



ORIGINALE



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. <u>85</u> del registro data <u>21.07.2020</u>	Oggetto: Approvazione relazione finale sul Piano della Performance 2019, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150-2009 e ss.mm.ii.
--	--

L'anno **duemilaventi** addì VENTIQUATTRO del mese di luglio, alle ore 13:45 e ss. nella sala delle adunanze del Comune, convocata ai sensi di legge, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
GIANNONE Vincenzo	Sindaco		
RICCOTTI Caterina	V. Sindaco		
FIORILLA Ignazio	Assessore		
MIRABELLA Ignazio Bruno	Assessore		
PITROLO Viviana	Assessore		
ARRABITO Emilia	Assessore		

Partecipa il Vicesegretario Comunale Dott.ssa. Maria Sgarlata.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione della proposta di cui all'oggetto.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto .

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009, aggiornato alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 di attuazione della legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introduce i principi ai quali devono attenersi le P.A. nella stesura del "Piano della Performance", adottato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di Bilancio, che si conclude annualmente con la "Relazione della Performance" ove vengono evidenziati, 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;
- 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 medesimo 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;
- che ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/09 la relazione annuale deve essere approvata e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";

RICHIAMATE:

- la deliberazione della C.S. n. 114 del 24/11/2016 con cui è stato approvato il Piano della Performance 2016-2018 ed 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 s.m.i., con la quale sono state apportate modifiche al Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi;
- 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;
- la deliberazione di G.C. n. 134 del 27/08/2019 con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza per il triennio 2019-2021;
- la deliberazione di C.C. n. 66 del 02/10/2019 con la quale è stato approvato il DUP 2019-2021 e lo schema di Bilancio di Previsione finanziario 2019-2021 ed allegati;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 30/10/2019 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione, Piano della Performance 2019-2021 e Piano degli Obiettivi Operativi;

VISTA l'allegata Relazione finale sul piano delle performance anno 2019, 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 di 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.;
- 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 2019, 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 per la validazione all’O.I.V. dell’Ente, Dott. Alessandro Cavalli;
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 2019;
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)



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

PERFORMANCE
ANNO 2019



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), aggiornato alle disposizioni contenute nel 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, che 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 conclusivo del ciclo della Performance. 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. 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 2019, come programmata nell'ambito del Piano della Performance 2019-2021 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 per conoscere direttamente e far conoscere ai cittadini in modo sempre più puntuale ed approfondito, le proprie molteplici attività ed il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

La Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo del Comune ed in seconda istanza, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione perché si possa accedere agli strumenti premianti previsti dall'art. 14 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 dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance".

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

Dati informativi sull'organizzazione

Contesto Esterno: Caratteristiche della popolazione economica del territorio

Come si può evidenziare dalla tabella relativa ai dati della popolazione di seguito riportata, negli anni dal 2002 al 2010, il Comune di Scicli ha fatto registrare un lieve incremento della popolazione, passando da n. 25.869 abitanti nel 2002 a n. 26.556 abitanti nel 2010. Nel 2011 si è registrato invece un lievissimo calo rispetto all'anno precedente dello 0,02%, per poi aumentare negli anni successivi a partire dall'anno 2012 fino all'anno 2016, mentre dal 2017 la popolazione di Scicli ha cominciato a superare un lieve calo rispetto agli anni precedenti.

Dai dati della popolazione riportati nella sottostante tabella, si evince inoltre che il rapporto di mascolinità, cioè il rapporto tra maschi e femmine moltiplicato per 100, è inferiore a 100. E ciò equivale a dire che vi c'è sempre stata la prevalenza del sesso femminile rispetto al sesso maschile.

DATI POPOLAZIONE DAL 2002 AL 2019

ANNO di riferimento	M	F	TOTALE	Variazione percentuale sull'anno precedente	Rapporto di mascolinità (M/F*100)
2002	12.751	13.118	25.869	-1,76%	97,20
2003	12.583	13.086	25.669	0,72%	96,15
2004	12.646	13.186	25.832	0,64%	95,90
2005	12.630	13.275	25.905	0,28%.	95,14
2006	12.662	13.309	25.971	0,25%.	95,13
2007	12.653	13.326	25.979	0,03%	94,94
2008	12.761	13.441	26.202	0,86%	94,94
2009	12.875	13.534	26.409	0,79%	95,13
2010	12.990	13.566	26.556	0,56%	95,75
2011	12.991	13.559	25.550	-0,02%	95,81
2012	13.014	13.554	26.568	0,07%	96,01
2013	13.332	13.691	27.023	1,71%	97,37
2014	13.384	13.716	27.100	0,28%	97,57
2015	13.375	13.702	27.077	0,08%	97,61
2016	13.439	13.757	27.196	0,44%	97,69
2017	13.373	13.678	27.051	-0,53%	97,77
2018	13.280	13.682	26.962	-0,33%	98,67
2019	13.250	13.694	26.944	-0,07%	96,76

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) che di seguito sono riportati:

<u>POPOLAZIONE in età attiva (15-64)</u>	<u>17.150</u>
<u>POPOLAZIONE in età non attiva (0-15 e 65 anni e più)</u>	<u>9.794</u>

che consentono di calcolare un importante indicatore con rilevanza economica e sociale, e cioè l'indice di dipendenza strutturale (o totale), cioè 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 2019 inoltre, un flusso di immigrati notevole. L'economia di Scicli è stata basata sull'agricoltura intensiva e sulla produzione di primaticci, oltre al 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 VI Edilizia Privata e Sviluppo Economico ha registrato la presenza delle seguenti attività commerciali autorizzate, suddivise secondo le tipologie di cui alla tabella sotto riportata:

Pubblici esercizi	N. 80 Alimentari N. 210 non Alimentari N. 175 Somministrazione
Farmacie	N. 9
Parafarmacie	N. 4
Mercati Settimanali	N. 3 di cui: 1) C.da Zagarone (con n. 150 operatori) 2) Via Merano (con n. 30 operatori) 3) Largo Gramsci (con n. 40 operatori)
Mercato Ittico	N. 1 (con n. 4 operatori)
Mercato Ortofrutticolo	N. 2 di cui: 1) C.da Spinello (con n. 10 operatori) 2) C.da Zagarone (con n. 4 operatori)
Parrucchieri	N. 43
Estetiste e affini	N. 33
Rivendite giornali	N. 10
Circoli ricreativi	---
Alberghi e attività extralberghiere	N. 94 oltre all'Albergo Diffuso con N. 35 unità abitative con n. 89 posti letto
Agenzie d'affari	N. 13
Sale giochi	N. 10
Taxi	N. 1
Noleggio con conducente (N.C.C.)	N. 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. 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 1° gennaio 2020, risultano essere N. 223. Di seguito si riporta la tabella che attesta, negli anni, il numero dei dipendente in servizio e della popolazione al 31/12/2019:

ANNO	DIPENDENTI	POPOLAZIONE
2002	311	25.869
2003	316	25.669
2004	309	25.832
2005	314	25.905
2006	302	25.971
2007	292	25.979
2008	282	26.202
2009	344	26.409
2010	329	26.556
2011	322	25.550
2012	315	26.568
2013	290	27.023
2014	285	27.100
2015	279	27.077
2016	265	27.196
2017	256	27.051

2018	247	26.962
2019	235	26.944

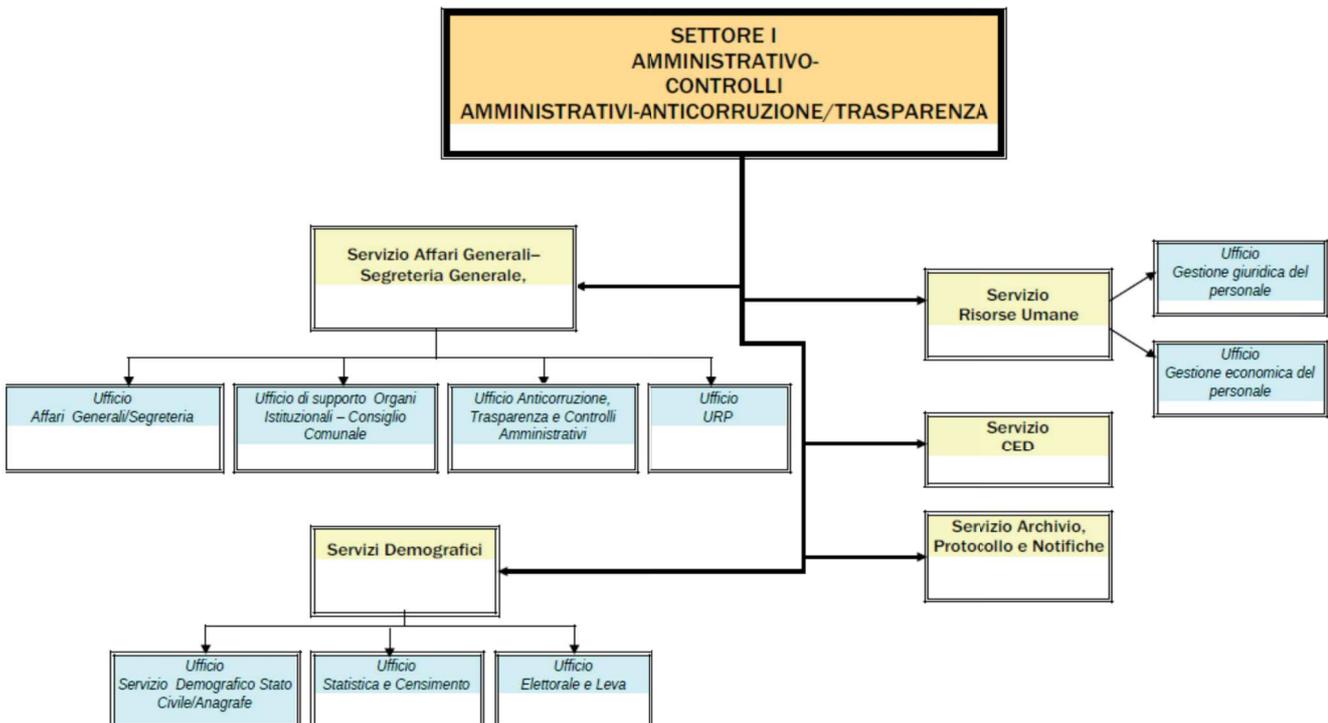
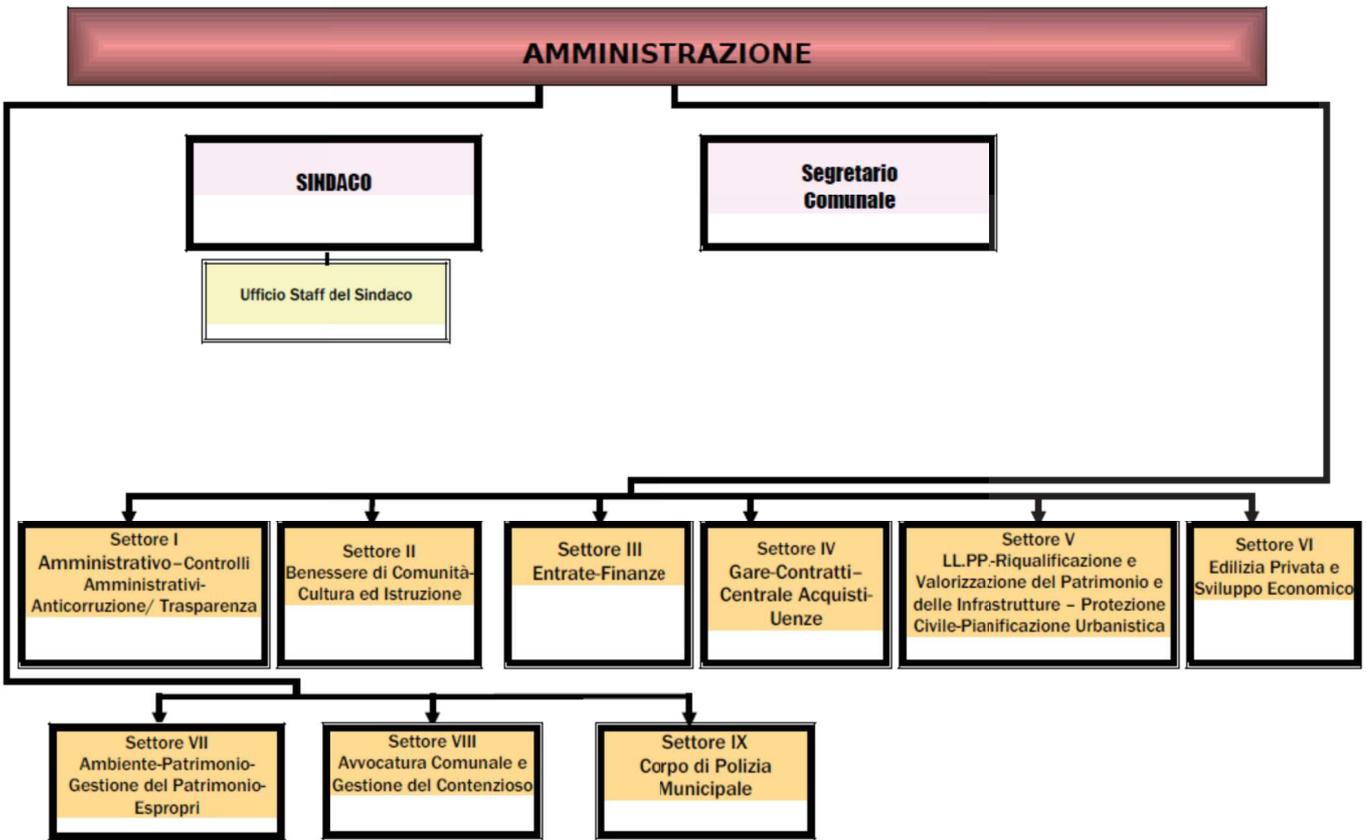
Il personale con contratto part-time risulta di circa n. 78 unità ed in tutti i Settori dell'Ente, rappresenta una quota significativa del personale in servizio, che espleta attività importanti per l'Ente. Nell'anno 2019 l'Amministrazione ha incrementato il monte ore lavorativo per consentire il necessario espletamento delle varie attività dell'Ente, considerato che negli ultimi anni il numero del personale in servizio a tempo indeterminato si è notevolmente ridotto soprattutto per gli intervenuti pensionamenti, sempre più numerosi. La carenza di personale è lamentata 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'A.C. vi è la riorganizzazione delle strutture apicali dell'Ente, al fine di assicurare maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. A tal fine, nell'ultimo biennio, sono state apportate alcune modifiche al Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi. Con determinazioni sindacali nn. 6/2019 e 27/2019, nel periodo 1.1.2019/20.05.2019, sono state istituiti nell'Ente dieci Settori, successivamente razionalizzati in nove nel periodo dal 21.05.2019 al 31.12.2019 con determina sindacale n. 12/2019, come di seguito indicato:

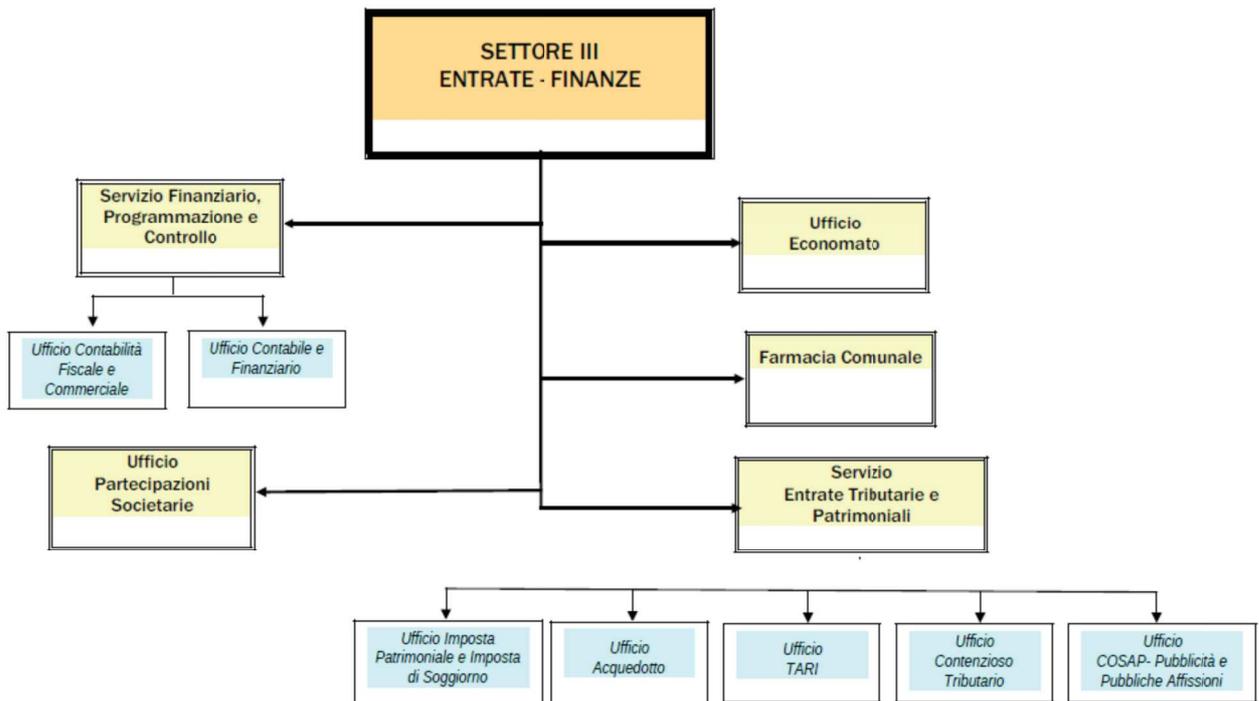
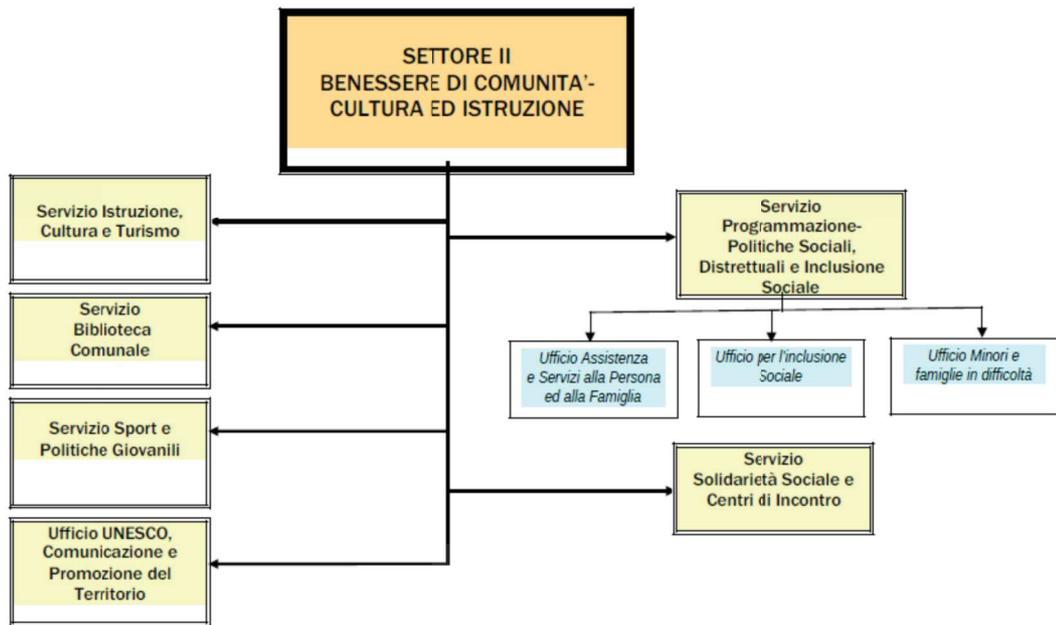
- Settore I Amministrativo-Controlli Amministrativi-Anticorruzione/Trasparenza;
- Settore II Benessere di Comunità, Cultura ed Istruzione;
- Settore III Entrate e Finanze;
- Settore IV Gare-Contratti-Centrale Acquisti-Utenze;
- Settore V LL.PP.-Riqualificazione e Valorizzazione del Patrimonio e delle Infrastrutture-Protezione Civile-Pianificazione Urbanistica;
- Settore VI Edilizia Privata e Sviluppo Economico;
- Settore VII Ambiente-Patrimonio-Gestione del Patrimonio-Espropri;
- Settore VIII Avvocatura Comunale e Gestione del Contenzioso;
- Settore IX Corpo di Polizia Municipale;

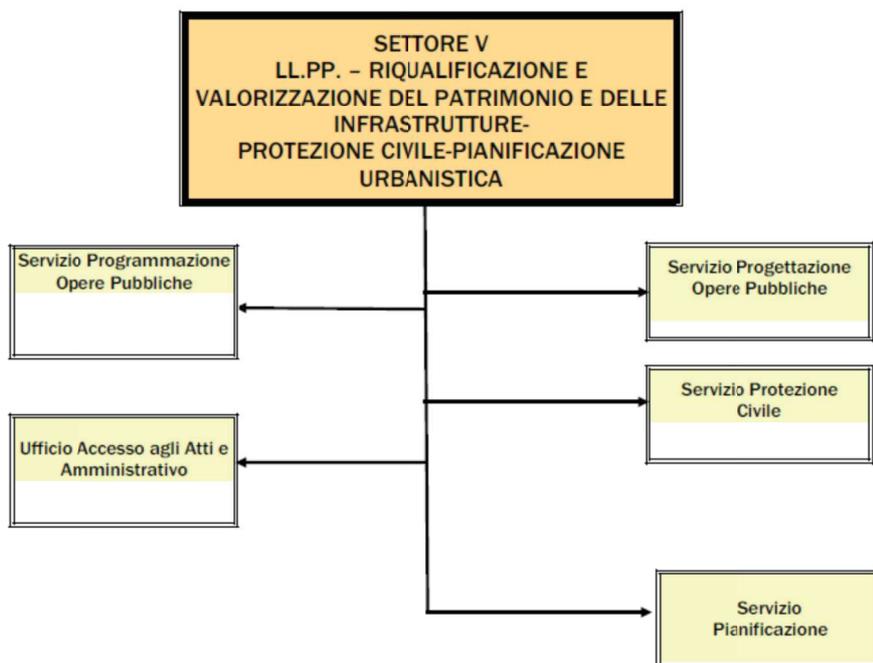
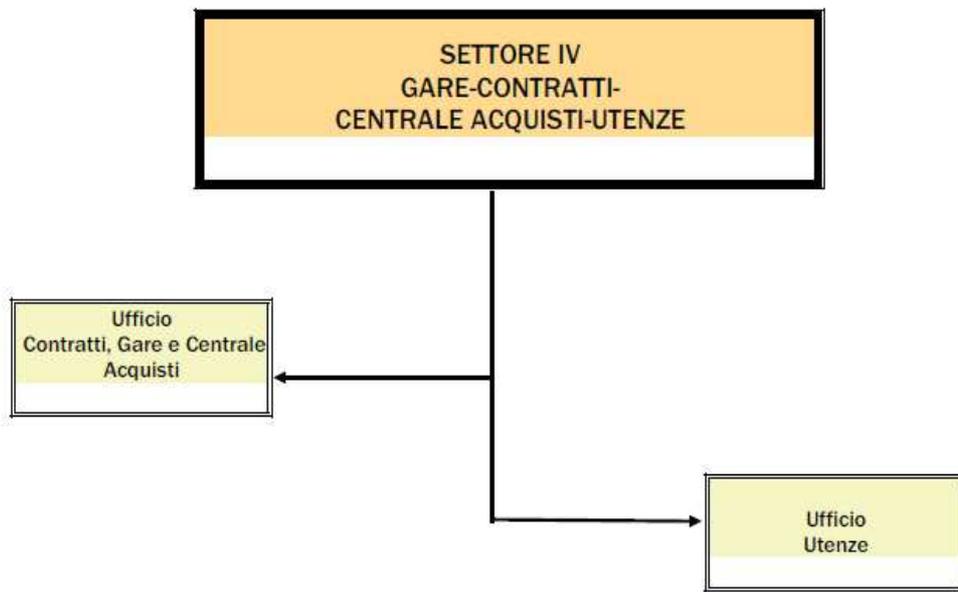
Di seguito viene riportato l'Organigramma anno 2019 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 20/05/2019:

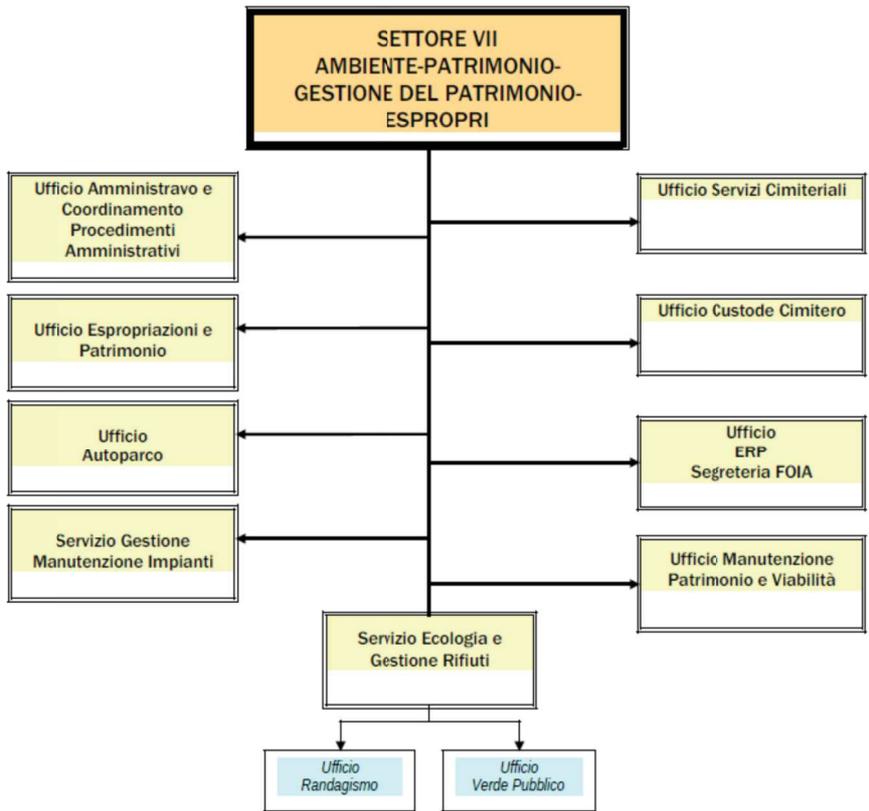
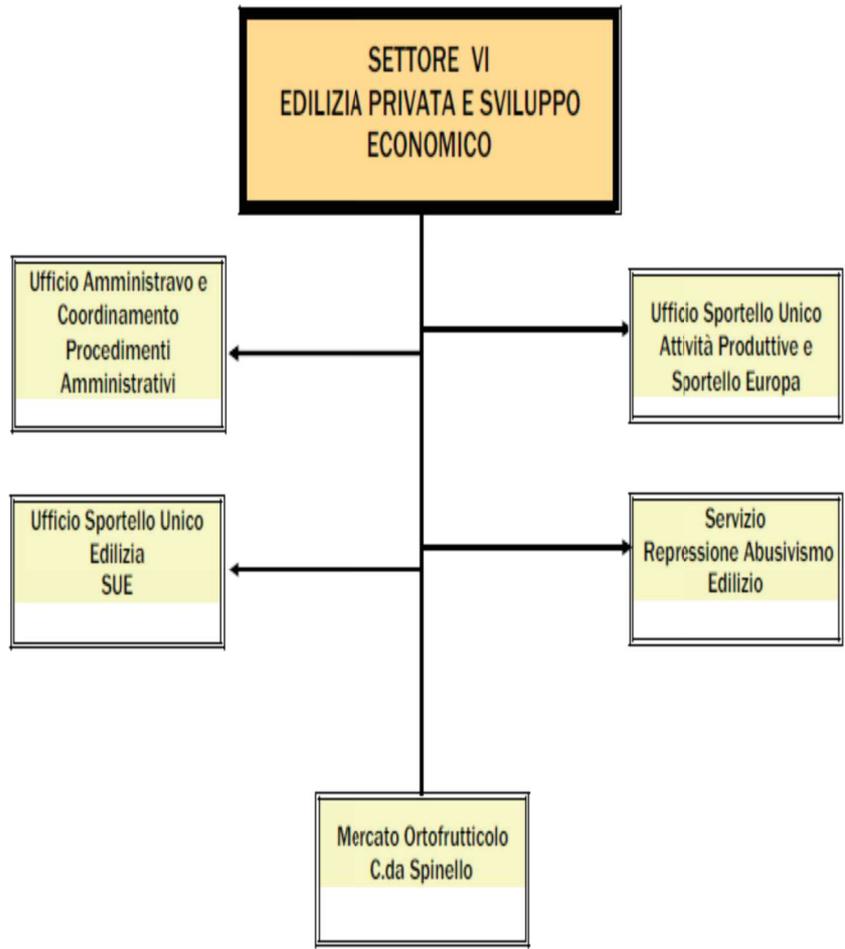
ORGANIGRAMMA DEL COMUNE

ALLEGATO n. 1









**SETTORE VIII
AVVOCATURA COMUNALE E
GESTIONE DEL CONTENZIOSO**

**Ufficio Gestione del
Contenzioso**

**SETTORE IX
CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE**

**Ufficio
Amministrativo**

**Ufficio
Annona e Vigilanza
Tributaria**

**Ufficio
Verbali, Licenze e
Contenzioso**

**Ufficio
di P.G., Edilizia
Ambientale**

**Ufficio
Segnaletica**

**Ufficio Viabilità Traffico e
Infortunistica**

Approvazione del Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni.

Con Deliberazione della Commissione Straordinaria 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 Deliberazione G.C. n. 196 del 31/12/2018, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente è stato aggiornato, ed è stato integrato il sistema MIVAP.

Con deliberazione G.C. n. 160 del 30/10/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano della Performance 2019-2021 ed il Piano degli Obiettivi Operativi.

L'O.I.V, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009 e successivo D.Lgs. n. 74/2017 è stato 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".

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. e pertanto introduce nel codice penale modifiche alla disciplina dei reati contro la P.A..

a) Iniziative assunte nel corso del 2019 in merito alla Prevenzione dei fenomeni corruttivi in relazione agli obiettivi generali individuati:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, operando sui livelli organizzativi dell'Ente;
- aumentare la capacità di individuare 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.

- Responsabili in materia di Prevenzione della Corruzione (Legge 190/2012) e in materia di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza (art. 11 D.Lgs. n. 150/2009), sono stati i Segretari Comunali in servizio nell'Ente nell'anno 2019, nominati con determinazioni sindacali.

In virtù del comma 8, art. 1, della Legge 190/2012, con deliberazione G.C. n. 134/2019, l'Amministrazione Comunale ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il Triennio 2019-2021, alla luce delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 1074/2018, con la quale è stato approvato l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Quadro normativo

Rilevanti modifiche normative sono state introdotte dal D.Lgs. 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 Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», e al D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 ha sostituito l'art. 54-bis del D. Lgs. 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 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 P.T.P.C.T., 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 2019 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 2019 è stata data attuazione al PTPC 2019/2021 - 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 2019 nel Comune di Scicli si riportano qui di seguito i principali atti adottati:

- **Deliberazione della 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 della 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 del C.C. n. 66 del 02/10/2019:** Approvazione Documento Unico di Programmazione 2019-2021 e approvazione schema di Bilancio di previsione finanziario 2019-2021 e relativi allegati.
- **Deliberazione della G.C. n. 134 del 27/08/2019:** Approvazione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il Triennio 2019/2021.
- **Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 30/10/2019:** Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, Piano della Performance 2019-2021 e Piano degli Obiettivi Operativi.

In attuazione delle disposizioni di cui al Piano della Performance 2019/2021 e nell'ambito dell'attività di Prevenzione della Corruzione e dell'illegalità di cui al Piano Triennale vigente, con deliberazione G.C. 160/2019 si è proceduto ad assegnare ai Responsabili di P.O. per l'anno 2019 obiettivi miranti all'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, di seguito elencati:

SETTORE I

AMMINISTRATIVO-CONTROLLI AMMINISTRATIVI - ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA

OBIETTIVO N. 1

REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI UE N. 679/2016. PREDISPOSIZIONE STRUMENTI ATTUATIVI

L'obiettivo intende dare compiuta attuazione alle previsioni del regolamento UE/2016/379 che stabilisce norme relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché norme relative alla libera circolazione di tali dati. Ciò si traduce in obblighi organizzativi, documentali e tecnici a carico dei titolari del trattamento dei dati. L'obiettivo consiste nella predisposizione dei documenti (registri delle attività del trattamento dati, informativa per l'interessato resa ai sensi degli articoli 13 e 14 del regolamento UE).

OBIETTIVO N. 2

ADEMPIMENTI DI COMPETENZA PREVISTI DAL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ E DAL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ 2019-2021

L'obiettivo mira a sostenere e formare gli Uffici nel recepimento delle novità normative in materia di anticorruzione, trasparenza dell'attività amministrativa. Garantisce il puntuale monitoraggio degli adempimenti in materia di trasparenza e relative implementazioni.

OBIETTIVO N. 3

NUOVA PIATTAFORMA SERVER

L'obiettivo è finalizzato a perseguire la semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei processi e procedimenti dell'Ente. A tal fine si doterà di una nuova piattaforma server per estendere l'accesso ai gestionali dell'Ente (con particolare riferimento alla piattaforma applicativa Maggioli Sicraweb) a tutte le sedi di uffici comunali.

SETTORE II

BENESSERE DI COMUNITÀ'-CULTURA ED ISTRUZIONE

OBIETTIVO N. 1

REALIZZAZIONE DI UNA CARD TURISTICA

Realizzazione di una card turistica Card turistica con l'obiettivo di:

- favorire e qualificare l'accoglienza dei visitatori e dei turisti nel Comune di Scicli;
- promuovere l'immagine del nostro territorio e dei suoi operatori, stimolando ricadute commerciali; destagionalizzare il flusso turistico;
- proporre un'offerta integrata di servizi, promuovendo luoghi di attrazione turistica, siti archeologici, musei valorizzando anche le attrattive minori;
- incentivare la partecipazione ad eventi ed attività, organizzati dal Comune, favorendo la conoscenza delle nostre tradizioni, raggiungendo anche nuovi target di domanda ad esempio visitatori provenienti da territori limitrofi;

la card sarà il simbolo di riconoscimento per il turista per ottenere facilitazioni nel territorio durante il suo periodo di permanenza e riporterà sul fronte il nome "Welcome Scicli Card".

OBIETTIVO N. 2

REDAZIONE DELLA CARTA DEI SERVIZI SOCIALI

Redazione della Carta dei Servizi Sociali con l'intento di comunicare, con la maggiore chiarezza possibile, tutte le informazioni utili sulle attività socio-assistenziali comunali e rendere trasparente le modalità di

erogazione dei servizi. L'approvazione e la pubblicizzazione della Carta dei Servizi Sociali rappresenta per l'Amministrazione Comunale un'importante opportunità di dialogo con i cittadini e uno stimolo al miglioramento della qualità offerta. La carta dei Servizi Sociali, non è una Carta rigida ma sarà uno strumento in continuo movimento ed aggiornamento con nuovi progetti e servizi, coordinati fra loro. In questo senso, si intende creare uno strumento che possa essere di utilità all'informazione ed al miglioramento del rapporto tra Cittadini e Istituzione, in quanto si considera la società come attore nella costruzione e promozione dei diritti, non come destinataria passiva di interventi calati dall'alto, e promuove le relazioni tra persone, la crescita del capitale sociale, la fiducia e l'inclusione reciproca.

La Carta dei servizi sociali da istituire per la gestione dei Servizi Sociali e i cittadini è lo strumento attraverso il quale l'Ente si impegna formalmente ad erogare servizi ed interventi sociali secondo determinati standard di qualità.

Gli standard di qualità garantiti saranno l'elemento chiave della Carta dei servizi, in quanto rappresenteranno il livello al di sopra del quale il Comune si impegna a mantenere la qualità dei propri interventi.

OBIETTIVO N. 3 CREAZIONE DI UNA BANCA DATI

Costituzione di una banca dati delle attività a favore di persone con disabilità, persone anziane, minori, famiglie in carico ai Servizi Sociali, che consenta il monitoraggio delle azioni a contrasto del disagio e coordinare le azioni di aiuto in un'ottica di maggiore efficacia e ottimizzazione delle risorse.

Creazione di un modello di conservazione dati su computer in rete dove i dati stessi saranno memorizzati in base alle aree di intervento e realizzazione di un servizio di archiviazione appositamente progettato per ospitare i file degli utenti.

Si intende implementare il Servizio con la raccolta di:

- dati sul disagio degli utenti;
- esigenze dell'utenza;
- richiesta dei cittadini;
- dati sugli interventi effettuati per singolo utente;
- interventi effettuati per la risoluzione del disagio.

SETTORE III ENTRATE-FINANZE

OBIETTIVO N. 1 PREDISPOSIZIONE PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

L'obiettivo ha per oggetto la predisposizione della proposta al Consiglio Comunale del Regolamento del Servizio Idrico Integrato prevedendo i necessari aggiornamenti normativi e le necessari norme di dettaglio e procedurali al fine dell'adeguamento ai dettami dell'ARERA e con particolare riferimento alla problematica della morosità e dei consumi eccessivi.

OBIETTIVO N. 2 PREDISPOSIZIONE PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO DELLA FARMACIA COMUNALE

L'obiettivo ha per oggetto la predisposizione di una parte del nuovo Regolamento di gestione della Farmacia Comunale prevedendo i necessari aggiornamenti normativi e le necessarie norme di dettaglio e procedurali.

OBIETTIVO N. 3

RECUPERO EVASIONE ELUSIONE ENTRATE TRIBUTARIE E PATRIMONIALI

L'obiettivo nell'ambito delle azioni di recupero dell'evasione/elusione, è finalizzato alla predisposizione degli atti necessari ai fini del recupero delle entrate tributarie e patrimoniali (TARI - IMU e TASI - canone idrico), nonché alle attività di verifica su richieste di esclusione/riduzione/agevolazioni varie da parte dei contribuenti.

<p style="text-align: center;">SETTORE IV GARE-CONTRATTI-CENTRALE ACQUISTI-UTENZE</p>

OBIETTIVO N. 1

PREDISPOSIZIONE ALBO FORNITORI AGGIORNATO

L'obiettivo ha per oggetto l'aggiornamento dell'albo dei fornitori dell'Ente di beni, servizi e lavori.

OBIETTIVO N. 2

PRESENTAZIONE RECLAMI A SEGUITO DI VERIFICA DELLE FATTURE DI ENERGIA ELETTRICA

Razionalizzazione dei costi relativi alle utenze da realizzarsi anche mediante verifica delle fatture per fornitura per energia elettrica.

A tal fine è stato affidato il servizio di verifica delle fatture ivi comprese quelle già liquidate relative alla fornitura di energia elettrica.

OBIETTIVO N. 3

MAPPATURA UTENZE DI TELEFONIA MOBILE

Razionalizzazione dei costi relativi alle utenze. L'obiettivo consiste nel mappare tutte le utenze di telefonia mobile attive nell'Ente al fine di razionalizzare le spese provvedendo alle cessioni delle utenze non necessarie.

<p style="text-align: center;">SETTORE V LL.PP.-RIQUALIFICAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO E DELLE INFRASTRUTTURE-PROTEZIONE CIVILE-PIANIFICAZIONE URBANISTICA</p>
--

OBIETTIVO N. 1

REDAZIONE STUDIO DEL CENTRO STORICO

Redazione e trasmissione in Consiglio Comunale, previa adozione della Giunta Comunale, dello "Studio con effetti costitutivi" del Centro Storico del Comune di Scicli, redatto in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 3 della L.R. 10.07.2015 n. 13. recante "Norme per favorire il recupero del patrimonio edilizio di base dei centri storici".

OBIETTIVO N. 2

ARCHIVIO LAVORI PUBBLICI

Individuazione, raccolta, catalogazione dei fascicoli riferiti agli ultimi 10 anni di attività inerenti i lavori pubblici dell'Ente ai fini della costituzione dell'archivio dei LL.PP.

OBIETTIVO N. 3

COSTITUZIONE GRUPPO VOLONTARI

Costituzione del Gruppo Comunale dei Volontari di protezione Civile.

SETTORE VI
EDILIZIA PRIVATA E SVILUPPO ECONOMICO

OBIETTIVO N. 1
IMPLEMENTAZIONE E ATTIVAZIONE SOFTWARE PIATTAFORMA SUAP

L'obiettivo si propone l'informatizzazione dello sportello unico e l'attuazione della piattaforma Suap con il Sue.

OBIETTIVO N. 2
REGOLAMENTO TRASFERIMENTO CUBATURA

L'obiettivo si propone di redigere un regolamento sulla cessione dei diritti edificatori, di cubatura e di trasferimento di volumetrie di cui all'art. 22 della L.R. 10 agosto 2016 in aree diverse ma comunque compatibili per destinazione urbanistica e tipologia edilizia.

OBIETTIVO N. 3
REGOLAMENTO SANZIONI AMMINISTRATIVE

Redazione di un regolamento per la determinazione e l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie in materia Urbanistica ed Edilizia al fine di stabilire dei parametri oggettivi ed univoci che rispondano a criteri di equità, trasparenza e uniformità

SETTORE VII
AMBIENTE-PATRIMONIO-GESTIONE DEL PATRIMONIO-ESPROPRI

OBIETTIVO N. 1
**PREDISPOSIZIONE GRADUATORIA PER ASSEGNAZIONE AREE CIMITERIALI E
LOCULI DI NUOVA COSTRUZIONE**

E' in fase di completamento la procedura per dare disponibile un comparto del cimitero, nella parte in ampliamento, per la realizzazione di monumentini. Nel contempo sta procedendo l'iter agganciato alla realizzazione di nuovi loculi sempre nella parte in ampliamento del cimitero, iter che, plausibilmente, potrebbe concludersi nei primi mesi del prossimo anno. La assegnazione dei predetti manufatti dovrà essere condotta in coerenza alle previsioni del vigente Regolamento e di recente sottoposto a revisione.

Al fine dare immediata esecuzione alle concessioni d'uso dei predetti manufatti è necessario condurre apposita ricognizione delle domande pendenti e stilare formale graduatoria degli aventi diritto.

L'obiettivo consiste nella approvazione della graduatoria per la concessione d'uso dei manufatti predetti.

OBIETTIVO N. 2
**REGOLAMENTO EUROPEO IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI
PERSONALI. RICOGNIZIONE DEI TRATTAMENTI**

Il Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati 679/2016 (GDPR-General Data Protection Regulation) impone alle amministrazioni un diverso approccio rispetto al passato nel trattamento dei dati personali, prevede nuovi adempimenti e richiede un'intensa attività di adeguamento preliminare alla sua applicazione.

L'obiettivo consiste nella ricognizione dei trattamenti del Settore VII, delle loro principali caratteristiche (descrizione del trattamento, finalità, categorie dei destinatari, misure di sicurezza) funzionali all'istituzione del registro.

OBIETTIVO N. 3
ISTITUZIONE DI DATABASE DELLE ESIGENZE MANUTENTIVE RIFERITE AL SETTORE

Tra le competenze rimesse del Settore VII è elencata la predisposizione di apposita programmazione degli interventi manutentivi, programmazione, oggi, basata, fondamentalmente, sulla base di osservazione empirica. Al fine dare costrutto scientifico si ritiene che il programma delle manutenzioni debba fare riferimento ad osservazioni supportate da dati certi di rilevazione. L'Obiettivo consiste nell'istituire un data base ove: l'input è costituito, oltre che dai piani manutentivi, qualora redatti, dalle opere realizzate dalle segnalazioni acquisite, e l'output coincide con l'input della programmazione.

SETTORE VIII
AVVOCATURA COMUNALE E GESTIONE DEL CONTENZIOSO

OBIETTIVO N. 1
REGOLAMENTO AVVOCATURA COMUNALE E ALBO AVVOCATI

Predisposizione proposta di regolamento sull'avvocatura comunale e relativo albo avvocati.

OBIETTIVO N. 2
ASSESTAMENTO ARCHIVIO CARTACEO

Individuazione e raccolta dei fascicoli di contenzioso definiti.

SETTORE IX
CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

OBIETTIVO N. 1
SICUREZZA STRADALE E CONTROLLO DEL TERRITORIO

Presenza e controllo del territorio da parte di personale in divisa, sia per quanto riguarda il rispetto del Codice della Strada, sia per il rispetto dei compiti di istituto in generale, al fine di una maggiore visibilità sul territorio della Polizia Locale e per un maggiore contatto anche relazionale con i cittadini e le loro istanze.

OBIETTIVO N. 2
ATTIVITA' DI CONTROLLO DEL TERRITORIO IN MATERIA AMBIENTALE

Predisposizione servizi di controllo del territorio, intensificando i controlli in materia ambientale, soprattutto in relazione alla pratica dell'abbandono dei rifiuti, anche mediante la videosorveglianza.

OBIETTIVO N. 3
ATTIVITA' DI VIGILANZA E PUBBLICA SICUREZZA

Predisposizione di servizi di vigilanza e pubblica sicurezza e di controllo in generale, in occasione di pubbliche manifestazioni organizzate sia direttamente dal Comune di Scicli o con il suo patrocinio e/o collaborazione ad altri enti, associazioni, parrocchie etc., anche in orari serali e festivi.

I predetti obiettivi sono stati negoziati con i Responsabili di P.O. e da questi condivisi e 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;

In adempimento alle previsioni normative del sistema in vigore nell'Ente, i Responsabili di P.O. delle singole strutture organizzative hanno provveduto ad assegnare ai dipendenti le schede degli obiettivi individuali, specificando, 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 le valutazioni della Performance dei dipendenti assegnati, trasmesse all'O.I.V., unitamente alla Relazione Finale sul raggiungimento degli obiettivi del Settore e della documentazione utile ai fini della propria valutazione, ivi compresa la tabella riassuntiva relativa alla valutazione dei propri collaboratori.

In base all'art. 12 del regolamento vigente per l'anno 2019, il punteggio ai fini della valutazione individuale delle P.O. è correlato per il 40% al raggiungimento degli obiettivi operativi, per il 10% alla performance organizzativa, e per il restante 50% a 5 fattori di tipo comportamentale. Il punteggio complessivo massimo è di 100 punti.

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 14 comma 4 del D.lgs 150/2009 e del SMVP vigente, l'O.I.V. propone la valutazione dei Titolari di P.O. relativa alla performance 2019 al Sindaco, che con propria determinazione adotterà il provvedimento finale.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

I Responsabili di P.O. hanno presentato all'O.I.V., nominato con determina sindacale n° 25 del 20/11/2019, le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi 2019 e gli esiti della valutazione dei dipendenti assegnati, sulla base degli obiettivi assegnati con deliberazione di G.C. n. 160 del 30/10/2019, in coerenza con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2019/2021, approvato con deliberazione di G.C. n. 134 del 27/08/2019.

L'O.I.V., ha proceduto ad effettuare i colloqui con i responsabili dei Settori, alla presenza del Vice Sindaco, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi e valutare il "*modus gerendi*" e nella fattispecie:

- integrazione evidenze documentali degli obiettivi 2019;
- modalità di organizzazione e pianificazione dell'attività dei dipendenti;
- adempimenti svolti in attuazione al PTPCT;
- attività di formazione svolta per il personale nell'anno 2019, rinnovo dell'organizzazione, delle procedure degli uffici e implementazione nuovi sistemi informatici;
- valutazione delle principali criticità dell'area;
- proposte obiettivi per l'anno 2020, da formulare all'Organo Politico.

Ha acquisito la seguente documentazione:

- Relazioni dei Responsabili dei Settori, corredate da “evidenze” ed integrazioni successive;
- Esiti indagini di “customer”;
- Esiti valutazioni del personale;
- Report sullo stato di attuazione del PTPCT 2019-2020.

Per ogni dipendente è stata disposta una “Scheda di verifica” ad integrazione delle schede relative ad “obiettivi” e “modus gerendi” previste dal SMVP, nella quale è stato riportato il dettaglio della documentazione esaminata e le informazioni acquisite in sede di colloquio. Per il fattore di comportamento 4 “Innovazione” è stata posta particolare attenzione agli aspetti di innovazione e aggiornamento tecnologico e organizzativo, e alla formazione specialistica effettuata nel corso dell'anno, riferita dalle P.O. in sede di colloquio. Il fattore “leadership” è stato determinato in relazione alla capacità di valutazione e alla modalità di assegnazione degli obiettivi dei dipendenti.

Il risultato della “customer “ e la qualità dell'indagine svolta, sono stati alla base della valutazione dell'orientamento all'utenza e della Performance Organizzativa.

I risultati delle 660 schede somministrate all'utenza, relative a 13 indagini somministrate da 7 Settori, sono stati nel complesso positivi con la risultanza media del 92,6%.

Ha acquisito i report periodici sullo stato di attuazione del PTPCT 2019-2020, predisposti dai responsabili dei Settori, in coerenza con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2019/2021, approvato con deliberazione di G.C. n. 134 del 27/08/2019. In considerazione della tardiva adesione del Piano, all'art. 6 comma 3 è stato previsto un unico report per l'anno 2019. Non sono state evidenziate criticità nell'attuazione del Piano.

In assenza del Segretario Comunale l'O.I.V. si è avvalso delle informazioni fornite dal Sindaco e dall'Assessore al Personale, e l'attività si è conclusa con una proposta di valutazione, determinata attraverso compilazione di schede.

VALUTAZIONI CONCLUSIVE

In conclusione la valutazione delle prestazioni dell'Ente si completa e si integra con la valutazione delle prestazioni individuali che interpretano il comportamento individuale, la qualità del contributo assicurato alla performance, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con cui ciascuno ha contribuito per raggiungere le finalità e gli obiettivi prefissati dall'amministrazione.

I dati che emergono dall'analisi del conseguimento degli obiettivi assegnati, a livello individuale e collettivo, denotano comunque risultati positivi. Ancora da perfezionare è sicuramente il raccordo tra gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e gli obiettivi operativi assegnati ai Settori.

Nell'anno 2019 la performance dell'Ente nel suo complesso e quella individuale dei Titolari di P.O. e dei loro collaboratori può ritenersi positiva.



COMUNE DI SCICLI

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA



UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE

Allegato alla di delibera della G.C. n° 85 del 26-7-20

OGGETTO: Approvazione relazione finale sul piano della performance 2019, 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 26-7-20

IL Vicesegretario

(Dott.ssa Maria Sgarlata)

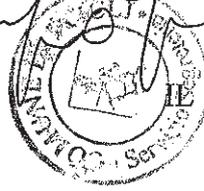


M Sgarlata

Letto, confermato e sottoscritto:

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO - PRESIDENTE



IL VICESEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Sgarlata

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 24.7.20:

- X 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 VICESEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Sgarlata