



ORIGINALF



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<u>n. 144</u> del registro data <u>23.11.2021</u>	OGGETTO: Approvazione Relazione sulla Performance 2020.
---	--

L'anno duemilaventuno addì ventitré del mese di Novembre alle ore 15:45 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		
MIRABELLA Ignazio Bruno	V. Sindaco		
SCIMONELLO Guglielmo	Assessore		
GIAMBANCO Francesca	Assessore		
PITINO Simona	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.

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 dall'Organismo 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 di G.C. n. 122 del 14/10/2020 con la quale si è provveduto alla approvazione del nuovo Schema Organizzativo Generale e Funzionigramma dell'Ente, con la rideterminazione della struttura organizzativa dell'Ente;
- la determina sindacale N° 25 del 20/11/2019 con la quale è stato nominato quale Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV), in forma monocratica del Comune di Scicli per il Triennio 2019-2022, il Dott. Alessandro Cavalli;
- la delibera di G.C. n. 93 del 18/08/2020 di approvazione del nuovo Regolamento sul Sistema di misurazione della Performance, di Graduazione delle aree organizzative del Comune di Scicli e Criteri di Pesatura delle Posizione Organizzative, anno 2020;
- la delibera di G.C. N° 74 del 01/07/2020 con la quale sono stati assegnati gli obiettivi operativi provvisori Anno 2020, ai Titolari di P.O. dell'Ente;
- la deliberazione C.C. n. 73 del 31/12/2020 di approvazione del Documento Unico di Programmazione e Bilancio di Previsione Finanziaria 2020 -2022;

Visti i verbali trasmessi dall'O.I.V. a conclusione della valutazione della Performance anno 2020;

Vista la Relazione finale sul Piano della Performance Anno 2020, parte integrante e sostanziale del presente atto;

Richiamata:

- la Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione”;
- la Legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;
- 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. e 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 riportati e trascritti, la Relazione finale sul Piano della Performance anno 2020, 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 all'O.I.V. dell’Ente, Dott. Alessandro Cavalli, ai fini dell’emissione del formale provvedimento di validazione della stessa;
- 3. di trasmettere** copia della presente ai titolari di posizione organizzativa e al Servizio Risorse Umane;
- 4. dare atto** che il presente provvedimento, per la sua natura giuridica non comporta impegno di spesa;
- 5. di disporre** ai sensi dell’art. 10, comma 8, lett. b) del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., 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 2020;
- 6. 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 AFFARI GENERALI

Allegato alla delibera di G.C. n° _____ del _____

OGGETTO: Approvazione Relazione sulla Performance 2020.

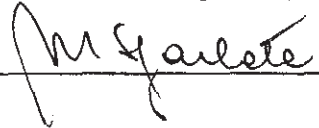
**PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI
SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II..**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

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

Scicli, li _____

Il Capo Settore
(Dott.ssa Maria Sgarlata)





COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)



PERFORMANCE
ANNO 2020



RELAZIONE FINALE

1. PRESENTAZIONE DELL'ORGANO DI INDIRIZZO

La relazione sulla performance 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 relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, condizionato in maniera molto incisiva dalla crisi emergenziale da Covid-19 ancora in corso con ovvie ripercussioni sull'attività di programmazione e di gestione dell'Ente.

La Relazione sulla performance per l'anno 2020 non può, come non mai, prescindere da una sintetica analisi del contesto istituzionale che ha condizionato le aspettative di inizio anno e gli obiettivi strategici da perseguire, in una prospettiva di ente che si è andata man mano ridefinendo nel fronteggiare una fase di emergenza epocale.

Al pari del Piano della Performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, ed in seguito viene pubblicata sul sito "Amministrazione Trasparente".

Gli obiettivi assegnati ai Titolari di posizione organizzativa dell'Ente sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

- linee programmatiche di Mandato presentate al Consiglio Comunale all'inizio del Mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni;
- Documento Unico di Programmazione approvato annualmente, con un programma temporale di tre anni;
- Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività.

Il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 31/12/2020

Il Piano Esecutivo di Gestione, Piano della Performance 2020-2022 e Piano degli Obiettivi Operativi sono stati approvati con delibera di Giunta Comunale n° 1 del 04/01/2021, mentre con deliberazione G.C. n. 74 del 01/07/2020 erano stati assegnati ai Responsabili di P.O. gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2020.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E ALTRI STAKEHOLDER

ESTERNI

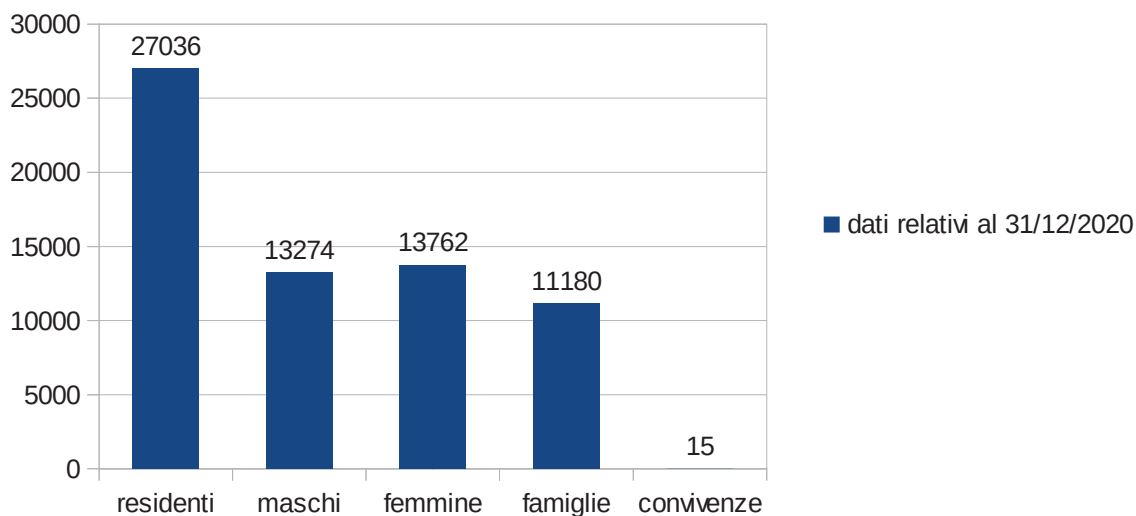
2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Scicli si estende su 137,54 Kmq, l'altitudine è di 105 metri s.l.m., con una popolazione residente al 31 dicembre 2020 di 27.036 unità, di cui 13.274 maschi e 13.762 femmine.

Dati Rilevati al 31 Dicembre 2020

residenti 27.036
 maschi 13.274
 femmine 13.762
 famiglie 11.180
 convivenze 15

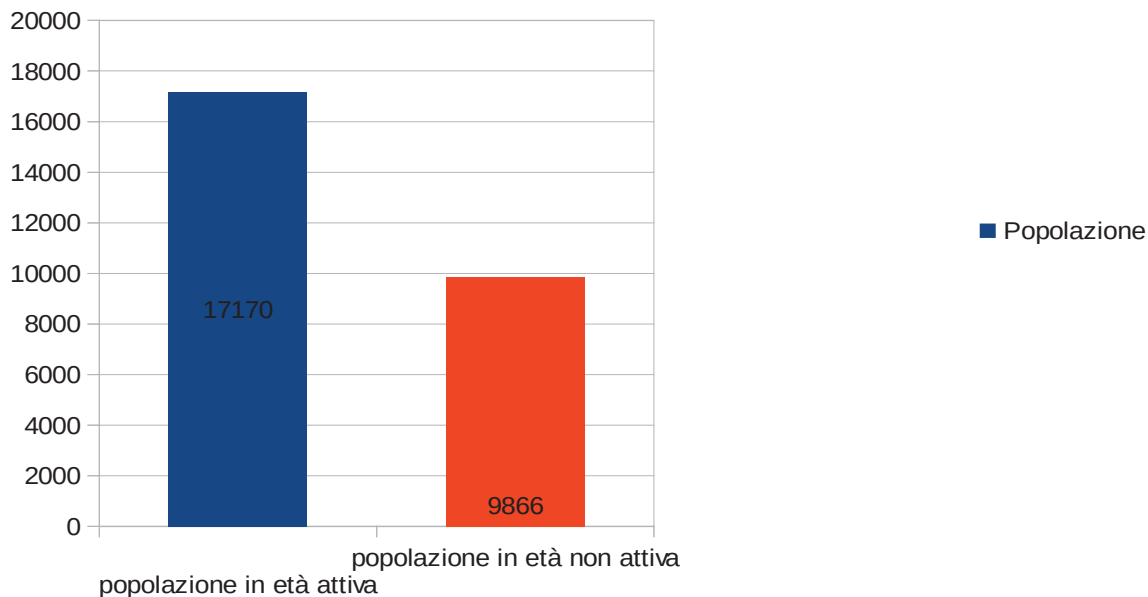
Dati relativi al 31/12/2020



POPOLAZIONE

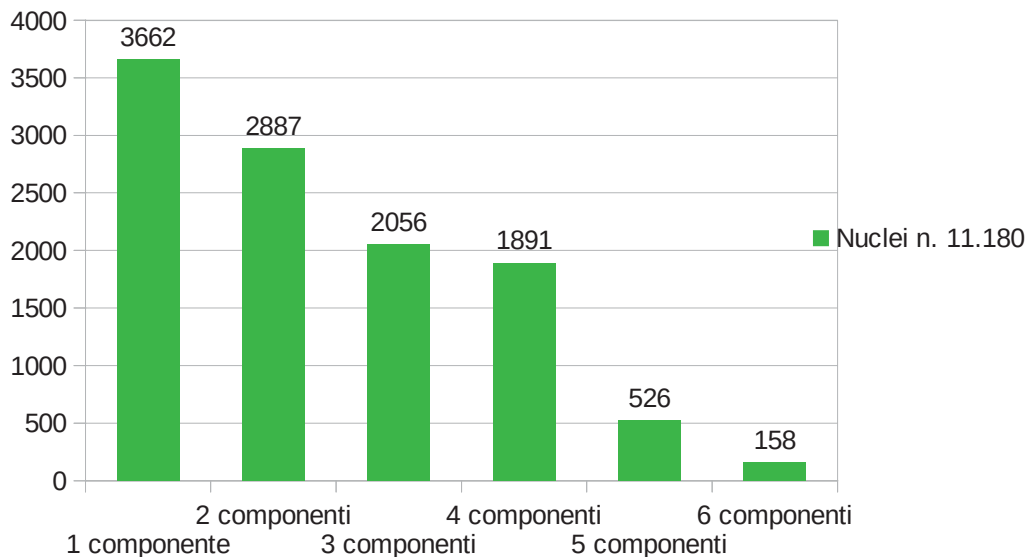
Popolazione in età attiva	(da 15 a 64)	17.170	63,51%
Popolazione in età non attiva	(0-15 e > 65 anni)	9.866	36,49%
TOTALE		27.036	100,00%

Popolazione



COMPONENTI	n° nuclei	%
1 componente	3.662	32,8 %
2 componenti	2.887	25,8%
3 componenti	2.056	18,4%
4 componenti	1.891	16,9%
5 componenti	526	4,7%
> 5 componenti	158	1,4%

Componenti nucleo



L'economia insediata al 31 dicembre 2020 sul territorio comunale è basata sull'agricoltura intensiva e produzione di primaticci, sull'agricoltura biologica. Una fase di crescente sviluppo vive il turismo sia balneare che culturale, che rappresenta una delle principali fonti economiche. La Città di Sciacca infatti dal 2002 è stata inserita dall'Unesco nella World Heritage List (bene Patrimonio dell'Umanità). Per l'appartenenza al territorio del Val di Noto, ha una storia antica e millenaria.

La valorizzazione dei beni culturali strettamente connessa a criteri di sostenibilità economica costituisce obiettivo amministrativo prioritario.

Relativamente al contesto economico di stretta competenza comunale, il Settore Sviluppo Economico - SUAP ha registrato la presenza delle seguenti attività commerciali, suddivise come segue:

Publici 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
Alberghi e attività extralberghiere	N. 94 + Albergo Diffuso con N. 35 unità abitative con n. 89 posti letto
Spiaggia (stabilimenti balneari)	6
Campeggi	3
Villaggio Turistico	2
Distributori carburanti	12
Agenzie d'affari	N. 13
Sale giochi	N. 10
Taxi	N. 1
Noleggio con conducente (N.C.C.)	N. 19

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

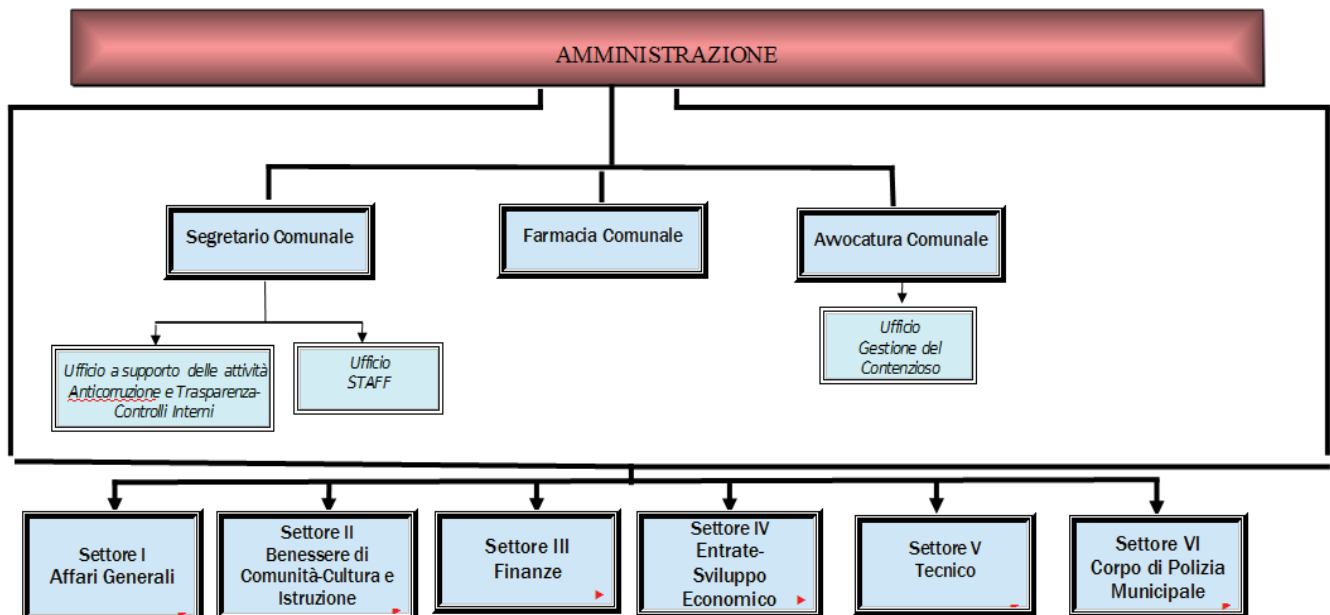
Secondo il principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Scicli è caratterizzato da una macrostruttura, approvata con Deliberazione di C.S. n. 156 del 17/05/2012 e successive modifiche. Nell'anno 2020 sono state apportate modifiche con deliberazioni G.C. n. 9 del 30/01/2020, n. 10 del 31/01/2020, n. 73 del 01/07/2020 e n. 122 del 14/10/2020.

Con determinazioni sindacali n. 31 del 31/12/2019, n. 5 del 01/02/2020, n. 19 del 02/07/2020, n. 25 del 14/07/2020 e n. 30 del 27/11/2020, nel periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2020, sono state istituite da dieci ad sei Settori oltre a 3 strutture Extasettoriali, individuati in ultimo con deliberazione G.C. N° 122 del 14/10/2020 "Approvazione nuovo Schema Organizzativo Generale e Funzionigramma dell'Ente", come di seguito riportati:

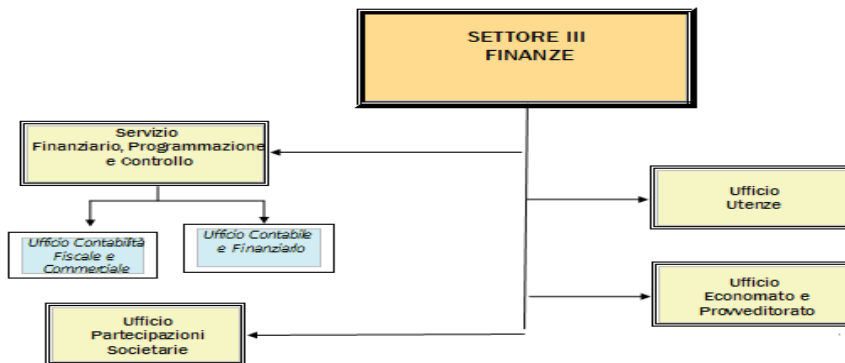
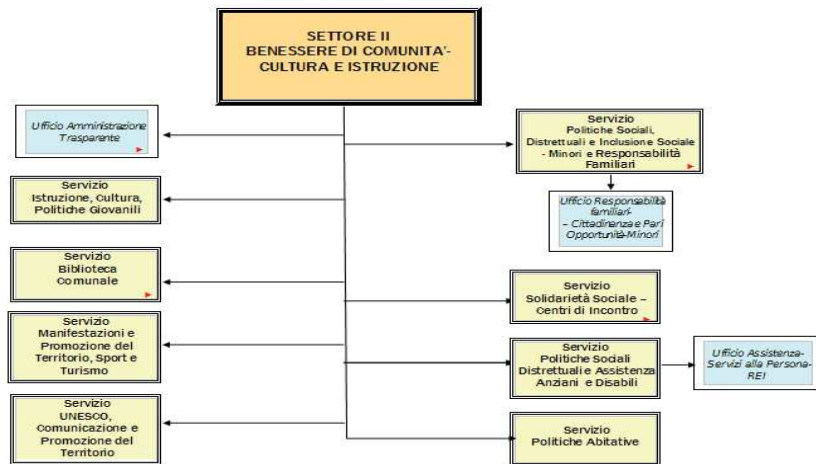
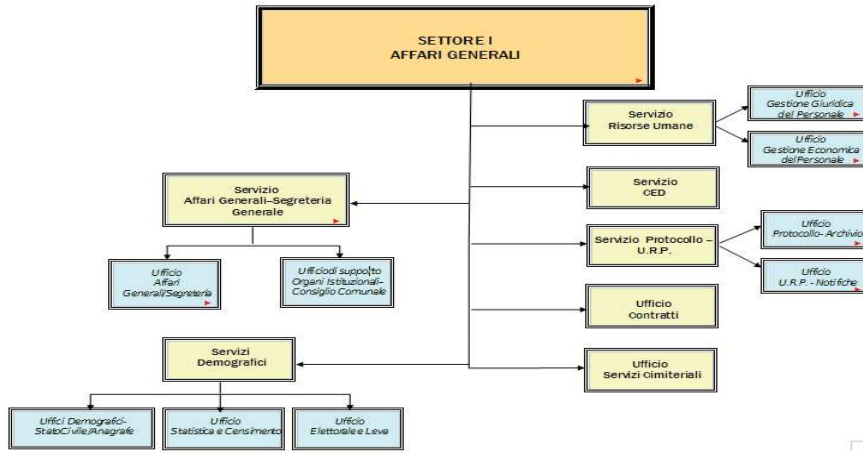
1. Settore I Affari Generali
2. Settore II Benessere di Comunità-Cultura e Istruzione
3. Settore III Entrate e Finanze
4. Settore IV Entrate-Sviluppo Economico
5. Settore V Tecnico
6. Settore VI Corpo di Polizia Municipale
7. Struttura Extrasettoriale: Segretario Comunale
8. Struttura Extrasettoriale: Avvocatura Comunale
9. Struttura Extrasettoriale: Farmacia Comunale.

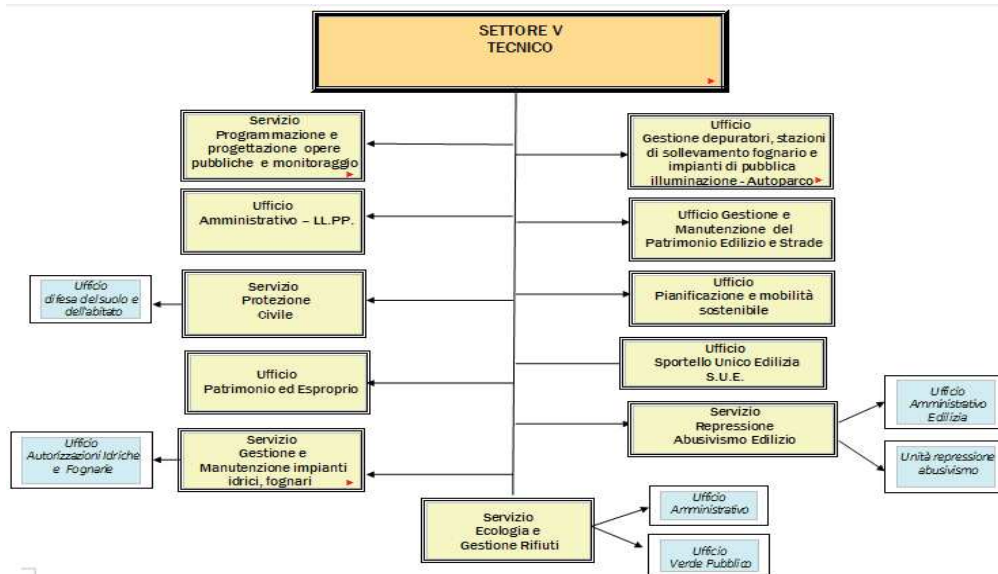
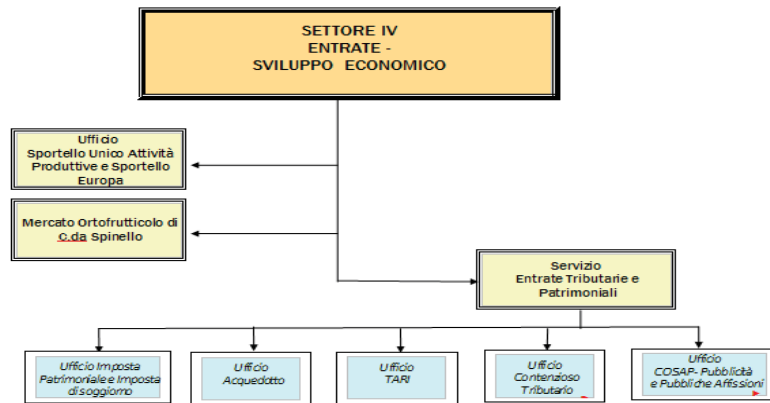
Di seguito viene riportato l'Organigramma anno 2020 approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 122/2020:

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SCICLI



AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA





2.3 IL PERSONALE

Il personale è un fattore strategico per l'amministrazione comunale ed in particolare, a prescindere dai numeri complessivi, occorre intervenire nella formazione del personale, privilegiando personale qualificato e con titoli di studio medio alti, da inserire in uffici strategici e in numero tale da consentire la rotazione prevista dalla normativa anticorruzione. Nell'Ente inoltre sono presenti n. 77 unità con contratto part-time, che rappresentano una parte significativa del personale in servizio in tutti i Settori dell'Ente ove espleta attività di vitale importanza. Compatibilmente con le limitazioni economico-finanziarie in cui versa l'Ente, per il miglioramento dell'efficienza dei servizi erogati alla comunità, sarebbe necessario un aumento delle ore contrattuali, con particolare riferimento ad alcune figure infungibili.

Di seguito si rappresenta, sinteticamente, la dotazione organica al 31/12/2020:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2020

n. 210 unità

	Uomini	Donne	Totale
TITOLARI DI P.O.	1	7	8
Categoria D	13	8	21
Categoria C	25	81	106
Categoria B	26	12	38
Categoria A	19	17	36
SEGRETARIO COMUNALE		1	1
TOTALE	84	126	210

Di seguito il Personale Titolare delle aree di Posizione Organizzativa anno 2020 ed i relativi settori di competenza:

DIPENDENTE INCARICATO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Dott.ssa Maria Sgarlata	Capo Settore I - Affari Generali
Sig.ra Angela Verdirame	Capo Settore II - Benessere di Comunità - Cultura e Istruzione
Dott.ssa Grazia Maria Galanti	Capo Settore III - Finanze
Dott.ssa Valeria Drago	Capo Settore IV - Entrate-Sviluppo Economico
Ing. Andrea Pisani	Capo Settore V - Tecnico
Dott.ssa Maria Rosa Portelli	Capo Settore VI - Polizia Municipale
Dott.ssa Angelica Arrabito	Farmacista
Avv. Maria Dorotea Alfano	Avvocato

3 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Con determina Sindacale N° 25 del 20/11/2019 è stato nominato quale Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV), in forma monocratica, del Comune di Scicli per il Triennio 2019-2022, il Dott. Alessandro Cavalli.

Con delibera di G.C. n. 93 del 18/08/2020 è stato approvato il nuovo Regolamento sul “Sistema di misurazione della Performance e di Graduazione delle aree organizzative del Comune di Scicli” e “Criteri di Pesatura delle Posizione Organizzative”, vigente dal mese di febbraio 2020.

Nel Sistema sono previste le fasi del ciclo della performance. Propedeutici al corretto funzionamento del ciclo della performance sono gli atti di programmazione ed in particolare il Piano della Performance dell'Ente nel quale vengono individuati gli obiettivi strategici dell'organo politico che vanno perseguiti attraverso gli obiettivi operativi assegnati ai Settori.

Con delibera di G.C. N° 74 del 01/07/2020 sono stati assegnati ai responsabili di P.O. gli obiettivi operativi “provvisori” per l'anno 2020. Con delibera di G.C. N° 1 del 04/01/2021 sono stati assegnati ai responsabili di P.O. gli obiettivi operativi “definitivi”.

L'O.I.V, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. n. 150/2009 e successivo D.Lgs. n. 74/2017, ha effettuato la valutazione della performance individuale dei titolari di Posizione Organizzativa, che ai sensi del vigente regolamento comunale, è basata su due componenti:

a) conseguimento degli obiettivi operativi individuati nel Piano della Performance, ovvero la *valutazione del rendimento* (Componente M.B.O. Management by objectives), alla quale è attribuito un punteggio massimo di 100 (peso pari a 2/3 della valutazione complessiva);

b) comportamenti tenuti dal titolare di P.O. allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la *valutazione del comportamento* (Componente SKILL), alla quale è attribuito un punteggio massimo di 50 (peso pari 1/3 della valutazione complessiva).

Ai fini valutativi ha rilevanza inoltre il grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti. Gli esiti della rilevazione di “customer” determinano un coefficiente complessivo dell'ente compreso tra 0,8 e 1, il quale verrà rapportato ed inciderà esclusivamente sul punteggio MBO raggiunto dai titolari di P.O..

Ai fini della valutazione del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2020 da parte dei responsabili delle direzioni, l'O.I.V. ha fatto riferimento:

- al *Sistema di misurazione e valutazione della Performance*, approvato con deliberazione della G.C. n. 93/2020,
- al *Piano della Performance e Piano degli obiettivi operativi provvisorio*, approvato con deliberazione della G.C. n. 74 del del 01/07/2020, mentre *non ha tenuto conto dell'aggiornamento al Piano degli obiettivi 2020 definitivo*, approvato con deliberazione della G.C. n. 1 del 04/01/2021, perché dallo stesso ritenuto tardivo.

L'O.I.V. ha effettuato dei colloqui con i responsabili dei Settori, nel corso dei quali ha acquisito informazioni e chiesto integrazioni documentali. Ai fini della valutazione L'O.I.V. ha richiesto ai titolari di P.O:

-rendicontazione sintetica e puntuale dell'attività svolta in merito agli obiettivi operativi assegnati, supportata da eventuali evidenze;

- descrizione sintetica dell'eventuale attività di formazione svolta per il personale assegnato, o delle eventuali innovazioni a livello tecnologico, organizzativo, procedurale, informatico, giuridico, sviluppate nel corso dell'anno 2020;
- descrizione sintetica dell'attività svolta in merito agli adempimenti del PTPCT 2020-2022;
- report riepilogativo degli esiti della valutazione del personale dipendente assegnato;
- report del monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali, di cui al comma 28 art.1 Legge 190/2012;
- report degli esiti delle indagini di customer satisfaction;
- rapporto informativo ai sensi dell'art. 36 del D. lgs 165/2001 relativo all'utilizzo del lavoro flessibile e attestazione, in caso di utilizzo, sul rispetto del limite del 2009.

Inoltre l'OIV ha effettuato i colloqui con i responsabili dei settori nel corso dei quali sono state richieste integrazioni documentali e sono stati affrontati i seguenti argomenti:

- modalità di organizzazione e pianificazione dell'attività con i dipendenti;
- adempimenti svolti in attuazione al PTPCT;
- attività di formazione svolta per il personale nell'anno 2020, rinnovo dell'organizzazione, delle procedure degli uffici e implementazione nuovi sistemi informatici e innovazioni in genere;
- valutazione delle principali criticità dell'area.

Per ogni titolare di P.O. è stata predisposta una "scheda di verifica" ad integrazione delle schede previste dal SMVP, nella quale è stato riportato il dettaglio della documentazione esaminata e le informazioni acquisite in sede di colloquio. Il risultato della "customer" e la qualità dell'indagine svolta, sono stati alla base della valutazione della Performance Organizzativa. Dell'attività svolta l'OIV ha formulato la proposta di valutazione, determinata attraverso la compilazione delle schede.

Per l'anno 2020 a seguito delle verifiche, elaborazioni e riesami effettuati, sulla base dei dati rendicontati dai diversi settori si sono evidenziati nell'Ente i seguenti risultati di sintesi:

- Valutazione del rendimento (componente M.B.O.) - *Raggiungimento obiettivi* : viene definita nella % del **95,12%**,
- Valutazione del *comportamento* (componente SKILL): viene definita nella percentuale del **81,25%**,
- Esiti rilevazione di "customer satisfaction" -*Performance Organizzativa*: viene definita nella % del **93,14%**.

4. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con deliberazione di G.C. n. 74 del 01/07/2020 sono stati assegnati a ciascun titolari di P.O. gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2020. Si riporta di seguito sinteticamente l'elenco degli obiettivi assegnati ai diversi settori dell'Ente, oggetto di valutazione finale da parte dell'O.I.V., e la relativa percentuale di realizzazione nell'anno 2020, evidenziando che il raggiungimento parziale di alcuni, è in parte dovuto alla modifica degli obiettivi di cui alla deliberazione G.C. n. 1 del 4/1/2021, assegnati in aggiornamento e perseguiti dai titolari di P.O., di cui purtroppo l'O.I.V., non ha tenuto conto per il tardivo aggiornamento del Piano.

SETTORE	Titolo Descrizione Breve	Performance
<i>SETTORE I</i>	1.1. Estensione sicurezza informatica sedi comunali – Regolamento lavoro agile	100
	1.2. Aggiornamento codice di comportamento dei dipendenti comunali	100
	1.3. Archivio comunale – Organizzazione, razionalizzazione parziale, pulizie straordinarie	100
	1.4. Aggiornamento, modifiche ed integrazioni al manuale di gestione protocollo informatico - Regolamento gestione protocollo informatico online	100
	1.5. Digitalizzazione atti di stato civile annualità 2022-2004 – Razionalizzazione Sezioni Elettorali.	100
<i>SETTORE II</i>	2.1. Scicli “Capitale Italiana della Cultura 2022”	100
	2.2. Riorganizzazione della sezione Cultura-Turismo e Città del Sito Istituzionale dell'Ente.	100
	2.3. Concept “Scicli.....Aria di Gioia”	100
	2.4. Misure di integrazione al reddito in emergenza Covid-19	100
	2.5. Patto di Solidarietà Diffusa - per la promozione di una società aperta e inclusiva.	100
<i>SETTORE III</i>	3.1. Verifica ed allineamento dati sull'applicativo per la resa elettronica dei conti “Sireco”	80
	3.2. Allineamento dati piattaforme con il sistema contabile dell'Ente	90
	3.3. Comunicazione dati del bilancio di previsione e di rendiconto al sistema BDAP (Banca Dati Amministrazione Pubblica) sul MEF	50
	3.4. Coordinamento attività di raccolta dati. Compilazione e trasmissione questionario SOSE (Soluzioni Sistema Economico) fabbisogni standard	100
	3.5. Partecipate e Bilancio Consolidato	100

SETTORE IV	4.1. Tributi Locali e emergenza Covid-19	100
	4.2. Predisposizione proposta di Regolamento recante la disciplina per la corresponsione degli incentivi economici per attività di accertamento evasione IMU e TARI	100
	4.3. Predisposizione proposta di Regolamento Comunale per la Disciplina della Imposta di Soggiorno del Comune di Scicli	100
	4.4. Recupero evasione/elusione entrate tributarie e patrimoniali	77,80
	4.5. Servizio di accertamento e riscossione ordinaria e coattiva delle entrate tributarie comunali – studio di fattibilità.	100
SETTORE V	5.1. Predisposizione e presentazione per l'approvazione in C.C. del documento di indirizzo tecnico alla revisione del P.R.G.	92,10
	5.2. Completamento attività per la costituzione del gruppo volontari di Protezione Civile	100
	5.3. Predisposizione e pubblicazione bandi di alienazione e valorizzazione in conformità alla delibera di C.C.	94,11
	5.4. Implementazione della mappatura e schedatura degli interventi effettuati sull'intero territorio comunale dal servizio manutenzioni	83,33
	5.5. Mappatura e schedatura degli interventi effettuati sull'intero territorio comunale dal Servizio Ecologia	90
SETTORE VI	6.1. Attività di controllo del territorio in materia ambientale	100
	6.2. Servizi di controllo finalizzati alla riduzione del contagio da Covid-19	100
	6.3. Predisposizione proposta di Regolamento Parcheggio Disabili	100
	6.4. Sicurezza stradale e controllo del territorio	100
	6.5. Attivazione di vigilanza sulle spiagge libere	100
FARMACIA COMUNALE	7.1. Covid-19: Attivazione “PAGO ASSO”	100

	7.2. Covid-19: Adesione Protocollo di Intesa consegna farmaci a domicilio	25
	7.3. Farmacia dei Servizi: Promozione C.U.P.	100
	7.4. Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati UE N. 679/2016. Aggiornamento	100
	7.5. Monitoraggio scadenze farmaci	100
AVVOCATURA COMUNALE	8.1. Digitalizzazione Contenzioso dell'Ente	100
	8.2. Regolamento per la Disciplina della Pratica Forense presso l'Avvocatura	100
	8.3. Regolamento per la Disciplina dei Compensi professionali all'Avvocatura Comunale a seguito di sentenza favorevole all'Ente	Obiettivo non considerato per il 2020

- la media della componente M.B.O. dell'Ente è risultata del 95,12%.

Per ulteriori dettagli in relazione ai risultati raggiunti per ciascun Settore dell'Ente, si rimanda all'Allegato 1: *“Risultati della performance operativa di Ente – 2020”*.

5. VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO (componente SKILL)

Ai comportamenti tenuti dai titolari di P.O. allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero alla valutazione del comportamento (componente SKILL), è attribuito un peso pari 1/3 della valutazione complessiva. Il punteggio complessivo che va da 0 a 50, è basato sui seguenti elementi di valutazione:

1. organizzazione, direzione e rispetto delle scadenze,
2. innovazione e semplificazione,
3. integrazione e collaborazione con altri soggetti,
4. capacità di valutazione dei dipendenti,
5. attività di prevenzione della corruzione.

- la media della componente Skill dell'Ente è risultata del 81,25%.

6. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED ESITI DELLA “CUSTOMER”

Il Comune rileva il grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti, il quale ha rilevanza ai fini valutativi.

Gli esiti della rilevazione di “customer” determinano un coefficiente complessivo dell’ente compreso tra 0,8 e 1, che viene rapportato ed incide esclusivamente sul punteggio MBO raggiunto dai titolari di P.O.. Le indagini di “customer” sono state svolte da ciascun Settore secondo modalità previste nel Piano della Performance. Per performance organizzativa si intendono soprattutto i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l’attività dell’Amministrazione in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività. La performance organizzativa è direttamente collegata alla performance dei singoli settori e dei responsabili, agli esiti della “customer” e al grado di attuazione del PTPCT.

- la media degli esiti della rilevazione di “customer satisfaction 2020” è risultata del 93,14%.

Per i dettagli in relazione alla valutazione della indagine di customer satisfaction anno 2020, si rimanda all'Allegato 1: “*Risultati della performance organizzativa anno 2020*”.

7. CORRUZIONE E TRASPARENZA - PARI OPPORTUNITÀ

Il Comune di Scicli ha approvato l’aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020-2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 20/01/2020, alla luce delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 213/2020.

Nell'anno 2020 sono stati nominati Responsabili 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):

- la Dott.ssa Teresa La Grassa – Segretario Generale dell'Ente con incarico a scavalco - con determina sindacale n. 3 del 10/01/2020, fino al 31/01/2020,

- la Dott.ssa Maria Sgarlata - Vicesegretario Comunale – con determina sindacale n. 9 del 18/02/2020, fino al 02/08/2020,

- l' Avv. Cinzia Gambino – Segretario Generale dell'Ente con incarico a scavalco, con determina sindacale n. 22 del 03/08/2020, fino al 30/09/2020,

- l'Avv. Chiara Stella – Segretario Generale dell'Ente, con determina sindacale n. 29 del 27/11/2020, fino al 31/12/2020.

Nella predisposizione ed attuazione del Piano, oltre al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono coinvolti i titolari di posizione organizzativa (che partecipano al processo di gestione del rischio, svolgono attività informativa nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione, osservano le misure contenute nel Piano, vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi violate ai fini disciplinari) e tutti i dipendenti (che partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel piano, segnalano situazioni di illecito al proprio responsabile o all'U.P.D., segnalano casi di conflitto di interessi).

Si segnala tra gli interventi individuati per rafforzare l'etica nell'Ente, la formazione che è considerata azione imprescindibile per consentire ai dipendenti l'acquisizione delle competenze deontologiche.

Nell'anno 2020, malgrado il profondo impatto esercitato dall'emergenza pandemica anche sull'attività amministrativa, si è provveduto a:

- adottare il P.T.P.C.T. attraverso il sistema del c.d. “doppio passaggio” e quindi con la consultazione intermedia degli stakeholders,

- dare puntuale attuazione ed applicazione delle misure di contrasto previste nel Piano, ivi compresa la formazione del personale che stante l'impossibilità di svolgere incontri formativi in presenza, è stato aggiornato mediante l'invio di circolari informative e con l'organizzazione di incontri formativi a distanza con l'obbligo di partecipazione. L'ente ha rendicontato i risultati del monitoraggio semestrale sullo stato di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. A tal fine, i Titolari di P.O. in attuazione dell'art. 6 del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il Triennio 2020/2022, hanno trasmesso il 1° ed il 2° Report relativi all'attività di monitoraggio ed attuazione degli obblighi del Piano, in particolare:

- attuazione e verifica di tutte le misure obbligatorie e ulteriori del sistema Anticorruzione di competenza;
- controlli espletati sulle procedure;
- verifica del rispetto dei tempi procedurali, come mappati;
- eventuali anomalie eventualmente rilevate;
- verifica obblighi, divieti ed adempimenti in materia di attività a rischio, di pubblicità, di comportamento ed eventuali sanzioni applicate, e comunque quanto operato in relazione al Piano;
- verifica puntuale rispetto obblighi in materia di trasparenza;
- eventuali criticità che merito segnalazione di intervento e proposte di aggiornamento aventi ad oggetto l'individuazione delle attività amministrativa nelle quali è più elevato il rischio di corruzione.

- garantire integrazione tra P.T.P.C.T. e ciclo della performance, attraverso l'inserimento di specifici obiettivi di PEG relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Riguardo alle pubblicazioni richieste in tema di trasparenza, la verifica effettuata dall'OIV Dott. Alessandro Cavalli sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1. – Griglia di rilevazione al 30/06/2020 della delibera ANAC n. 213/2020, ha dato esito positivo e la relativa attestazione, emessa in data 29.07.2020, è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale entro il termine del 31.07.2020. Il Comune di Scicli ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” ed ha individuato nel PTPC, tramite la predisposizione di apposito allegato, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013.

Gli obiettivi strategici legati al monitoraggio ed all'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati definiti e declinati nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), mediante il quale sono assegnati a ciascun Titolare di P.O. gli obiettivi gestionali nonché le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per la realizzazione degli stessi.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le “discriminazioni”, è stato costituito con Determinazione del Segretario Comunale R.G. n. 232 del 06/03/2020, in base alle direttive del 04 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Nel perseguire gli obiettivi che la legge affida allo stesso, si è assunto il compito di organizzare incontri con il personale per analizzare i diversi ambiti lavorativi nel tentativo di portare proposte utili, praticabili e realistiche per migliorare il benessere lavorativo del personale. Il CUG, nel 2020, non è stato riunito.

8. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

8.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

L'Ente ha proseguito, anche per l'annualità 2020, il processo di miglioramento del ciclo della performance e dal mese di febbraio 2021 i responsabili di posizione organizzativa e i rispettivi responsabili di Uffici e Servizi, hanno avviato il processo di rendicontazione dei risultati raggiunti nel 2020. La rendicontazione degli obiettivi si è svolta regolarmente e tempestivamente, nonostante il persistere dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, essendo l'apparato amministrativo ormai strutturato a fronteggiare l'emergenza. Ulteriori fattori che hanno positivamente inciso sul livello di efficienza nella rendicontazione del ciclo della performance sono da individuare: nella organizzazione delle attività attraverso il sistema dei referenti che, in conformità al Regolamento dei controlli interni, collaborano con i responsabili a costruire e gestire il sistema informativo necessario, e nella predisposizione da parte dell'Ufficio supporto attività Anticorruzione e Trasparenza - Controlli Interni, di dettagliate note operative recanti le istruzioni per monitoraggio e controlli. Nel corso dell'anno 2020 la macrostruttura dell'Ente, è stata modificata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 30/01/2020, e nel corso dell'anno ha subito ulteriori variazioni per essere adeguata alle nuove esigenze organizzative emerse nell'ottica della razionalizzazione delle competenze e delle funzioni, introdotte con deliberazioni G.C. n. 73 del 01/07/2020 e n. 122 del 14/10/2020, anche a seguito di dimissioni di funzionari tecnici titolari di posizione organizzativa. A questa riorganizzazione è seguito un importante avvicendamento e rotazione di alcune responsabilità organizzative (Comandante P.M., Vicesegretario Capo Settore Amministrativo, Capo Settore Tributi, Gare), in adempimento a quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che ha comportato tra l'altro l'assegnazione definitiva di alcuni processi a nuovi Settori. Il Servizio Segreteria Generale ha definito, elaborato e coordinato le informazioni contenute nella relazione della performance con l'ausilio e la collaborazione, per quanto di competenza, dell'intera struttura dell'Ente che è risultata, di fatto, parte attivamente coinvolta per giungere alla definizione della proposta del documento. Il percorso per la definizione del documento è stato seguito dall'Organismo Indipendente di Valutazione che ha supportato l'Ente, seguendone l'evoluzione.

8.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Emergenza Covid -19

La situazione emergenziale correlata alla pandemia verificatasi in corso d'anno, le conseguenti direttive relative allo smart working per i dipendenti comunali previste espressamente dal D.P.C.M 4 marzo 2020 e seguenti, e la necessaria riorganizzazione delle attività e del personale dipendente tutto, hanno inciso sull'iter e sui tempi di formazione e aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione. Nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2020- 2022, con deliberazione di G.C. N° 74 del 01/07/2020 sono stati assegnati ai responsabili di P.O. gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2020. A seguito dell'approvazione del bilancio di previsione con deliberazione C.C. n. 73 del 31/12/2020, il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2020 è stato assegnato con le dotazioni finanziarie ai Responsabili di Settore conformemente alle previsioni del Bilancio di previsione per il triennio 2020-2022. Tenendo conto della necessità di fronteggiare l'emergenza COVID, l'Amministrazione, con deliberazione di G.C. n. 1 del 04/01/2021, ha accolto la richiesta dei responsabili dei Settori di revisionare gli obiettivi definitivi in fase di dettaglio ed il Piano delle Performance che ha recepito l'assestamento e adeguamento degli obiettivi all'evoluzione del contesto emergenziale. Purtroppo tale modifica che non è stata recepita favorevolmente anche da parte dell'O.I.V. in sede di valutazione della Performance 2020, in quanto adottata in ritardo.

Gestione del ciclo della performance

La gestione del ciclo della performance, inserito nell'ambito del processo di digitalizzazione dell'Ente, si affianca all'attività ordinaria richiedendo un particolare impegno in termini di competenze e di tempo. La valorizzazione del patrimonio informativo pubblico è un obiettivo strategico per l'Amministrazione volto a sfruttare le potenzialità dei dati raccolti e gestiti: la cabina di regia intende abbandonare la logica della gestione dei dati "a silos" per passare ad una visione sistemica. Il sistema adottato è improntato ad una gestione integrata del ciclo della performance che, a partire dalla fase di programmazione degli obiettivi fino ad arrivare alla fase di rendicontazione e misurazione del grado di raggiungimento degli stessi a livello di ente, permette di gestire su dati certi ed accessibili, il successivo processo di valutazione individuale di ogni dipendente.

Gestione attiva delle criticità

Nel 2020 per la misurazione della performance sia organizzativa che individuale, è stato sperimentato per la prima volta il nuovo sistema di misurazione approvato con deliberazione di G.C. n. 93 del 18/08/2020, differente rispetto ai sistemi adottati in precedenza. Per la valutazione del personale è stata utilizzata una scheda "valutazione individuale" che ha consentito la semplificazione nella redazione della valutazione individuale del personale e la condivisione della scheda di valutazione, sviluppata in diverse fasi (formazione ed elaborazione della scheda, approvazione, informazione). L'avvio contestuale - nel mese di gennaio 2021 - della fase di rendicontazione 2020 e della predisposizione del Peg 2020/2022 ha fatto emergere alcune criticità per la gestione non contestuale della fase di programmazione e rendicontazione. Nell'ottica di ottimizzare i tempi di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e di efficientamento della programmazione operativa dell'Ente, sarebbe opportuno poter

predisporre nel medesimo intervallo temporale sia la rendicontazione degli obiettivi dell'anno precedente sia l'assegnazione, in coerenza con il DUP, degli obiettivi per l'anno in corso.

Conclusioni

L'Ente, che già da tempo ha intrapreso un processo di miglioramento del ciclo di gestione della performance, ha risposto alle sollecitazioni provenienti dal nuovo contesto di emergenza sanitaria che si è verificato in corso d'anno. Tale percorso non potrà che continuare nell'ottica di creare e misurare il valore pubblico e pertanto le condizioni di vita dell'Ente, dei suoi utenti e stakeholder.

9. ALLEGATI ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Allegato 1: *“Risultati della Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente Anno 2020”*.



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

ALLEGATO 1

Risultati

Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente
- Anno 2020 -

Titolo Descrizione Breve	Performance Operativa <i>(Raggiungimento obiettivi)</i>	Performance Operativa <i>(Risultato customer satisfaction)</i>
SETTORE I- Affari Generali	100	0,95
SETTORE II – Benessere di comunità – Cultura ed Istruzione	100	0,90
SETTORE III - Finanze	84	0,97
SETTORE IV – Entrate – Sviluppo Economico	100	0,90
SETTORE V - Tecnico	92	0,85
SETTORE VI – Polizia Municipale	100	0,95
Extrasettore Farmacia	85	1,00
Extrasettore Avvocatura	100	Indagine ritenuta non attinente
PERFORMANCE dell'Ente (Media)	95,12%	93,14%

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO – PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

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 GENERALE

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

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il 23.11.2021:

- perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
 decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. 44/91)

IL VICESEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Sgarlata