



ORIGINAL



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<u>n. 38</u> del registro data 13/03/2024	OGGETTO: Approvazione Relazione finale Performance Anno 2022.
---	--

L'anno duemilaventiquattro addì tredici del mese di marzo alle ore 13:50 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		
CAUSARANO Giuseppe	Vice Sindaco		
GIANNONE Vincenzo	Assessore		X
FALLA Giovanni	Assessore		
PORTELLI Concetta	Assessore		
TIMPERANZA Valeria	Assessore		X

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Nadia Gruttadauria

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 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;
- le delibere di G.C. N° 1 del 25/01/2022 modificata con deliberazione di G.C. N. 143 del 26/10/2022, con la quale sono stati assegnati gli obiettivi operativi provvisori Anno 2022, ed altresì la deliberazione di G.C. N. 172 del 09/12/2022 di approvazione del PEG, Piano Performance e Piano degli Obiettivi Operativi 2022-2024;
- la deliberazione C.C. n. 109 del 21/11/2023 di approvazione del Bilancio di Previsione Finanziaria 2022 -2024;

Visti i verbali trasmessi dall'O.I.V. a conclusione della valutazione della Performance anno 2022;

Vista la Relazione finale sul Piano della Performance Anno 2022, 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. 11/12/19991, 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 2022, 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 Elevata Qualificazione 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 2022;
- 6. di dare atto** che al presente provvedimento si allega il 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,

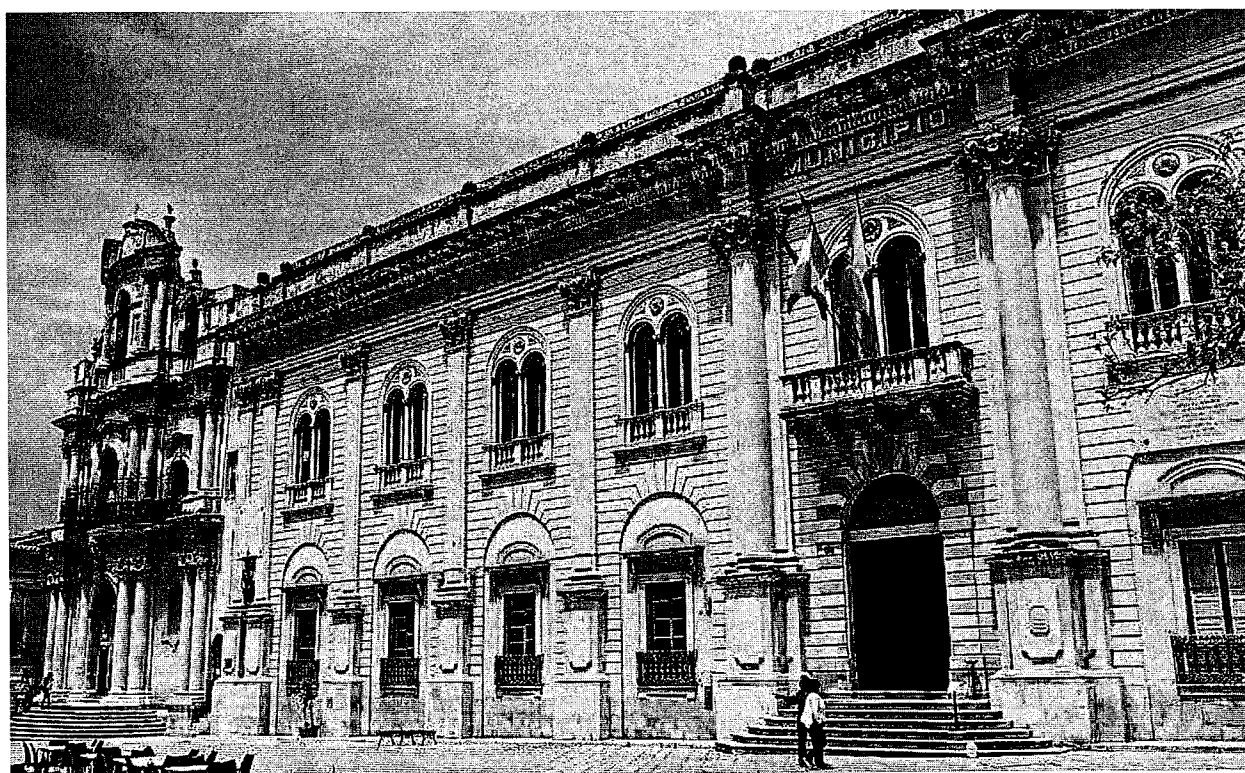
DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

PERFORMANCE
ANNO 2022



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.

Dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, la relazione al pari del Piano della Performance è approvata dalla Giunta Comunale, 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 Responsabili di Elevata Qualificazione 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 2022-2024 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 24/11/2022;

Il Piano Esecutivo di Gestione, Piano della Performance 2022-2024 e Piano degli Obiettivi Operativi sono stati approvati con delibera di Giunta Comunale n° 172 del 09/12/2022, mentre con deliberazione G.C. n. 1 del 25/01/2022 successivamente modificata con deliberazione G.C. n. 143 del 26/10/2022, erano stati assegnati ai Responsabili di E.Q. gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2022.

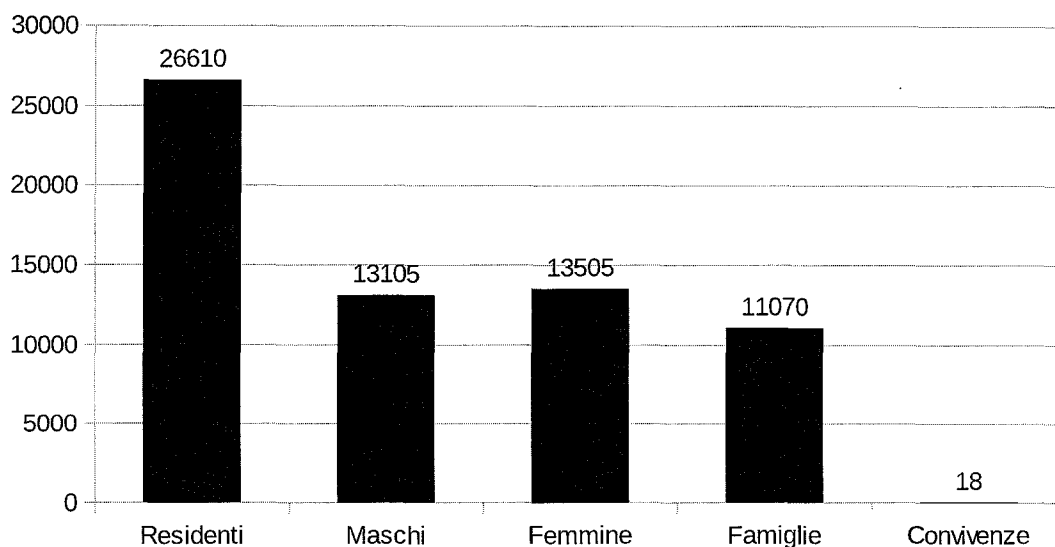
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E ALTRI STAKEHOLDER

ESTERNI

2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

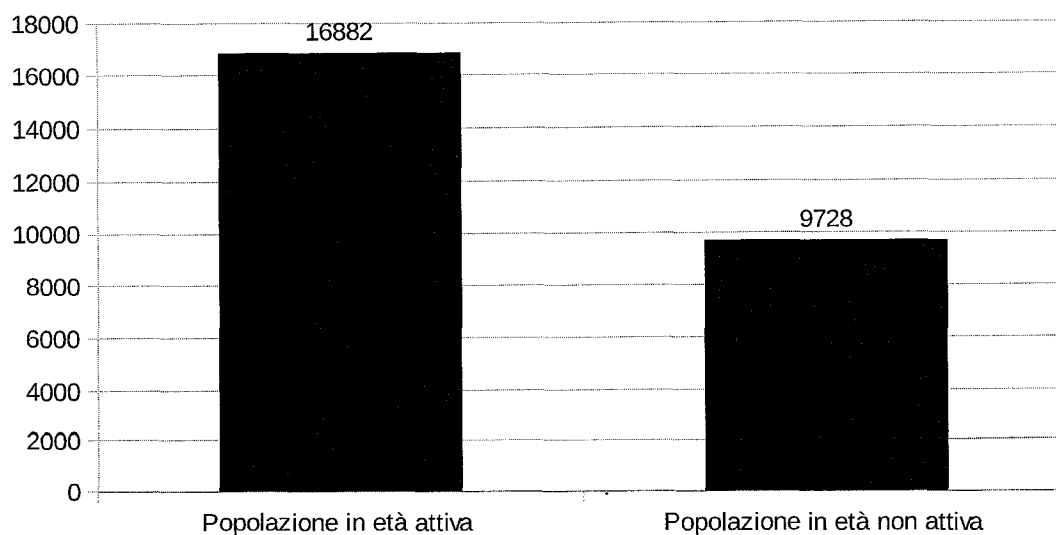
Il Comune di Scicli si estende su 137,54 Km², l'altitudine è di 105 metri s.l.m., con una popolazione residente al 31 dicembre 2022 di 26.610 unità, di cui 13.105 maschi e 13.505 femmine.

Dati rilevati al 31 Dicembre 2022

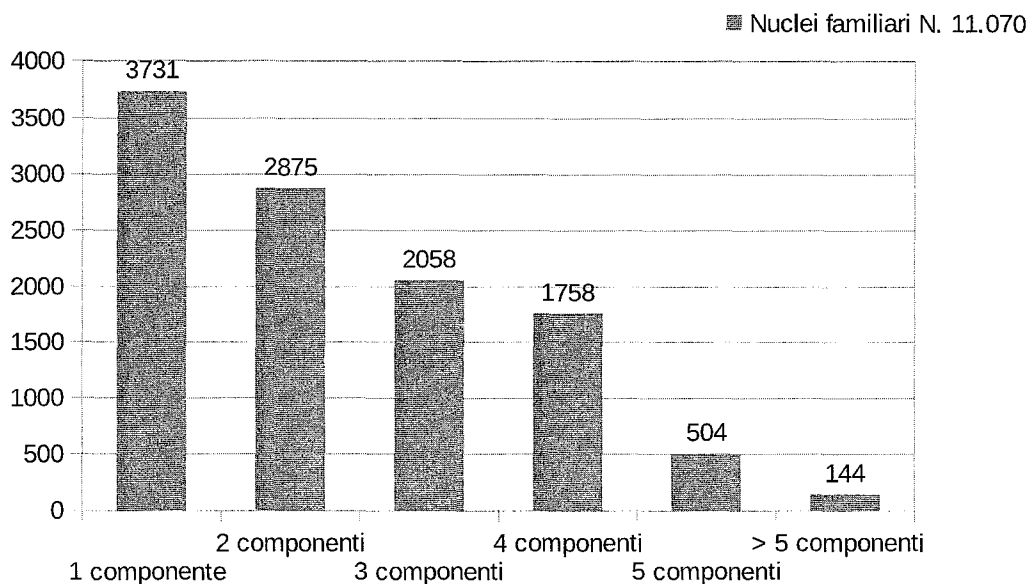


Popolazione in età attiva/non attiva

Popolazione in età attiva	(da 15 a 64)	16.882	63,44%
Popolazione in età non attiva	(0-15 e > 65 anni)	9.728	36,56%
	TOTALE	26.610	100,00%



NUMERO COMPONENTI NUCLEI FAMILIARI



La Città di Scicli dal 2002 è inserita dall'Unesco nella World Heritage List dell'Unesco quale 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 ha costituito e costituisce obiettivo amministrativo prioritario. L'economia, da sempre, si basa principalmente sull'agricoltura intensiva, produzione di primaticci, sull'agricoltura biologica. Negli ultimi venti anni si è registrato anche un notevole e sempre crescente sviluppo del turismo sia balneare sia culturale, che oggi rappresenta una delle principali fonti economiche.

Relativamente al contesto economico di stretta competenza comunale, nell'anno 2022 il Settore competente ha registrato la presenza delle seguenti attività commerciali autorizzate, suddivise secondo le tipologie di cui alla tabella sottoriportata:

Pubblici esercizi	N. 91 Alimentari N. 214 non Alimentari N. 186 Somministrazione
Farmacie	N. 9
Parafarmacie	N. 4
N. 3 Mercati Settimanali	1) C.da Zagarone - 90 operatori 2) Via Merano (con n. 14 operatori) 3) Largo Gramsci (con n. 22 operatori)
Mercato Ittico	N. 1 (con n. 4 operatori)
Mercato Ortofrutticolo	N. 2 di cui: 1) C.da Spinello (con n. 13 operatori) 2) C.da Zagarone (con n. 4 operatori)

Parrucchieri	N. 49
Estetiste e affini	N. 37
Rivendite giornali	N. 11
Alberghi e attività extralberghiere	N. 386 Affitti brevi N. 28 case e appartamenti per vacanza N. 15 Bed & Breakfast N. 8 Agriturismo N. 6 Affittacamere N. 4 Hotel N. 1 Villaggio Albergo Albergo Diffuso con N. 35 unità abitative con n. 89 posti letto
Stabilimenti Balneari	13
Campeggi	3
Distributori carburanti	12
Agenzie d'affari	N. 17
Sale giochi	N. 10
Taxi	N. 1
Noleggio con conducente (N.C.C.)	N. 19

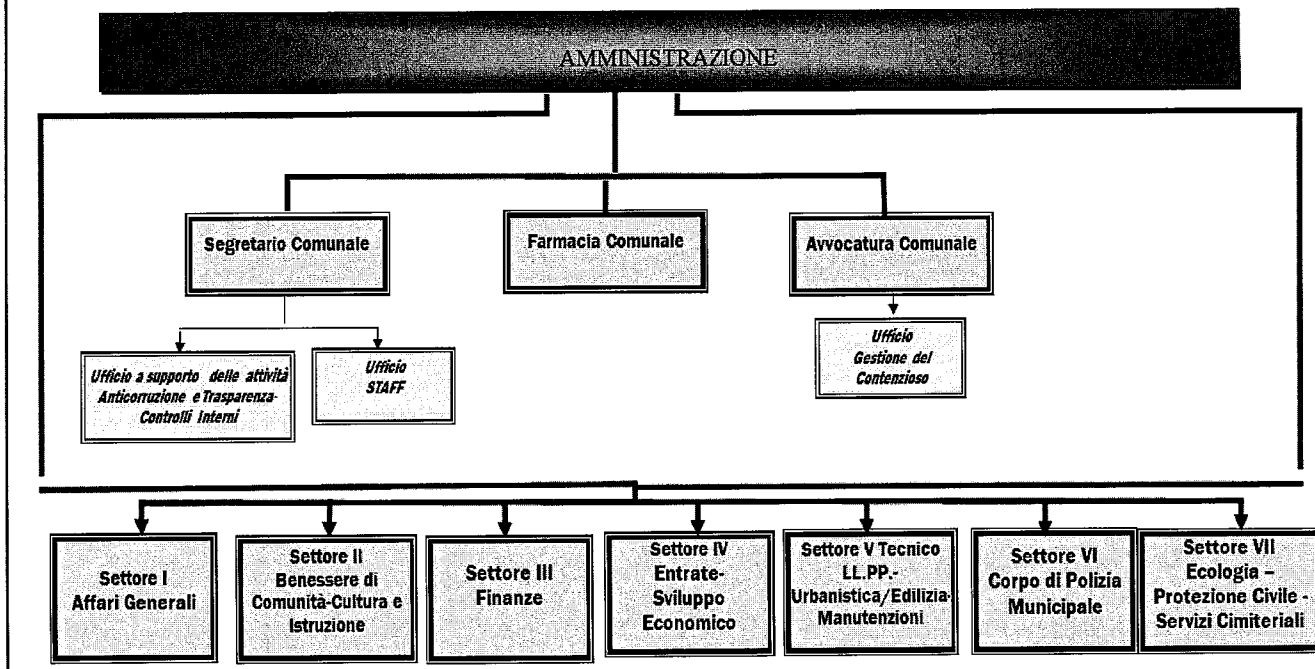
2.2 L'AMMINISTRAZIONE

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, in ultimo con deliberazione di G.C. n. 109 del 14/09/2021. Nel mese di giugno 2022 si sono svolte le elezioni amministrative. Con determinazione sindacale n. 15 del 28/07/2022 il neo Sindaco ha conferito gli incarichi ai Titolari di P.O. dell'Ente. Lo Schema Organizzativo Generale è stato pertanto così rideterminato:

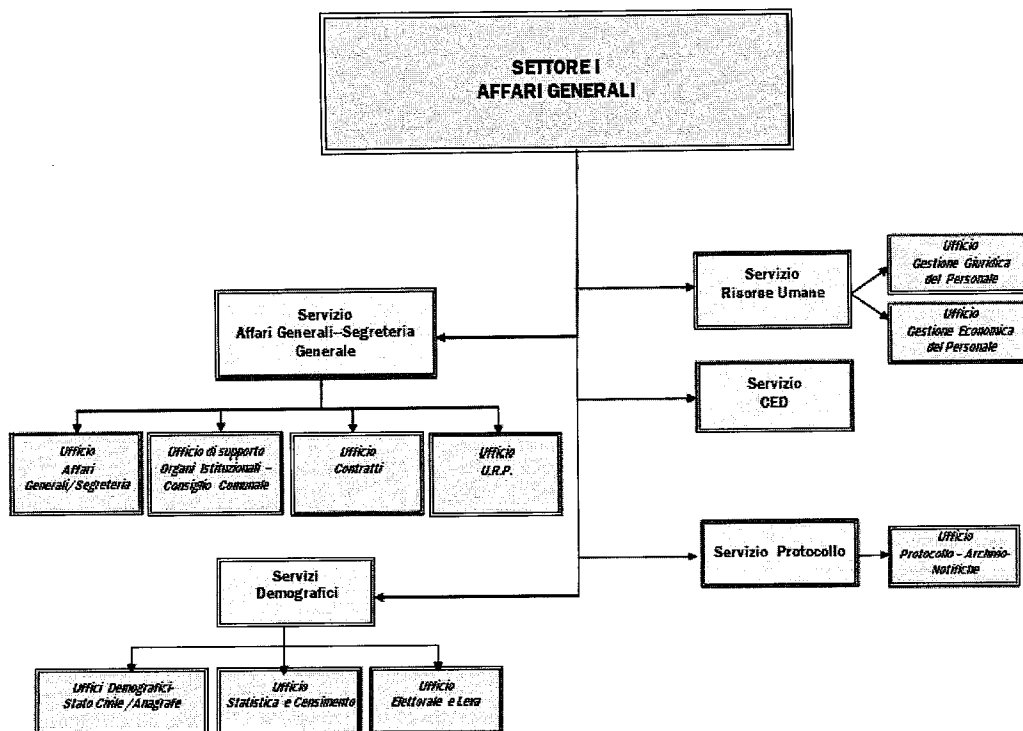
1. Settore I Affari Generali
2. Settore II Benessere di Comunità-Cultura e Istruzione
3. Settore III Finanze
4. Settore IV Entrate-Sviluppo Economico
5. Settore V Tecnico LL.PP.-Urbanistica/Edilizia-Manutenzioni
6. Settore VI Polizia Municipale
7. Settore VII Ecologia-Protezione Civile-Servizi Cimiteriali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

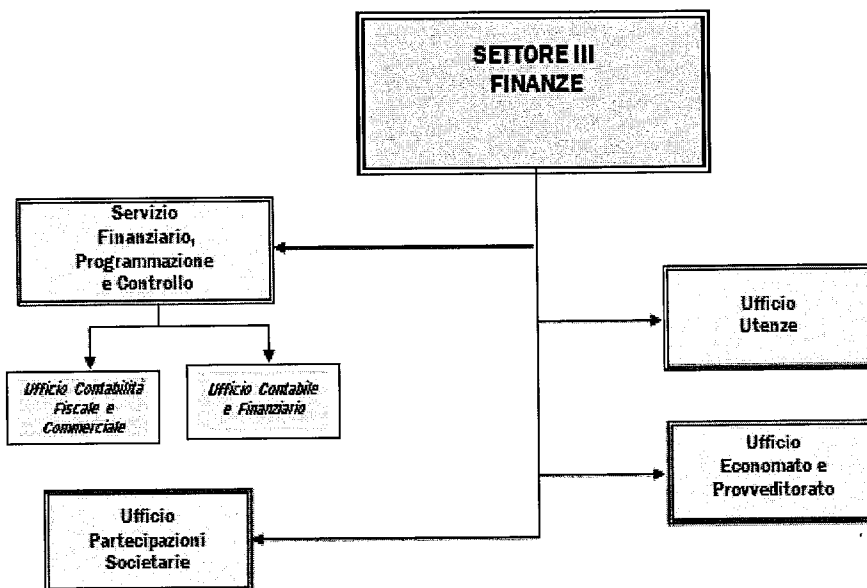
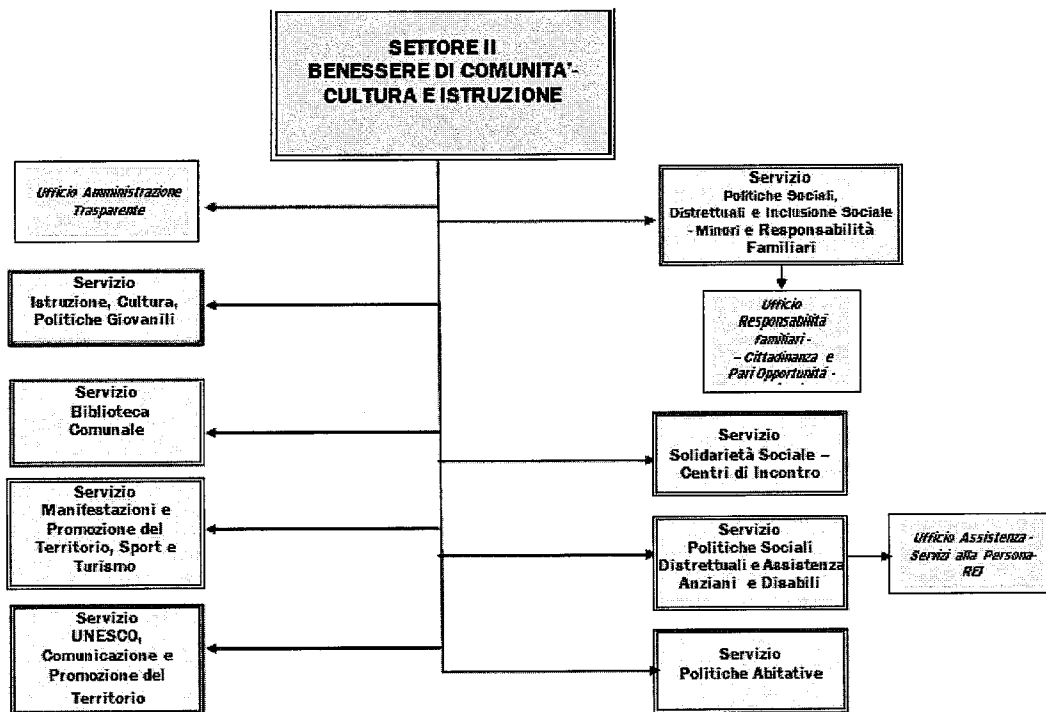
Di seguito viene riportato l'Organigramma vigente anno 2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 14/09/2021:

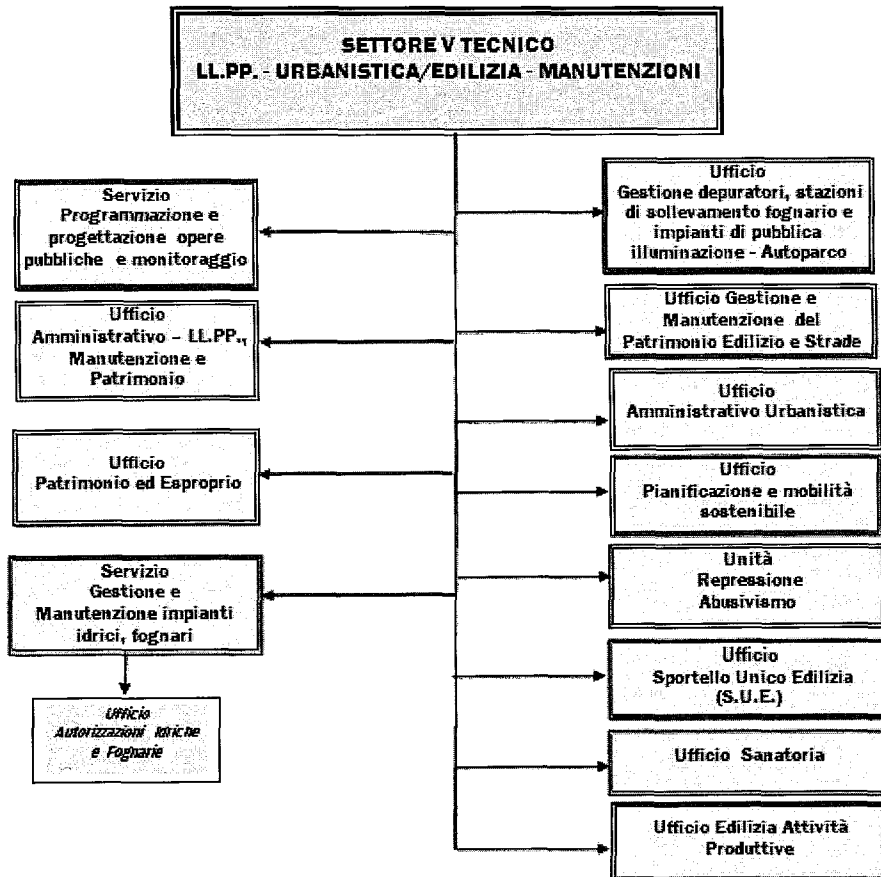
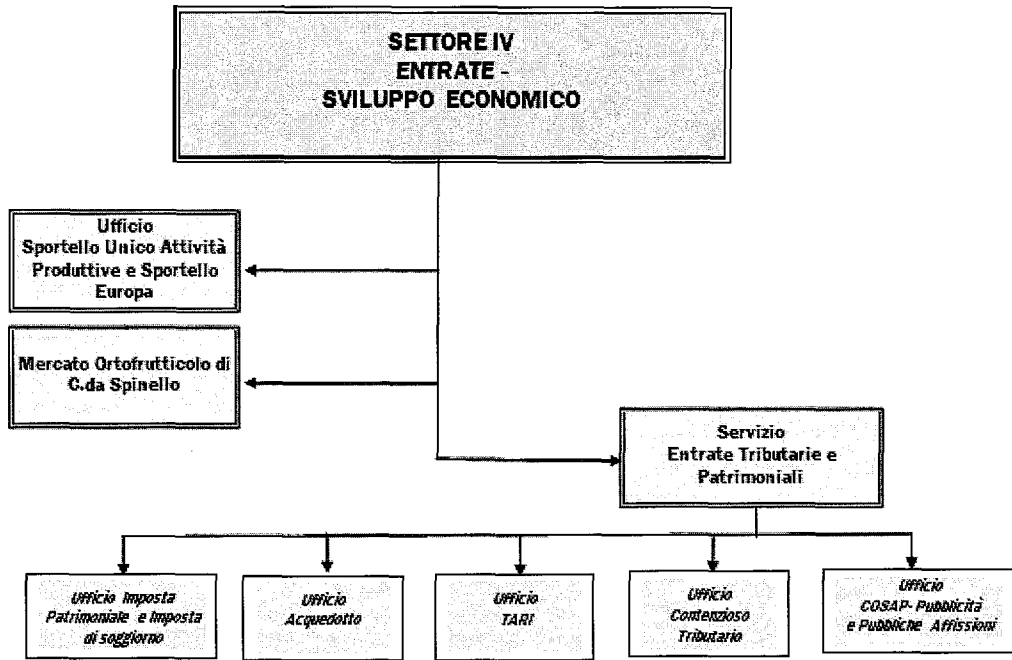
ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SCICLI

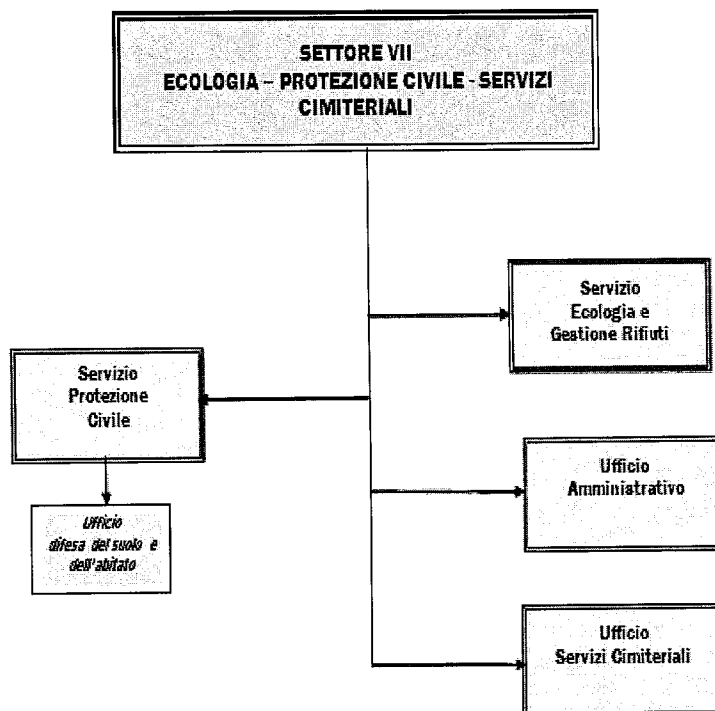
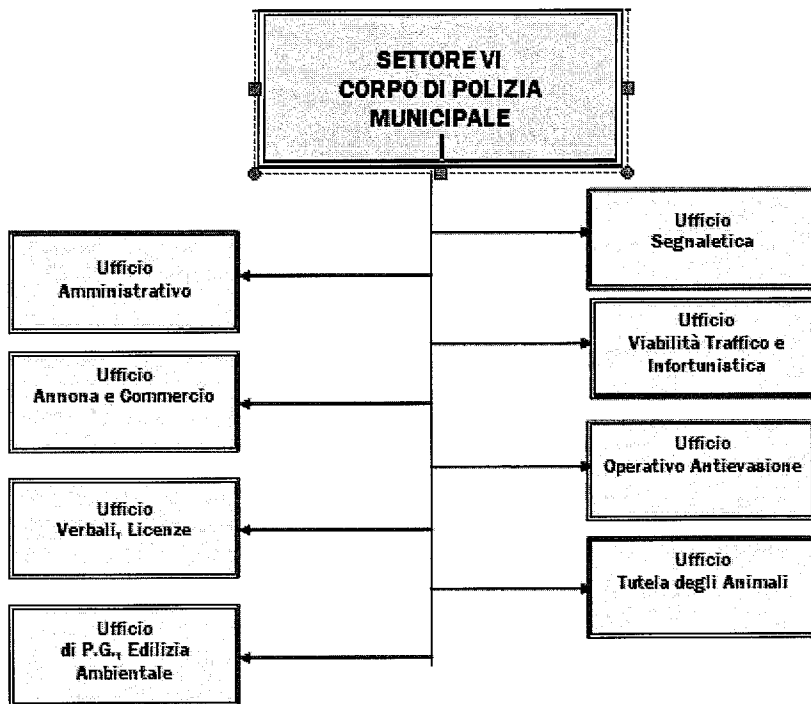


AREE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA









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, ed 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 nel mese di dicembre 2022 è stato effettuato un aumento delle ore contrattuali a tutti i part time: (da 25 a 34 ore settimanali per le Cat. A e B) – (da 30 a 34 ore settimanali per le Cat. C e D). Di seguito si rappresenta, sinteticamente, la dotazione organica al 31/12/2022:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022

- n. 162 unità con contratto a tempo indeterminato
- n. 1 unità con contratto a tempo determinato (Funziario esperto P.N.R.R.)

	Uomini	Donne	Totale
TITOLARI DI P.O.	2	6	8
Categoria D	10	8	18
Categoria C.	21	59	80
Categoria B	19	10	29
Categoria A	11	16	27
TOTALE	63	99	162

Di seguito il Personale Titolare delle aree di Posizione Organizzativa anno 2022 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 (fino al 30/09/2022) Geom. Sebastiano Vasile (dal 06/10/2022)	Ecologia-Protezione Civile-Servizi Cimteriali
Dott.ssa Angelica Arrabito	Farmacia Comunale
Avv. Maria Dorotea Alfano (fino al 31/08/2022)	Avvocatura Comunale

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° 01 del 25/01/2022 modificata con deliberazione G.C. n. 143 del 26/10/2022, sono stati assegnati ai responsabili di P.O. gli obiettivi operativi "provvisori". Con delibera di G.C. N° 172 del 09/12/2022 sono stati assegnati gli obiettivi "definitivi" per l'anno 2022.

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 2022 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° 01 del 25/01/2022, modificata con deliberazione G.C. n. 143 del 26/10/2022. Mentre il piano degli obiettivi operativi anno 2022 definitivo, è stato approvato con delibera di G.C. N° 172 del 09/12/2022.

L'O.I.V. ha effettuato dei colloqui con i responsabili dei Settori (verbale n. 4 del 06/12/2023), riscontrando contestualmente la documentazione come da convocazione del 01/12/2023. 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:

- approfondimento del grado di raggiungimento obiettivi operativi 2022,
- formazione tecnica organizzata per il personale assegnato ai Settori,
- attività svolta ai fini del PTPCT,
- attività svolta ai fini della customer satisfaction,
- modalità di assegnazione obiettivi operativi al personale assegnato,
- monitoraggio dei tempi procedurali.

Con successivo verbale n. 6 del 5/12/2023 ha trasmesso la proposta di valutazione dei Titolari di P.O. per l'anno 2022, determinata attraverso la compilazione delle relative schede, che sono state inviate ai responsabili di P.O. ognuno per la propria competenza:

- 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.

Con verbale n. 7 del 09/02/2024 l'O.I.V., tenuto conto delle osservazioni presentate da alcuni responsabili di P.O., ha trasmesso la proposta di valutazione dei titolari di P.O. per l'anno 2022, a seguito del riesame.

Per l’anno 2022 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 **94,55%**,
- Valutazione del *comportamento* (componente SKILL): viene definita nella percentuale del **85,55%**,
- Esiti rilevazione di “customer satisfaction” -*Performance Organizzativa*: viene definita nella % del **97,22%**.

4. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con deliberazione di G.C. 01 del 25/01/2022, modificata con deliberazione G.C. n. 143 del 26/10/2022, sono stati assegnati a ciascun titolari di P.O. gli obiettivi operativi provvisori per l'anno 2022. Con delibera di G.C. N° 172 del 09/12/2022 è stato approvato, tra l'altro, il piano degli obiettivi operativi anno 2022 definitivo. L'O.I.V. ha tenuto conto degli obiettivi assegnati con deliberazione di G.C. n. 143 del 26/10/2022.

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 2022:

SETTORE	Titolo Descrizione Breve	Performance
SETTORE I	1.1. Potenziamento servizi informatici	100%
	1.2. Carta dei Servizi Demografici	100%
	1.3. Digitalizzazione fascicoli dipendenti	100%

	1.4. Manuale di scarto – archivio comunale	100%
SETTORE II	2.1. Servizi SPAR	100%
	2.2. Realizzazione PNRR	100%
	2.3. Percorsi PUC	100%
	2.4. Progettazione AGIRE	100%
SETTORE III	3.1. Regolamento di contabilità	100%
	3.2. Regolamento di economato	100%
	3.3. Affidamento del servizio di Tesoreria	100%
	3.4. Affidamento utenze	100%
SETTORE IV	4.1. Imposta di soggiorno	100%
	4.2. TARI	100%
	4.3. Miglioramento riscossione locale	100%
	4.4. Postazioni att. commercio su aree pubbliche	92%
SETTORE V	5.1. Archivio Digitale	100%
	5.2. Piattaforma SIT	100%
	5.3. Incremento consegna documenti tramite piattaforma	100%
	5.4. Valutazione PNRR	100%
SETTORE VI	6.1. DISIS CAD	100%
	6.2. Potenziamento autovelox	100%
	6.3. Mappatura dei cani	100%
	6.4. Database per agevolare controlli di polizia annonaria	88%
SETTORE VII	7.1. Mappatura amianto	96%
	7.2. Aggiornamento piano speditivo	96%
	7.3. Miglioramento raccolta differenziata del cimitero	96%
	7.4. Eliminazione discariche abusive	96%

FARMACIA	8.1. Servizio prenotazioni	100%
	8.2. implementazione servizio ricetta in farmacia	100%
	8.3. Certificazione verde	100%
	8.4. Protocollo vendita mascherine	100%
AVVOCATURA	9.1. Digitalizzazione contenzioso	60%
	9.2. Rassegna informativa	60%
	9.3. Formazione personale	60%
	9.4. Resoconto contenzioso	60%

- la media della componente M.B.O. dell'Ente, sulla base dei punteggi assegnati ai Titolari di P.O. è risultata del **94,55%**.

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 2022”*.

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 **85,55%**.

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 2022 di “customer satisfaction” è risultata del **97,22%**.

- Per i dettagli in relazione alla valutazione della indagine di customer satisfaction anno 2022, si rimanda all'Allegato 1: “*Risultati della Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente Anno 2022*”.

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 2022-2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 22/04/2022, alla luce delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Nell'anno 2022, 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:

- il dott. Michelangelo Lo Monaco – Segretario Generale dell'Ente con incarico a scavalco dal 01/01/2022 al 31/08/2022;

- la dott.ssa Nadia Gruttadauria – Segretario Generale dell'Ente con incarico a scavalco dal 01/09/2022 al 31/10/2022 e titolare dell'ufficio di segreteria comunale in convenzione con il Comune di Santa Croce Camerina dal 01/11/2022 al 31/12/2022.

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 2022 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 nel corso dell'anno 2022, ha svolto la seguente attività:

- con verbale n. 4/2022 del 24/06/2022 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 istituzionale dell'Ente il 27/06/2022,

- con verbale n. 9 del 08/11/2022 ha effettuato il monitoraggio ai sensi dell'art. 14 c. 4, lett. g) del D.Lgs 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, in merito alla verifica relativa alla “completezza del contenuto, rilevata il 31/10/2022”. La Griglia – Allegato 6.1, è stata pubblicata il 10/11/2022 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente “controlli e rilievi sull'amministrazione”, sottosezione di secondo livello “organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”, “Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione”.

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 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 16 del 17/02/2022.

8. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

8.1 FASI, SOGGETTI, TEMPIE RESPONSABILITÀ

L'Ente ha proseguito, anche per l'annualità 2022, il processo di miglioramento del ciclo della performance e dal mese di marzo 2023 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

Elezioni amministrative giugno 2022

Il 28 giugno 2022, all'esito delle elezioni amministrative e del turno di ballottaggio, si è insediata la nuova amministrazione Marino. Con deliberazione G.C. n. 143 del 26/10/2022 (presa a riferimento per la valutazione della performance 2022 da parte dell'O.I.V.), l'amministrazione ha modificato la precedente G.C. N° 01 del 25/01/2022 con cui erano stati individuati gli obiettivi operativi provvisori anno 2022, assegnati ai responsabili delle strutture dell'Ente. Il piano degli obiettivi definitivi è stato approvato con successiva deliberazione G.C. n. 172 del 09/12/2022, contestualmente al Piano Esecutivo di Gestione 2022.

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 2022 la performance sia organizzativa che individuale è stata misurata con il sistema approvato con deliberazione di G.C. 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'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 dalla drastica riduzione delle unità di personale in servizio per i collocamenti a riposo, nell'impossibilità di procedere alla loro sostituzione.

9. ALLEGATI ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Allegato 1: *“Risultati della Performance Operativa e Performance Organizzativa dell'Ente Anno 2022”*.
