'aspetto riguardante il "come", attraverso quali comportamenti o boni mores, siano stati raggiunti gli obiettivi, attraverso quali strategie gestionali e di micro organizzazione del capitale umano). A questo si è aggiunta la rilevazione C) della performance organizzativa attraverso l'inserimento di un parametro entro la scheda di rilevazione del modus gerendi.

Con determina sindacale n. 22 del 26/09/2019 è stata approvata la valutazione finale dei Titolari di Posizione Organizzativa. Retribuzione di risultato anno 2018, giusta la proposta di valutazione dell'O.I.V. relativa alla performance dell'anno 2018, adottata, poi,

ai sensi del combinato disposto dell'art. 14 comma 4 del d.lgs 150/2009 e del SMVP, vigente nell'anno 2018, che attribuisce al Sindaco l'adozione della valutazione finale.

VALUTAZIONI CONCLUSIVE

Premesso che, solo nell'anno 2017, questo Ente ha attuato la prima vera implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, pur con la criticità ravvisabile nella dilatazione del tempo necessario affinché tutti gli attori del sistema potessero adattarsi alle nuove metodologie e ad un diverso modello di rilevazione della qualità delle prestazioni erogate.

L'attuazione del ciclo di gestione delle performance, nell'ambito del Comune di Scicli, relativa all'anno 2018, ha messo in evidenza soprattutto la disponibilità di tutti gli attori del sistema ad accettare tecniche e logiche della valutazione delle performance. Complessivamente il dato che va certamente posto in evidenza è la corale partecipazione ai processi di monitoraggio anche attraverso incontri collegiali tesi a verificare le regole da applicare.

La modifica al SMVP ha introdotto anche un'altra importante novità sistemica, sia pure in via del tutto sperimentale e ancora in forma embrionale. E' stata, infatti, attuato un primo tentativo di rilevazione della performance organizzativa, basato sulla distribuzione di questionari tesi a rilevare la customer satisfaction degli utenti di ciascuno dei servizi affidati ai diversi responsabili di P.O. .

In data 31/08/2019 l'O.I.V. ha trasmesso la Relazione sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (nell'anno 2019 rispetto alla valutazione del 2018) nel Comune di Scicli. Nella predetta relazione è stato rilevato che, trattandosi delle prime esperienze di applicazione di un ciclo di gestione della performance, post riforma racchiusa nel d.lgs. n. 150/2009, si è ritenuto indispensabile consentire a tutti gli attori del sistema di adattarsi al nuovo modello attraverso la più ampia partecipazione in ogni sua fase.

Si evidenzia altresì che diverse audizioni sono state attuate nel corso dell'anno 2018 e nel 2019 proprio al fine di consentire al valutato la migliore consapevolezza di ciascuna delle fasi del ciclo. In questa ottica è parso assai utile l'incontro volto a verificare le novità racchiuse nel SMVP, come novellato, e a veicolare l'importanza della valutazione "responsabile" dei propri collaboratori. In quella sede sono emersi dubbi applicativi sulle schede destinate al personale, poi "virtuosamente" sciolti attraverso un dibattito collettivo.

Nell'arco di audizioni convocate per il relativo esaustivo chiarimento è stato possibile approfondire tutti questi aspetti e specificare la corretta implementazione di un ciclo di gestione delle performance ai sensi del d.lgs 150/2009.

In detta relazione, l'O.I.V. ha ritenuto di evidenziare, anche, i punti di criticità rilevati nel corso dell'implementazione del SMVP, quali la dilatazione del tempo necessario per chiudere il percorso di rilevazione relativo all'anno 2017 che si è riverberato, sotto il profilo temporale, anche sulla valutazione relativa all'anno 2018. Si legge, tra l'altro, che anche

l'assenza di un sistema informativo strutturato di Amministrazione in grado di fornire un monitoraggio costante degli obiettivi, ha portato a fare ricorso "all'esiziale interlocuzione con il Segretario comunale", oltre che ad audizioni nelle quali ciascun valutato ha potuto dichiarare e certificare (anche con la produzione documentale necessaria) il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In ogni modo, le criticità riscontrate durante le prime applicazioni del ciclo di gestione delle performance, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, devono costituire un "*virtuoso background*" per la correzione del modello in virtù delle evidenze empiriche rilevate dall'O.I.V.

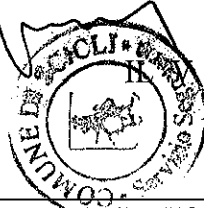
Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO - PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

Vincenzo R. Alb

huf



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Valeria Drago

Drago

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione sull'albo on-line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, è stato pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio on-line istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 della L.R. n. 44/1991 nonché dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 nell'albo pretorio on line dell'Ente prot. n. _____ dal _____ al _____

Dalla residenza municipale, li

L'Addetto alla Pubblicazione dell'Albo on line
(Sig.ra Arrabito Carmela)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il 1-10-19:

- perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
- decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);
- non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Valeria Drago

Drago