



ORIGINALE



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

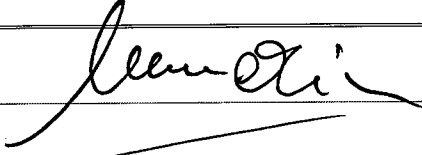
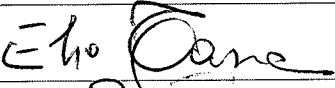

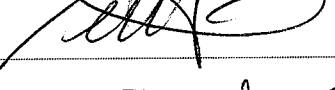

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<u>n. 116</u> del registro	OGGETTO: Approvazione Relazione finale Performance Anno 2021.
data <u>28/09/2022</u>	

L'anno duemilaventidue addì ventotto del mese di settembre alle ore 13:15 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
MARINO Mario	Sindaco		
DRAGO Concetta	Vice Sindaco		
TASCA Elio Salvatore	Assessore		
PAGANO MARIANO Ignazio	Assessore		
FALLA Giovanni	Assessore		
PORTELLI Concetta	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. 109 del 14/09/2021 con la quale è stato approvato lo Schema Organizzativo Generale e Funzionigramma , 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, aggiornato con deliberazione di G.C. n. 28 del 09/04/2021;
- la delibera di G.C. N° 89 del 16/07/2021 modificata con deliberazione di G.C. N. 151 del 30/11/2021, con la quale sono stati assegnati gli obiettivi operativi provvisori Anno 2021, ai Titolari di P.O. dell'Ente;
- la deliberazione C.C. n. 63 del 29/12/2021 di approvazione del Documento Unico di Programmazione e Bilancio di Previsione Finanziaria 2021 -2023;

Visti i verbali trasmessi dall'OI.V. a conclusione della valutazione della Performance anno 2021;

Vista la Relazione finale sul Piano della Performance Anno 2021, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

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 comma 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 2021, 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 2021;
- 6. di dare atto** che al presente provvedimento si allega il foglio contenente il parere citato in premessa.



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

PERFORMANCE
ANNO 2021



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 2021 non può prescindere da una sintetica analisi del contesto istituzionale che ha continuato a condizionare le aspettative per l'anno in corso e gli obiettivi strategici da perseguire, nella prospettiva dell'ente che si è dovuta ridefinire per fronteggiare l'emergenza.

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 2021-2023 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 29/12/2021.

Il Piano Esecutivo di Gestione, Piano della Performance 2021-2023 e Piano degli Obiettivi Operativi sono stati approvati con delibera di Giunta Comunale n° 163 del 30/12/2021, mentre con deliberazione G.C. n. 89 del 16/07/2021 successivamente modificata con deliberazione G.C. n. 151 del 30/11/2021, erano stati assegnati ai Responsabili di P.O. gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2021.

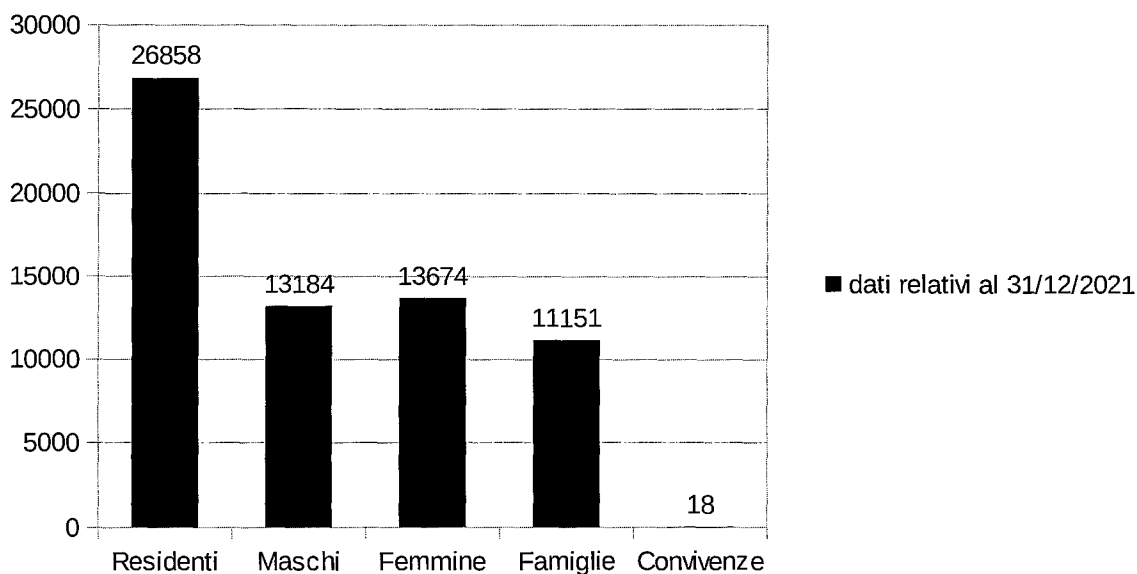
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E ALTRI STAKEHOLDER

ESTERNI

2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

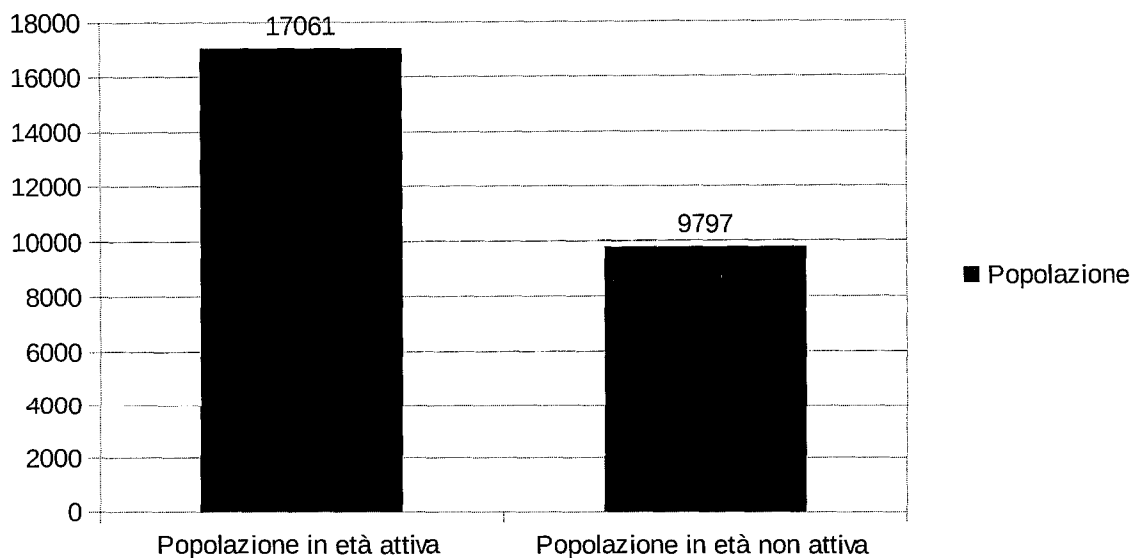
Il Comune di Scicli si estende su 137,54 Km², l'altitudine è di 105 metri s.l.m., con una popolazione residente al 31 dicembre 2021 di 26.858 unità, di cui 13.184 maschi e 13.674 femmine.

Dati Rilevati al 31 Dicembre 2021

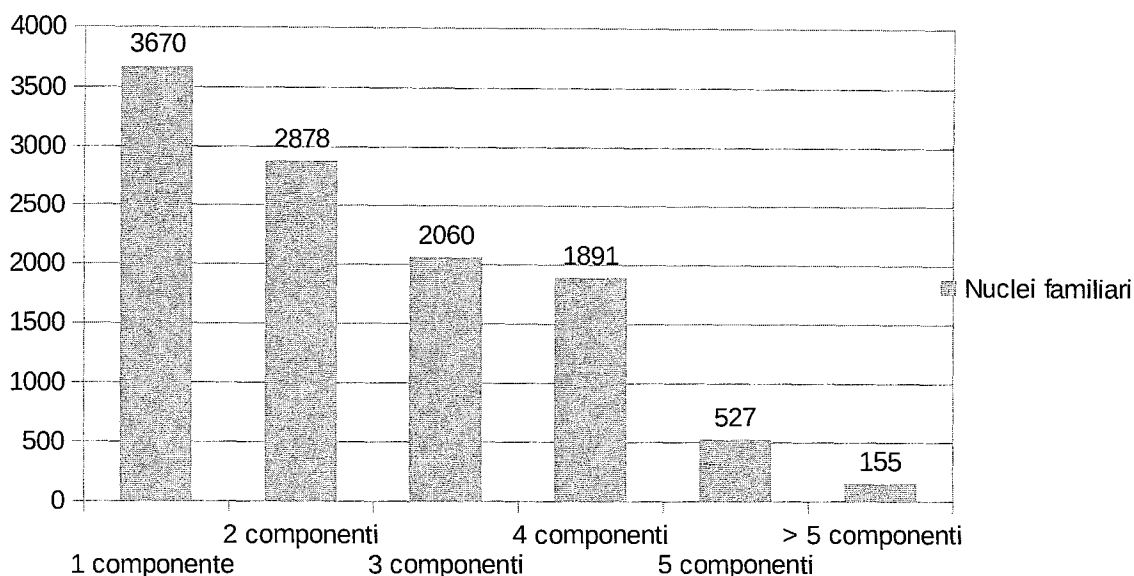


POPOLAZIONE

Popolazione in età attiva	(da 15 a 64)	17.061	63,52%
Popolazione in età non attiva	(0-15 e > 65 anni)	9.797	36,48%
TOTALE		26.858	100,00%



COMPONENTI N° NUCLEI



L'economia insediata al 31 dicembre 2021 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 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, nell'anno 2021 il Settore Entrate - Sviluppo Economico, Sportello SUAP ha registrato la presenza delle **attività commerciali**, suddivise come segue:

Pubblici esercizi	N. 89 Alimentari N. 215 non Alimentari N. 186 Somministrazione
Farmacie	N. 9
Parafarmacie	N. 3
Mercati Settimanali	N. 3 di cui: 1) C.da Zagarone (con n. 106 operatori) 2) Via Merano (con n. 18 operatori) 3) Largo Gramsci (con n. 28 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. 35
Rivendite giornali	N. 11
Alberghi e attività extralberghiere	N. 99 + Albergo Diffuso con N. 35 unità abitative con n. 89 posti letto
Spiaggia (stabilimenti balneari)	6
Campeggi	3
Villaggio Turistico	3
Distributori carburanti	12
Agenzie d'affari	N. 13
Sale giochi	N. 10
Taxi	N. 1
Noleggjo con conducente (N.C.C.)	N. 19

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

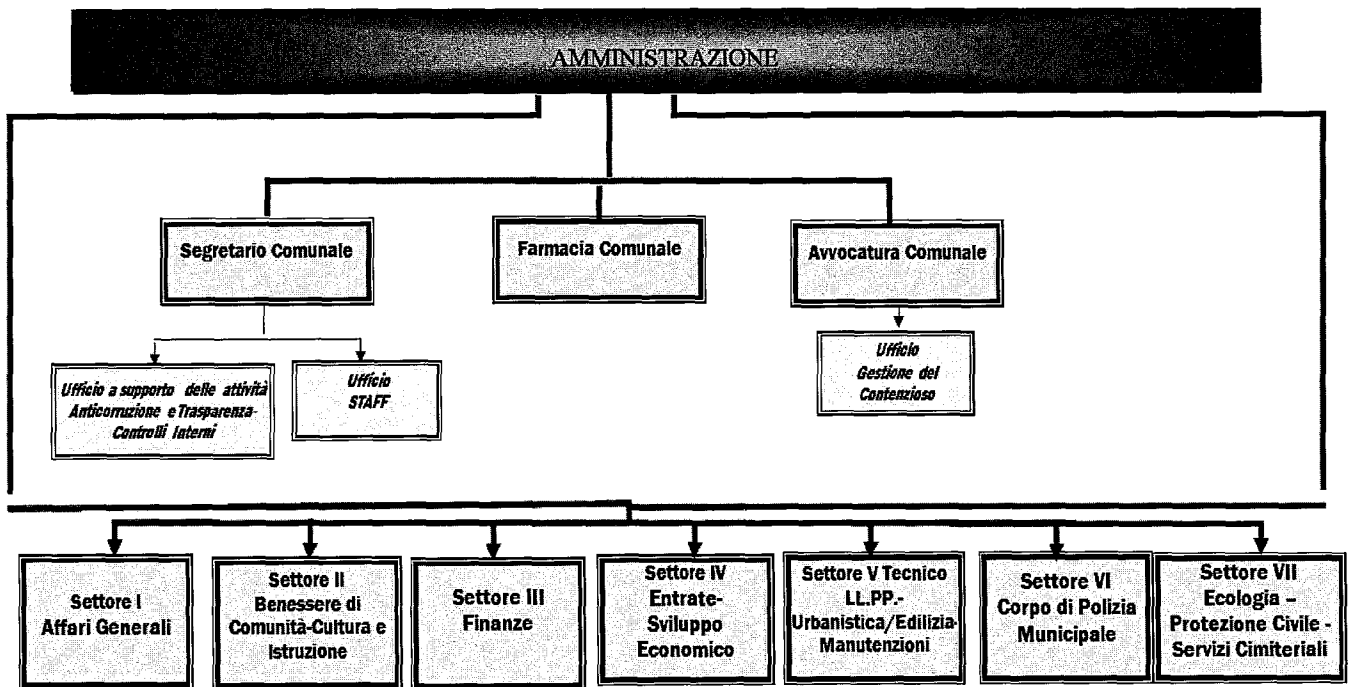
Secondo il principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Scicli è caratterizzato da una macrostruttura, approvata con Deliberazione di C.S. n. 156 del 17/05/2012 e successive modifiche. Nell'anno 2021 sono state apportate modifiche con deliberazioni G.C. n. 9 del 29/01/2021, n. 64 del 10/06/2021 e con deliberazione di G.C. n. 109 del 14/09/2021;

Con determinazioni sindacali n. 34 del 31/12/2020, n. 2 del 29/01/2021, n. 15 del 14/09/2021 e 21 del 30/11/2021 sono stati conferiti gli incarichi a Titolari di P.O. dell'Ente. Con deliberazione G.C. N° n. 109 del 14/09/2021 è stato istituito il Settore VII. Lo Schema Organizzativo Generale è stato pertanto così rideterminato:

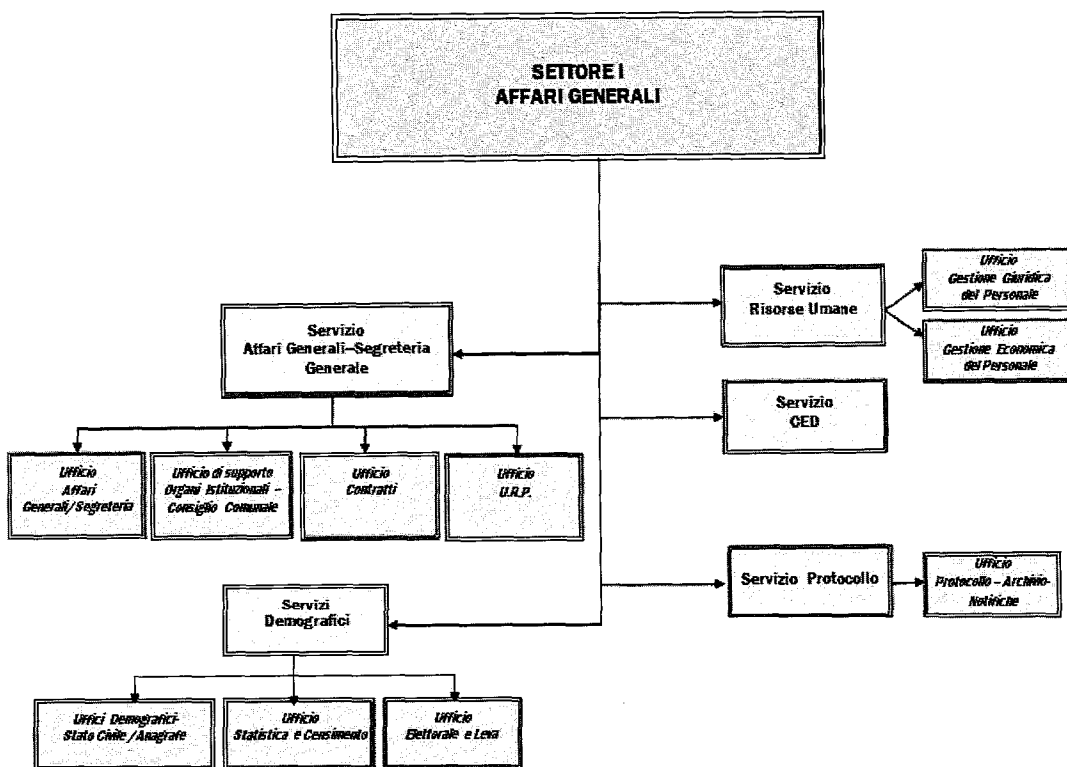
1. Settore I Affari Generali
2. Settore II Benessere di Comunità-Cultura e Istruzione
3. Settore III Finanze
4. Settore IV Entrate-Sviluppo Economico
5. Settore V Tecnico LL.PP.-Urbanistica-Edilizia-Manutenzioni
6. Settore VI Polizia Municipale
7. Settore VII Ecologia-Protezione Civile-Servizi Cimiteriali
8. Struttura Extrasettoriale: Segretario Comunale
9. Struttura Extrasettoriale: Avvocatura
10. Struttura Extrasettoriale: Farmacia.

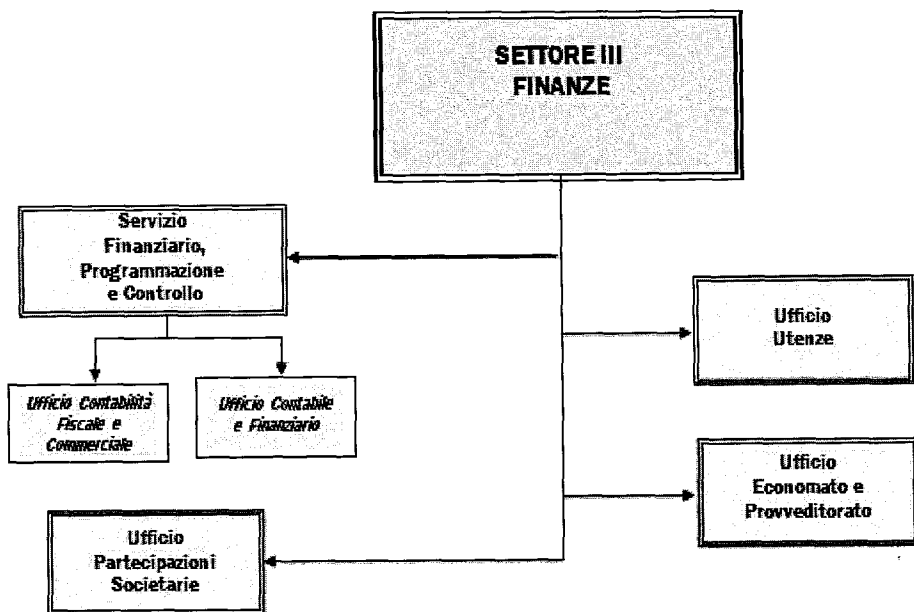
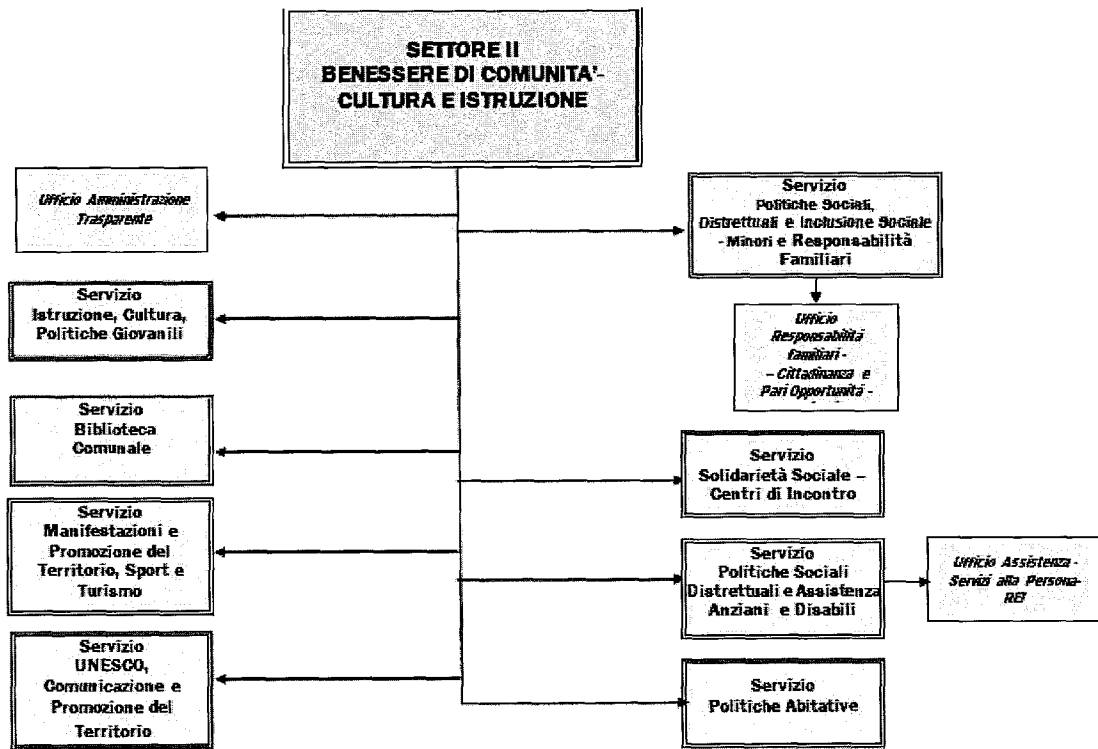
Di seguito viene riportato l'Organigramma anno 2021 vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 14/09/2021:

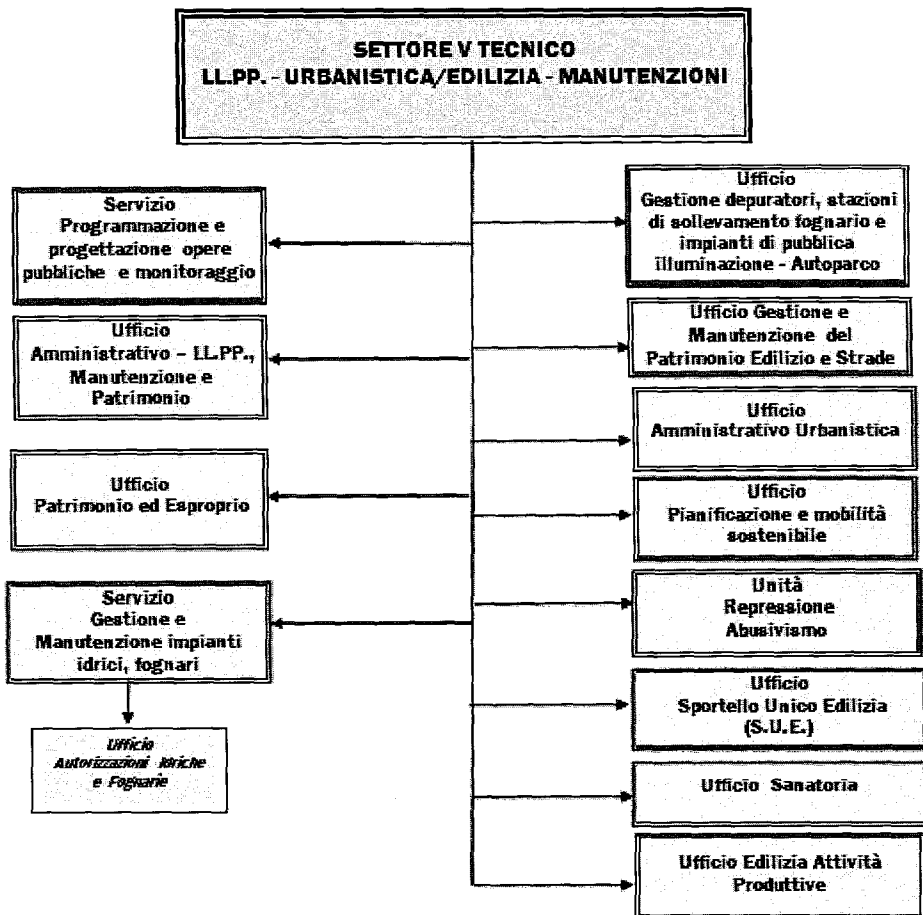
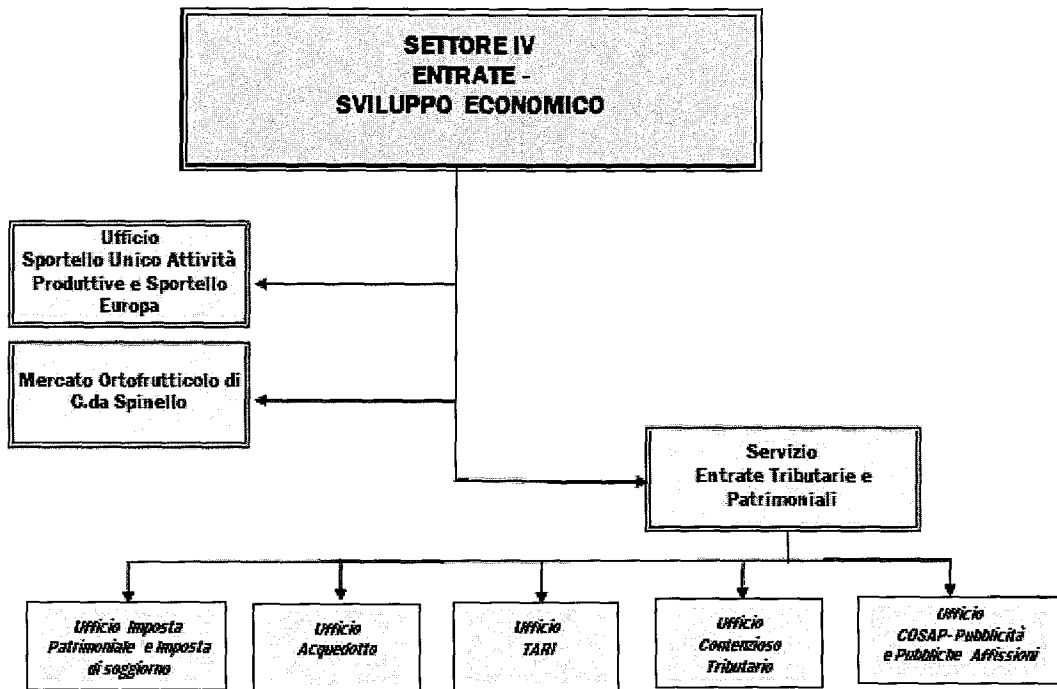
ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SCICLI

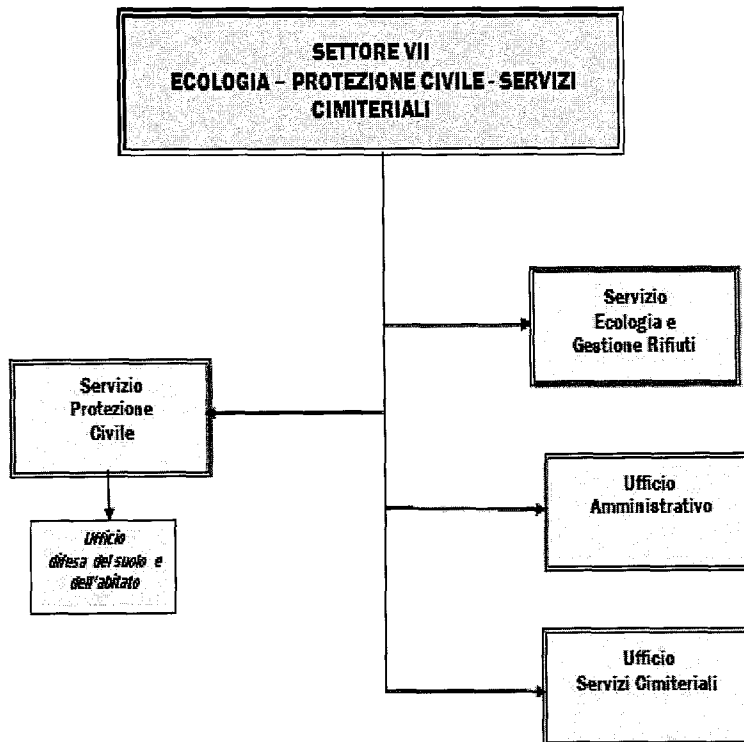
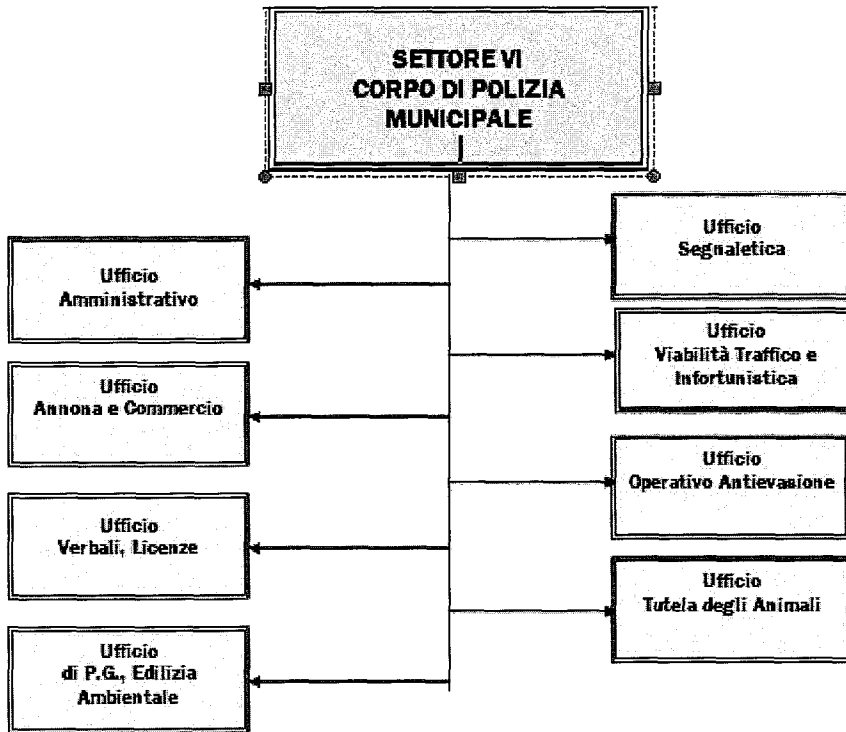


AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA









2.3 IL PERSONALE

Il personale è un fattore strategico per l'amministrazione comunale. A prescindere dai numeri complessivi, è necessario intervenire nella formazione, 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 sono ancora presenti n. 74 unità con contratto part-time (ex LSU stabilizzati), che rappresentano una parte significativa del personale in servizio in tutti i Settori, che espletano 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 31/12/2021:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021

n. 179 unità

	Uomini	Donne	Totale
TITOLARI DI P.O.	2	7	9
Categoria D	12	8	20
Categoria C	22	62	84
Categoria B	23	12	35
Categoria A	14	17	31
TOTALE	73	106	179

Di seguito il Personale Titolare delle aree di Posizione Organizzativa anno 2021 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 LL.PP. - Urbanistica-Edilizia-Manutenzioni
Dott.ssa Maria Rosa Portelli	Capo Settore VI - Polizia Municipale
Arch. Giovanni Santospagnuolo	Ecologia-Protezione Civile-Servizi Cimteriali
Dott.ssa Angelica Arrabito	Farmacia
Avv. Maria Dorotea Alfano	Avvocatura

3. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

Il vigente Regolamento sul "Sistema di misurazione della Performance e di Graduazione delle aree organizzative del Comune di Scicli" e "Criteri di Pesatura delle Posizione Organizzative", approvato con delibera di G.C. n. 93 del 18/08/2020 ed aggiornato con deliberazione G.C. n. 28 del 09/04/2021.

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° 89 del 16/07/2021 modificata con deliberazione G.C. n. 151 del 30/11/2021, sono stati assegnati ai responsabili di P.O. gli obiettivi operativi "provvisori". Con delibera di G.C. N° 163 del 30/12/2021 sono stati assegnati gli obiettivi "definitivi" per l'anno 2021.

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) il 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) i 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 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 2021 da parte dei responsabili delle direzioni, l'O.I.V. ha fatto riferimento:

- al *Sistema di misurazione e valutazione della Performance*, approvato con deliberazione di G.C. n. 93/2020 ed aggiornamento di cui alla deliberazione G.C. n. 28 del 09/04/2021;

- al *Piano della Performance e Piano degli obiettivi operativi provvisorio*, approvato con deliberazione della G.C. N° 89 del 16/07/2021 e integrato con deliberazione G.C. n. 151 del 30/11/2021.

- Non ha tenuto conto di quanto previsto nel *Piano degli obiettivi 2021 definitivo*, adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 163 del 30/12/2021, perché ha ritenuto l'integrazione tardiva.

L'O.I.V. ha effettuato dei colloqui con i responsabili dei Settori (verbale n. 2 del 09/06/2022), riscontrando contestualmente la documentazione richiesta con nota del 01/04/2022. Nel corso della riunione 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 attività di sviluppo a livello tecnico, organizzativo, procedurale, informatico, poste in essere nel corso dell'anno 2021;

- descrizione sintetica dell'attività svolta in merito agli adempimenti del PTPCT 2021-2023;

- report riepilogativo degli esiti della valutazione del personale dipendente assegnato;

- report del monitoraggio del rispetto dei tempi procedimentali, di cui al comma 28 art.1 Legge 190/2012;

- report degli esiti delle indagini di customer satisfaction;

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 2021, 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 relative schede, che sono state inviate ai responsabili di P.O. ognuno per la propria competenza.

Per l'anno 2021 a seguito delle verifiche ed elaborazioni, 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 **87,66%**,

- Valutazione del *comportamento* (componente SKILL): viene definita nella percentuale del **82,22%**,

- Esiti rilevazione di "customer satisfaction" -*Performance Organizzativa*: viene definita nella % del **96,66%**.

4. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con deliberazione di G.C. N° 89 del 16/07/2021, integrata con deliberazione G.C. n. 151 del 30/11/2021 sono stati assegnati a ciascun titolari di P.O. gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2021. Considerato che l'O.I.V. non ha tenuto conto degli obiettivi definitivi assegnati con deliberazione di G.C. n. 163 del 30/12/2021, si riporta 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 2021:

SETTORE	Titolo Descrizione Breve	Performance
SETTORE I	1.1. Fondo Innovazione	100%
	1.2. Digitalizzazione atti archivio	91,66%
	1.3. Servizi demografici - protocollo intesa certificazioni - dematerializzazione liste elettorali	100%
	1.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%
SETTORE II	2.1. Co progettazione quale governance politiche sociali	100%
	2.2. Costituzione e gestione albo delle famiglie accoglienti	91,66%
	2.3. Regolamento Consulta Politiche giovanili	91,66%
	2.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%
SETTORE III	3.1. Fondo innovazione individuazione servizi pago PA	100%
	3.2. Aggiornamento misure organizzative per finalità di tempestività dei pagamenti	100%
	3.3. Fatturazione elettronica verifica nei termini	84%
	3.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%
SETTORE IV	4.1. Regolamento TARI	100%
	4.2. Convenzione con i CAF	91,66%
	4.3. Attivazione sportello telematico SUAP	91,66%
	4.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%

SETTORE V	5.1. Regolamento comunale in materia di edilizia	96,77%
	5.2. Regolamento monetizzazione parcheggi privati	96,77%
	5.3. Aggiornamento regolamento alienazione immobili comunali	95,24%
	5.4 Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%
SETTORE VI	6.1. Misure di contrasto all'emergenza covid 19	100%
	6.2. Protocollo aziende agricole	100%
	6.3. Potenziamento autovelox	100%
	6.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%
SETTORE VII	7.1. Affidamento servizio operazioni cimiteriali	100%
	7.2. Costituzione gruppo Protezione Civile	91,66%
	7.3. Installazione erogatore di acqua	100%
	7.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%
FARMACIA	8.1. Prenotazione vaccini covid 19	100%
	8.2. Ricetta in farmacia	100%
	8.3. Abolizione dell'iva sugli assorbenti	Obiettivo non valutabile
	8.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%
AVVOCATURA	9.1. Digitalizzazione contenzioso	100%
	9.2. Predisposizione atti attuativi regolamento di pratica forense presso l'ente	100%
	9.3. Rassegna informativa	71,43%
	9.4. Digitalizzazione – obiettivo intersettoriale	41,18%

- la media della componente M.B.O. dell'Ente, sulla base dei punteggi assegnati ai Titolari di P.O. è risultata dell'87,66%.

Per ulteriori dettagli in relazione ai risultati raggiunti per ciascun Settore dell'Ente, si rimanda all'Allegato 1: “Risultati della Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente Anno 2021”.

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 82,22%.

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 2021 di “customer satisfaction” è risultata del 96,66%.

- Per i dettagli in relazione alla valutazione della indagine di customer satisfaction anno 2021, si rimanda all'Allegato 1: “*Risultati della Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente Anno 2021*”.

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 2021-2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 08/06/2021, alla luce delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Nell'anno 2021, 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), sono stati individuati:

- la Dott.ssa Chiara Stella – Segretario Generale dell'Ente, con determina sindacale n. 29 del 27/11/2020, fino al 28/02/2022.

- la Dott.ssa Nadia Gruttadauria – Segretario Generale dell'Ente con incarico a scavalco, con determina sindacale n. 4 del 30/03/2021, fino al 30/06/2021.

- la Dott.ssa Maria Sgarlata – in qualità di Vicesegretario Comunale quale supporto al RPCT e per le attività di adempimento del Piano nel periodo di vacanza della sede della Segreteria del Comune.

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).

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

Nell'anno 2021 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, aggiornato mediante incontri formativi a distanza, con 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. hanno trasmesso i due 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;
- 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 meritano segnalazione di intervento e proposte di aggiornamento aventi ad oggetto l'individuazione delle attività amministrativa nelle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- verifica degli obblighi di pubblicità di competenza;

- 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, l'OIV Dott. Alessandro Cavalli ha effettuato le verifiche sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1.A – Griglia di rilevazione al 31/05/2022 della delibera ANAC n. 201/2022. La relativa attestazione emessa in data 24.06.2022, è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale il 27/06/2022.

L'Amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente". Ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013. L'Amministrazione non ha disposto filtri e/o soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente;

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", costituito con determinazione del Segretario Comunale R.G. n. 232 del 06/03/2020, è stato aggiornato nella composizione con determinazione R.G. n. 355 del 16/03/2021. Nel perseguire gli obiettivi che la legge affida allo stesso, si è assunto il compito di analizzare i diversi ambiti lavorativi nel tentativo di portare proposte utili, praticabili e realistiche per migliorare il benessere del personale, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro, vita personale e familiare e alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. Il Piano delle Azioni Positive del Comune di Scicli per il triennio 2021-2023 è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 33 del 09/04/2021.

8. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

8.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

L'Ente ha proseguito, anche per l'annualità 2021, il processo di miglioramento del ciclo della performance e dal mese di marzo 2022 i responsabili di posizione organizzativa e i rispettivi responsabili di Uffici e Servizi, hanno avviato il processo di rendicontazione dei risultati raggiunti. La rendicontazione degli obiettivi si è svolta regolarmente. 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. Il Servizio Segreteria Generale ha definito, elaborato e coordinato le informazioni contenute nella relazione della performance con l'ausilio e la collaborazione 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 e crisi politica

La ripresa della pandemia anche nell'anno 2021 che ha reso ancora necessaria la rimodulazione nell'erogazione dei servizi e delle attività degli uffici comunali, l'importante crisi politica dell'organo esecutivo improvvisamente subentrata nel mese di settembre 2021, hanno inciso sull'iter e sui tempi di formazione e aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione 2021. Nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione per il triennio 2021-2023, la G.C. con provvedimento N° 89 del 16/07/2021, integrato con deliberazione G.C. n. 151 del 30/11/2021 per l'istituzione del nuovo Settore VII°, ha assegnato a ciascun titolare di posizione organizzativa gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2021.

A seguito dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale con deliberazione C.C. n. 63 del 29/12/2021 del bilancio di previsione 2021-2023, la Giunta Comunale con provvedimento n. 163 del 30/12/2021 ha assegnato ai Responsabili di Settore il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2021 con le dotazioni finanziarie e gli obiettivi definitivi. Anche per l'anno 2021, così come è accaduto nell'anno 2020, l'O.I.V. ha ritenuto tardiva l'assegnazione degli obiettivi definitivi ed ha valutato la performance dei responsabili delle direzioni, in base al raggiungimento degli obiettivi provvisori.

Gestione del ciclo della performance

La gestione del ciclo della performance si affianca all'attività ordinaria degli uffici, richiedendo 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. Il sistema 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 2021 la performance sia organizzativa che individuale è stata misurata con il nuovo sistema approvato con deliberazione di G.C. n. 93 del 18/08/2020, aggiornato con deliberazione G.C. n. 28 del 09/04/2021. Per l'assegnazione degli obiettivi al personale è stata utilizzata la scheda sviluppata in diverse fasi (formazione, elaborazione della scheda, approvazione, informazione). Per la "valutazione individuale" è stata utilizzata la scheda aggiornata che consente la pesatura meno approssimativa e più puntuale dei dipendenti.

L'avvio contestuale della fase di rendicontazione degli obiettivi con assegnazione del Peg 2021 fa emergere criticità e ritardi. 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 successivo.

Conclusioni

L'Ente, che già da tempo ha intrapreso un processo di miglioramento del ciclo di gestione della performance pur nelle difficoltà finanziarie di un Ente che ha fatto ricorso al piano di riequilibrio, ha reagito alle criticità provenienti dal perdurare dell'emergenza sanitaria e della crisi politica. Tale percorso deve continuare nell'ottica di creare e misurare il valore pubblico e le condizioni di vita dell'Ente, dei suoi utenti e stakeholders.

9. ALLEGATI ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Allegato 1: *“Risultati della Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente Anno 2021”*.



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)



ALLEGATO 1

Risultati

Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente
- Anno 2021 -

Titolo Descrizione Breve	Performance Operativa <i>(Raggiungimento obiettivi)</i>	Performance Operativa <i>(Risultato customer satisfaction)</i>
SETTORE I- Affari Generali	88	0,99
SETTORE II – Benessere di comunità – Cultura ed Istruzione	86	0,97
SETTORE III - Finanze	86	1,00
SETTORE IV – Entrate – Sviluppo Economico	86	0,98
SETTORE V - Tecnico	87	0,98
SETTORE VI – Polizia Municipale	90	0,99
SETTORE VII – Ecologia – Protezione Civile – Servizi Cimiteriali	88	0,90
Extrasettore Farmacia	90	0,98
Extrasettore Avvocatura	88	0,91
PERFORMANCE dell'Ente (Media)	87,66%	96,66%



COMUNE DI SCICLI
Libero Consorzio Comunale di Ragusa



SETTORE I AFFARI GENERALI

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

OGGETTO: Approvazione Relazione finale Performance Anno 2021.

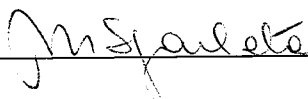
**PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI
SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II..**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime PARERE FAVOREVOLE

Scicli, li _____

Il Capo Settore
(Dott.ssa Maria Sgarlata)



Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO – PRESIDENTE
(Geom. Mario Marino)

L'ASSESSORE ANZIANO
(Dott. Elio Salvatore Tasca)

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, lì

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

II SEGRETARIO GENERALE

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

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il _____:

- 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

Ac. N. ____