

PROPOSTA 3° SETTORE
N° 24 DEL 06.06.2022




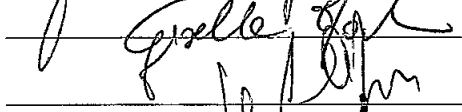
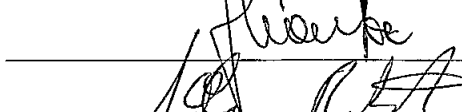
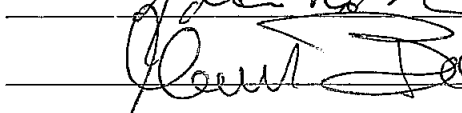

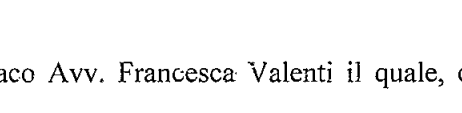
COMUNE DI SCIACCA
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 115 del 10/06/2022

Oggetto:	Approvazione "Relazione della Performance - anno 2016".
-----------------	---

L'anno duemilaventidue, il giorno dieci del mese di giugno, alle ore 14,30 e seguenti, in Sciacca, nel Palazzo Municipale, a seguito di convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

Valenti Francesca:		Sindaco
Mondino Gisella:		Vice-Sindaco
Caracappa Accursio:		Assessore
Leonte Fabio Michele:		Assessore
Lo Cicero Roberto:		Assessore
Bacchi Michele:		Assessore

Assume la Presidenza il Sindaco Avv. Francesca Valenti il quale, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale alla trattazione della proposta in oggetto.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale D.ssa Alessandra Melania La Spina.

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: Approvazione "Relazione della Performance - anno 2016".

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art.10, co.1, lett. b) prevede che *"entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo (Giunta Comunale) e validata dall'Organismo di valutazione..."*;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.152 del 18.07.2014 è stato approvato il Regolamento sul "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del personale" il cui art. 6 del stabilisce che *"Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il Comune redige la «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato"*;
- il "Regolamento sul Sistema dei Controlli interni", approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.50 del 20.09.2017 e modificato con Deliberazione del Commissario Straordinario (in sostituzione del Consiglio Comunale) n.10 del 18.03.2021, al co.3 dell'art.25 stabilisce che *"la relazione sulla performance dell'Ente, redatta dal Dirigente gestione risorse umane sotto il coordinamento del Segretario Generale, è sottoposta alla Giunta per l'approvazione e successivamente è trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione per la relativa validazione. La relazione validata verrà definitivamente approvata con deliberazione di Giunta Comunale"*;

PRESO ATTO:

- del Piano triennale degli obiettivi e della Performance 2016-2018 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.16 del 09.02.2017, con il quale sono stati assegnati ai responsabili gli obiettivi e le risorse per l'anno 2016;
- dell'allegata Relazione sulla Performance redatta dal dirigente Responsabile "Gestione Risorse umane" con il coordinamento del Segretario Generale;

RITENUTO per quanto sopra, di prendere atto ed approvare la "Relazione della Performance per l'anno 2016" allegata alla presente quale parte integrante e sostanziale e trasmetterla contestualmente all'OIV al fine della validazione ai sensi dall'art.10, co.1, let.b), D.Lgs. 150/2009;

VISTI E RICHIAMATI:

Il D.Lgs.267/00;

Il D.Lg.s 150/09

L'O.R.EE.LL.;

Il D.Lgs.165/01;

I Regolamenti Comunali;

Lo Statuto Comunale;

Per tutto quanto sopra;

PROPONE

Per le motivazioni e secondo quanto indicato in narrativa:

1. di prendere atto delle premesse di cui sopra e considerarle quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. di approvare l'allegata Relazione della Performance per l'anno 2016, redatta dal dirigente Responsabile "Gestione Risorse umane" con il coordinamento del Segretario Generale;
3. di trasmettere la presente deliberazione all'OIV al fine della validazione ai sensi dall'art.10, co,1, let.b), D.Lgs. 150/2009;
4. di demandare al Dirigente Responsabile del III Settore l'adozione degli atti conseguenti e connessi alla presente deliberazione;
5. di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio on-line del sito internet del Comune e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", nell'ambito della sotto sezione "Dotazione Organica", di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;
6. di dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 - comma 2° della legge regionale n° 44/91, data la necessità di consentire la conclusione formale del ciclo della Performance 2016 con l'adozione dei provvedimenti consequenziali.

Sciacca, li _____

Il sottoscritto Responsabile dichiara, ai sensi del Punto 8.3 lett. E del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione di G.C.- n. 79 del 27.04.2022, l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della legge n. 241/1990 come introdotto dall'art. 1 comma 41 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e DPR n. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

Il Responsabile del III SETTORE
Dr. Venerano RAPISARDI

Il Segretario Generale
Dr.ssa Alessandra M. La Spina

Il Sindaco
Prof. Avv. Francesca Valenti

PARERI ex Art. 12 L.R. n° 30/2000

Parere di REGOLARITÀ TECNICA

Il Sottoscritto Dirigente del 3° Settore

In ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art. 1, comma 1 lettera i) della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 e successive modifiche e integrazioni con la modifica di cui all'art. 12 della legge regionale n. 30 del 23 dicembre 2000, nonché in ordine alla regolarità e alla correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147bis comma 1 del D. Lgs n. 267/2000, esprime parere:

~~FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE~~

Sciacca li _____

Il Dirigente del III Settore
Dr. Venerando Rapisardi

PARERI di REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Dirigente il II Settore - Servizi Finanziari, in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art.53, L.142/90, come recepito con l'art.1, lett.i, L.R. 48/1991 e successive modificazioni e integrazioni e con la modifica di cui all'art.12, L.R.30/00, ai sensi dell'art.147bis, co.1, D.Lgs.267/00, esprime parere:

FAVOREVOLE / NON FAVOREVOLE e *non è necessario elemento finanziario*

Il parere è favorevole
Filippo Carlino

Il Dirigente 2° Settore Dr. Filippo Carlino

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: Approvazione "Relazione della Performance - anno 2016".

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Considerato che sulla suddetta proposta è stato reso il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art.12 della Legge Regionale 30/2000 che qui si intende integralmente riportati e trascritti;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare in toto la proposta avente ad oggetto: Approvazione "Relazione della Performance - anno 2016".

LA GIUNTA

Con ulteriore votazione unanime e favorevole resa in forma palese,

DELIBERA

1. di dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 - comma 2° della legge regionale n° 44/91, data la necessità di consentire la conclusione formale del ciclo della Performance 2016 con l'adozione dei provvedimenti consequenziali.



COMUNE DI SCIACCA

Provincia di Agrigento

Relazione annuale sulla performance - ANNO 2016

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

Il presente documento si inserisce quale atto conclusivo del ciclo di gestione della performance in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 150/09 "Attuazione della legge del 4 Marzo 2009 n. 15 di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni".

In particolare, riepiloga, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali effettivamente conseguiti nel corso dell'anno di riferimento rispetto agli obiettivi e alle risorse assegnate in sede di programmazione in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenuti nel Piano della Performance 2016, approvato con Delibera della Giunta Comunale n.16 del 09/02/2017 in uno al Piano esecutivo di gestione.

Il sistema di valutazione e misurazione della Performance del Comune di Sciacca, adottato Deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 18/07/2014, ha previsto per la prima volta un ciclo della performance volto a consentire un quadro di azione amministrativa che realizza il passaggio dalla cultura degli atti e dei mezzi a quella dei risultati orientato a porre il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione e rafforzare il collegamento tra retribuzione dei dipendenti e performance degli stessi e avendo come specifiche finalità quelle rivolte a:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di risultati e comportamenti, dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare adeguamento agli obiettivi complessivi dell'Amministrazione);
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Il nuovo sistema di valutazione ha inoltre previsto, la condivisione dei processi decisionali e gli obiettivi fra l'Amministrazione ed i Dirigenti, anche tramite una gestione più efficace delle diverse tipologie di risorse assegnate.

In ottemperanza alle disposizioni, ed ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs.150/09 per gli Enti Locali, nella presente relazione vengono trattati i seguenti temi:

- Attuazione del ciclo di gestione della Performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il tardivo avvio a regime del ciclo della performance, con documenti di programmazione finanziaria approvati nella seconda metà dell'esercizio finanziario, ha comportato lo slittamento di tutti i termini, ivi compresi quelli della fase di misurazione e valutazione della performance e dunque della definizione dell'iter della relazione.

Fino ad oggi le relazioni per gli anni passati ed anche per l'anno 2016, delle quali erano già state redatte bozze in attesa delle dette risultanze, non erano state definite in attesa che si completasse l'iter dell'attività di misurazione e valutazione della performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, le cui risultanze sono elemento rilevante della detta Relazione.

A seguito di interlocuzione con l'OIV nominato nel 2019 e su espressa indicazione dello stesso Organismo, si è preso atto della possibilità di definire comunque le relazioni per gli anni di riferimento, anche in assenza di dette risultanze stante che il processo valutativo non era stato avviato dal precedente Organismo e deve essere avviato a breve stante anche le richieste dei Dirigenti inoltrate dal Sindaco all'Organismo pro tempore in carica.

Ad ogni buon fine, la relazione sulla performance per l'anno di riferimento è stata predisposta nel rispetto della delibera Civit (ora Anac) 5/2012 secondo cui le norme del D.Lgs. n.150/2009 e dunque le direttive della Civit di riferimento vanno intese come principi generali per regioni ed enti locali.

Il presente documento è strutturato secondo il seguente indice:

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
 - 2.1. Il contesto esterno di riferimento
 - 2.2. L'amministrazione
 - 2.3. I risultati raggiunti
 - 2.4. Le criticità e le opportunità
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
 - 3.1. Albero della performance
 - 3.2. Obiettivi strategici - Obiettivi e piani operativi - Obiettivi individuali
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
 - 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
 - 6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Prima di relazione sul ciclo della performance, occorre soffermarsi sulle caratteristiche strutturali del Comune di Sciacca e del proprio territorio, con particolare riguardo al contesto esterno:

Contesto Esterno (su dati ISTAT)

Libero Cons.C	Agrigento (AG)
Regione	Sicilia
Popolazione	40.713 abitanti
Superficie	191,67 km ²
Densità	213,53 ab./km ²
Prefisso	0925
CAP	92019

Variazione della popolazione residente al 31 dicembre.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2015	31 dicembre	40.928	-154	-0,37%	15.808	2,58
2016	31 dicembre	40.713	-215	-0,53%	15.851	2,56

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2015 al 2016

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	per altri motivi (*)	PER altri comuni	PER estero	per altri motivi (*)		
2015	276	90	12	345	64	45	+26	-76
2016	299	75	26	410	81	21	-6	-112

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2015 al 2016

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Decessi	Saldo Naturale
2015	1 gennaio-31 dicembre	333	411	-78
2016	1 gennaio-31 dicembre	307	410	-103

Distribuzione della popolazione 2016 - Sciacca

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%

0-4	1.724	0	0	0	840 48,7%	884 51,3%	1.724	4,2%
5-9	1.926	0	0	0	997 51,8%	929 48,2%	1.926	4,7%
10-14	2.040	0	0	0	1.025 50,2%	1.015 49,8%	2.040	5,0%
15-19	2.249	1	0	0	1.126 50,0%	1.124 50,0%	2.250	5,5%
20-24	2.374	70	0	0	1.199 49,1%	1.245 50,9%	2.444	6,0%
25-29	1.936	424	0	1	1.200 50,8%	1.161 49,2%	2.361	5,8%
30-34	1.188	1.173	3	3	1.193 50,4%	1.174 49,6%	2.367	5,8%
35-39	756	1.994	5	23	1.373 49,4%	1.405 50,6%	2.778	6,8%
40-44	523	2.438	16	34	1.514 50,3%	1.497 49,7%	3.011	7,4%
45-49	423	2.573	32	49	1.480 48,1%	1.597 51,9%	3.077	7,5%
50-54	322	2.418	48	76	1.402 49,0%	1.462 51,0%	2.864	7,0%
55-59	257	2.382	89	37	1.317 47,6%	1.448 52,4%	2.765	6,8%
60-64	154	2.013	151	48	1.136 48,0%	1.230 52,0%	2.366	5,8%
65-69	151	2.018	274	41	1.225 49,3%	1.259 50,7%	2.484	6,1%
70-74	131	1.470	337	19	977 49,9%	980 50,1%	1.957	4,8%
75-79	83	1.191	515	12	784 43,5%	1.017 56,5%	1.801	4,4%
80-84	71	728	588	9	598 42,8%	798 57,2%	1.396	3,4%
85-89	53	326	505	5	360 40,5%	529 59,5%	889	2,2%
90-94	12	89	241	2	119 34,6%	225 65,4%	344	0,8%
95-99	4	14	55	0	26 35,6%	47 64,4%	73	0,2%

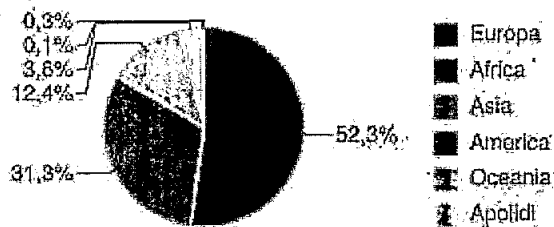
100+	1	0	10	0	2	9	11	0,0%
					18,2%	81,8%		
Totale	16.378	21.322	2.869	359	19.893	21.035	40.928	100,0%
					48,6%	51,4%		

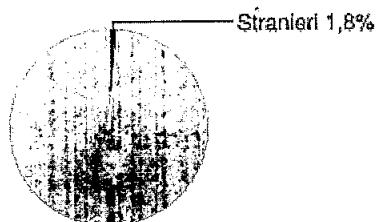
Distribuzione della popolazione per età scolastica 2016

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	161	160	321	3	4	7	2,2%
1	186	180	366	7	4	11	3,0%
2	144	157	301	4	3	7	2,3%
3	189	174	363	2	1	3	0,8%
4	160	213	373	4	7	11	2,9%
5	203	190	393	1	5	6	1,5%
6	194	192	386	4	3	7	1,8%
7	183	189	372	3	2	5	1,3%
8	203	178	381	8	3	11	2,9%
9	214	180	394	5	3	8	2,0%
10	205	197	402	1	0	1	0,2%
11	208	213	421	3	4	7	1,7%
12	167	193	360	4	2	6	1,7%
13	232	193	425	1	3	4	0,9%
14	213	219	432	1	4	5	1,2%
15	216	223	439	2	2	4	0,9%
16	196	230	426	6	2	8	1,9%
17	222	235	457	7	3	10	2,2%
18	253	195	448	1	3	4	0,9%

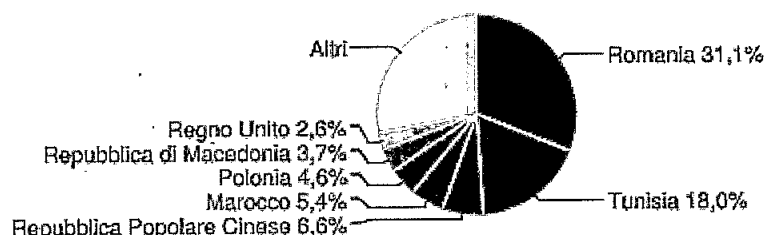
Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti a Sciacca al 1° gennaio 2016 sono **723** e rappresentano l'1,8% della popolazione residente.





La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 31,1% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Tunisia** (18,0%) e dalla **Repubblica Popolare Cinese** (6,6%).



2.2. L'amministrazione

Ai sensi della Deliberazione di Giunta Comunale n.172 del 02.10.2015, la struttura organizzativa del Comune di Siacca è stata modificata, con validità 01.01.2016 (come da Deliberazione di Giunta Comunale n.219 del 03.12.2015) e poi, a seguito di deliberazione di Giunta n.53 del 28/04/2016 risulta suddivisa in 7 Settori così articolati:

- 1° SETTORE - Affari Generali, Legali, Personale, Istituzionali, Servizi Demografici, Cultura, Turismo, Manifestazioni, Spettacoli e sport
- 2° SETTORE – Finanze, Tributi, Servizi Informatici, Autoparco, Controllo Società Partecipate.
- 3° SETTORE – Cooperazione e Sviluppo Economico, Affari Sociali, Promozione del Territorio, Pubblica Istruzione, Ecologia e verde pubblico
- 4° SETTORE - Progettazione e Realizzazione Opere Pubbliche, Servizi Manutentivi, Patrimonio, Edifici Scolastici e Viabilità – Impianti sportivi
- 5° SETTORE – Urbanistica, Pianificazione e Controllo del Territorio, attività produttive
- 6° SETTORE – Impianti, Servizi a Rete, Sicurezza, Gestione Patrimonio
- 7° SETTORE - Corpo di Polizia Municipale.

**PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI SCIACCA
PER SESSO E CONTRATTO DI LAVORO
AL 31.12.2016**

POSIZIONE CONTRATT.	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	132	86	218
TEMPO DETERMINATO	29	30	59
TOTALE	161	116	277
%	58,12%	41,88%	100%

PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI SCIACCA PER SESSO E TITOLO DI STUDIO
AL 31.12.2016

POSIZIONE ECONOMICA	SCUOLA ELEMENTARE		LICENZA MEDIA		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
TEMPO INDETERMINATO	20	0	21	15	58	49	33	22
TEMPO DETERMINATO	0	16	24	4	4	9	2	0
TOTALE	20	16	45	19	62	58	35	22
%	7,22%	5,78%	16,25 %	6,86%	22,38%	20,94%	12,64%	7,94%
TOTALE	278							

PERSONALE RESPONSABILE DI SEZIONE
COMUNE DI SCIACCA AL 31.12.2016

CAPI SEZIONE		UOMINI	DONNE	TOTALE
SETTORE	I	4	4	8
	II	2	3	5
	III	1	3	4
	IV	5	0	5
	V	2	2	4
	VI	4	1	5
	VII	4	0	4
TOTALE		22	11	33
%		63%	37%	100%

PERSONALE DIRIGENZIALE
COMUNE DI SCIACCA AL 31.12.2016

DIRIGENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
7 SETTORI	7	0	7
TOTALE	7	0	7
%	100%	0	100%

CONSIGLIO E GIUNTA COMUNALE

	DONNE	UOMINI	TOTALE
CONSIGLIO	3	27	30
GIUNTA	1	6 (compreso il Sindaco)	7
TOTALE	4	33	37
%	11%	89%	100%

* Dati estratti dal Piano delle Azioni Positive 2015-2017

2.3. I risultati raggiunti

Per l'anno di riferimento, per un quadro complessivo dei risultati raggiunti si rinvia alle risultanze di cui al rendiconto anno 2016.

2.4. Le criticità e le opportunità

Il Piano della performance si configura come uno strumento di integrazione organica del processo di programmazione e gestione dell'Ente che però, anche per l'anno 2016, è stato caratterizzato da una oggettiva anomalia rispetto al normale percorso del ciclo della performance, stante che l'approvazione del documento unico di programmazione e del Bilancio di previsione e documenti collegati, si è avuta dopo la chiusura dell'esercizio di riferimento (deliberazione di Consiglio comunale n.8 e n.9 del 07/02/2017). Detta circostanza ha determinato la redazione di un Piano esecutivo di gestione e di un Piano della performance /piano degli obiettivi da considerarsi una ricognizione dei numerosi atti di indirizzo ed assegnazione risorse che sono stati definiti in corso di esercizio finanziario anche sulla base di documenti programmatori pluriennali. In particolare si richiamano le deliberazioni di Giunta n.9/2016 di assegnazione di obiettivi strategici e la deliberazione n. 124/2016 di approvazione di un Piano provvisorio di ricognizione e assegnazione di obiettivi ai Dirigenti sia specifici per settori che comuni a tutti i settori.

Ad ogni modo è stata avviata un'attività di sensibilizzazione di tutto il personale, dirigenziale e non, al fine di comprendere una diversa ottica dell'agire amministrativo inteso come "agire per risultati" con un miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, per la migliore tutela del pubblico interesse, per favorire ed incentivare il processo di gestione corretta dell'amministrazione e migliorare l'erogazione dei servizi alla popolazione e si è migliorata l'attuazione del ciclo della performance

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance

Il ciclo di gestione della Performance si articola in una serie di fasi, comprese nell'albero della Performance, che ne concretizzano lo svolgimento e che si riferiscono:

- alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- al monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi,

- alla misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
- all'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito nel presente Regolamento;
- alla rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance, nel rispetto della normativa vigente e del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, approvato dalla Giunta Municipale con delibera n° 152 del 18 luglio 2014, si inserisce nel processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi all'interno del ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento all'Ente nella sua globalità (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale). Tale processo vede coinvolto l'Ente nel suo complesso (organi di indirizzo politico - amministrativo, il vertice direzionale in funzione di sovrintendenza e coordinamento, l'ufficio finanziario addetto al controllo di gestione, i Dirigenti e tutto il personale, l'Organismo indipendente di valutazione) e, nel rispetto dei principi della trasparenza, viene portato a conoscenza degli utenti (cittadini, professionisti, associazioni, imprese, etc.) con successiva pubblicazione sul sito istituzionale.

I principi cui si ispira il Ciclo della Performance sono:

- a) Coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- b) Trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino; quindi, pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- c) Miglioramento continuo inteso come utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale in un ambito di pari opportunità;
- d) Misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

Con deliberazione di Giunta n.16 del 09/02/2017 è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2016/2018, ai sensi dell'art. 169 comma 3bis del D.lgs 267/2000 e s.m.i., che, in uno al piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del detto testo unico, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione.

Il Piano della Performance ha rappresentato in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee di mandato del programma elettorale approvate quale parte integrante del Documento Unico di Programmazione unitamente alle linee strategiche ivi individuate ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

In particolare il ciclo della performance per il periodo di riferimento parte dalla programmazione dell'Ente, elaborata in coerenza con gli obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato del Sindaco, declinati per l'anno di riferimento 2016 nel Documento Unico di programmazione approvato con

deliberazione di Consiglio Comunale n.08 del 07/02/2017, nel bilancio 2016/2018 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.09 del 07/02/2017, nel piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2016/2018 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 29/01/2016, nella deliberazione di Giunta n.09 del 27/01/2016 di approvazione di progetti inerenti obiettivi strategici ed in singole deliberazioni di Giunta e direttive singolarmente adottate sin dall'inizio dell'anno, nonché nella deliberazione di Giunta Comunale n. 124/2016 di approvazione di un Piano provvisorio di ricognizione e assegnazione di obiettivi ai Dirigenti sia specifici per settori che comuni a tutti i settori.

Per come sopra evidenziato, il disallineamento temporale dell'approvazione dei documenti di programmazione rispetto all'esercizio di riferimento ha determinato la redazione di un Piano esecutivo di gestione e di un Piano della performance /piano degli obiettivi da considerarsi una ricognizione dei numerosi atti di indirizzo ed assegnazione risorse che sono stati definiti in corso di esercizio finanziario anche sulla base di documenti programmatori pluriennali. In particolare si richiamano le deliberazioni di Giunta n.9/2016 di assegnazione di obiettivi strategici e la deliberazione n. 124/2016 di approvazione di un Piano provvisorio di ricognizione e assegnazione di obiettivi ai Dirigenti sia specifici per settori che comuni a tutti i settori.

3.2. Obiettivi strategici - piani operativi - Obiettivi individuali

Gli obiettivi individuati per il periodo di riferimento sono stati elaborati sulla base della programmazione dell'Ente, elaborata in coerenza con gli obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato del Sindaco, declinati per l'anno di riferimento 2016 nel Documento Unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.08 del 07/02/2017, nel bilancio 2016/2018 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.09 del 07/02/2017, nel piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2016/2018 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 29/01/2016, nella deliberazione di Giunta n.09 del 27/01/2016 di approvazione di progetti inerenti obiettivi strategici ed in singole deliberazioni di Giunta e direttive singolarmente adottate sin dall'inizio dell'anno, nonché nella deliberazione di Giunta Comunale n. 124/2016 di approvazione di un Piano provvisorio di ricognizione e assegnazione di obiettivi ai Dirigenti sia specifici per settori che comuni a tutti i settori.

Sono state confermate le linee generali inerenti a:

○ l'esigenza di intensificare l'attuazione di un "circuito virtuoso" che, attraverso l'erogazione efficiente ed efficace di servizi essenziali, possa garantire una "città più viva, decorosa e accogliente" per la popolazione locale e per il turista che risulta un "protagonista" essenziale per l'economia e la realtà saccense in genere;

○ nuove forme di gestione volte a migliorare l'efficacia delle prestazioni ai fini della riduzione dei tempi di attesa da parte dell'utenza interna/esterna;

○ recupero residui passivi relativi agli interventi in conto capitale (opere pubbliche, etc), al fine di recuperare le risorse pendenti;

○ incrementare l'efficienza dei servizi anche avvalendosi dell'innovazione tecnologica volta alla riduzione delle risorse impiegate e l'aumento delle performance;

○ utilizzo dei mezzi informatici per la comunicazione interna ed esterna al fine di ridurre i costi, in modo particolare quello della carta;

○ miglior utilizzo del portale internet per facilitare l'accesso dell'utenza ai procedimenti, alle informazioni, alla modulistica.

In materia di ciclo della performance, alla luce della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.13 del 29/01/2016, i processi e le attività di cui al detto Piano sono inseriti negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di

obiettivi e/o indicatori. Il piano della performance è considerato come strettamente attuativo delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Nell'ambito degli obiettivi strategici di carattere generale, volti a ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, ad aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione, a creare un contesto sfavorevole alla corruzione, costituiscono obiettivi strategici per il periodo di riferimento (2016/2018), nell'ottica di garantire la trasparenza e la legalità per rendere il comune "casa di vetro" contro ogni forma di corruzione, abuso e cattiva gestione:

- l'attuazione di tutte le misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori previste dalla normativa e nel presente Piano per come all'uopo declinate nei documenti di programmazione dell'ente;
- l'attuazione dei numerosi obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 per come modificato ed integrato dal D. Lgs. n.97/2016, secondo le modalità e le specificazioni indicate già dalla CIVIT con la delibera n. 50/2013, ora dall'ANAC e dai provvedimenti del Garante;
- l'attuazione delle forme di accesso civico secondo le modalità di cui al riformato art. 5 del D.Lgs. n.33/2013 modificato ed integrato dal D.Lgs. n.97/2016;
- l'attuazione di una adeguata formazione soprattutto per le aree a più elevato rischio corruzione.

Nel Piano della performance 2016, oltre a specifici obiettivi assegnati ai singoli settori in materia, tra gli obiettivi comuni assegnati ai Dirigenti vi sono i seguenti:

1) Attuazione degli obblighi ai sensi della legge n.190/2012 e s.m.i. e del PTPCT vigente, in materia di prevenzione della corruzione;

2) Attuazione degli obblighi ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i. e del PTTI vigente in materia di trasparenza;

Nell'anno 2016 sono pervenute n.17 istanze di accesso civico.

Inoltre si rappresenta che l'Organismo indipendente di valutazione, all'esito della rilevazione sugli obblighi di pubblicazione per il 2016, ha solo invitato l'ente ad utilizzare per le pubblicazioni il formato aperto o elaborabile.

Si fa presente, per come evidenziato in premessa del presente documento, che il tardivo avvio a regime del ciclo della performance, con documenti di programmazione approvati addirittura per il 2016 nei primi mesi dell'esercizio successivo, ha comportato lo slittamento di tutti i termini, ivi compresi quelli della fase di misurazione e valutazione della performance. Il presente documento infatti è stato redatto in bozza ed era in attesa di acquisire anche i dati conclusivi dell'attività dell'Organismo indipendente di valutazione per l'esercizio di riferimento.

Su indicazione dell'ultimo organismo nominato, si è deciso di approvare comunque una Relazione sulla performance seppur priva di una parte essenziale quale quella inerente alla chiusura del ciclo della performance attinente alla misurazione e valutazione della performance dei dirigenti dei vari settori.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In questa sezione si sviluppano sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio, ad integrazione degli obiettivi e risultati riportati nei precedenti paragrafi. In particolare, vengono esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità. Il principale documento di riferimento è

costituito dal bilancio consuntivo e relativo "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio", come previsto dall'art. 22 del D. Lgs. n. 91/2011.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Comune di Sciacca con deliberazione di Giunta Comunale n.216 del 30.11.2015 ha approvato il piano della azioni positive per il triennio 2015-2017.

Il Comune di Sciacca considera essenziale la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne come processo di sviluppo e di integrazione della cultura mediterranea nell'ambito europeo. Nel rilevare il corpo normativo che si è sviluppato negli anni, intende promuovere tutte le iniziative idonee a realizzare le finalità a cui lo stesso si indirizza.

Per tutto quanto sopra esposto, il Comune di Sciacca si prefigge i seguenti obiettivi:

- creare all'interno del C.U.G. uno sportello di ascolto anche al fine di collaborare con associazioni e C.U.G. di territori limitrofi per affrontare e risolvere in modo congiunto le problematiche sociali legate al territorio;
- allestire all'interno del Comune una bacheca accessibile anche ai cittadini, al fine di pubblicarvi tutte le informazioni relative al funzionamento del C.U.G., ai corsi sulle pari opportunità ed ogni altra informazione che sarà necessario pubblicare per diffondere la cultura delle pari opportunità;
- predisporre dei corsi di formazione e di aggiornamento sulle normative vigenti in materia di pari opportunità per tutto il personale dipendente;
- sorvegliare sull'uguaglianza delle opportunità lavorative offerte, in misura paritaria ad uomini e donne;
- riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti nella composizione delle commissioni di concorso o selezione (art.57, D.Lgs.165/01);
- promuovere e garantire, nel rispetto della Legge 215/12, l'inserimento delle donne nelle istituzioni pubbliche (Consigli Comunali, Giunta Comunale);
- individuare funzioni, competenze, responsabilità in materia di pari opportunità;
- prevedere giornate informative sulle pari opportunità anche all'interno delle scuole elementari e superiori.

Per quanto era stato prefisso nel precedente Piano 2015-2017, il Comune di Sciacca ha realizzato i seguenti obiettivi:

- ha istituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) con determinazione dirigenziale 378 del 31.10.2016;

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto stabilito al Capo III – titolo VI Controlli - e alla parte seconda e terza dell'Ordinamento finanziario e contabile del D.Lgs. 267/2000 TUEL, così come modificato dalla legge 213/2012 e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito nel presente Regolamento;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n.16 del 09/02/2017 ed era stata approvata in via provvisoria la deliberazione n. 124/2016 di approvazione di un Piano di ricognizione e assegnazione di obiettivi ai Dirigenti sia specifici per settori che comuni a tutti i settori.

La presente relazione, nella versione definitiva, giusta disciplina di cui al TITOLO V del regolamento sul sistema dei controlli interni per come da ultimo modificato con deliberazione del Commissario straordinario n. 10 del 18/03/2021, sopravvenuta rispetto all'esercizio di riferimento, è redatta dal Dirigente gestione risorse umane sotto il coordinamento del Segretario Generale, sottoposta alla Giunta per l'approvazione, trasmessa all'OIV la per la relativa validazione. Dunque la relazione validata verrà definitivamente approvata con deliberazione di Giunta

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

La criticità fondamentale nell'attuazione del ciclo della performance riguarda la tardiva approvazione dei documenti di programmazione contabile anche a causa della normativa in continua evoluzione. Ciò determina un disallineamento dei tempi di avvio del ciclo della performance (con approvazione del Documento unico di programmazione e del bilancio di previsione spesso nella seconda metà dell'esercizio finanziario e per l'anno di riferimento addirittura nei primi mesi dell'esercizio successivo) rispetto all'esercizio finanziario di riferimento.

Per fare fronte a tale criticità, si dà sempre impulso affinché si doti l'ente di strumenti di programmazione quanto più possibile nel rispetto dei termini previsti dalla legge ed inoltre, per come si è fatto nell'esercizio di riferimento, si considerano i documenti di programmazione triennale per l'annualità di riferimento e si è adottata la deliberazione n. 124/2016 di approvazione di un Piano di ricognizione e assegnazione di obiettivi ai Dirigenti sia specifici per settori che comuni a tutti i settori, nelle more dell'adozione dei documenti di programmazione ai quali il detto Piano si dovrà pur sempre allineare con riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali in sede di approvazione del Piano esecutivo di gestione in uno al Piano della performance definitivo per come previsto ai sensi dell'art. 169 comma 3bis del D.Lgs. n.267/2000.

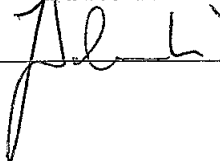
Inoltre la mancata attuazione a regime di alcuni tipi di controllo anche a causa della mancanza di personale adeguatamente formato e stabilmente dedicato determina una certa difficoltà nel reperimento dei dati per l'analisi dei trend.

Si registra comunque una maggiore sensibilizzazione del personale Dirigente e non e di tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance ad un'azione per obiettivi e risultati che costituisce senz'altro un punto di forza per l'intera macchina amministrativa.

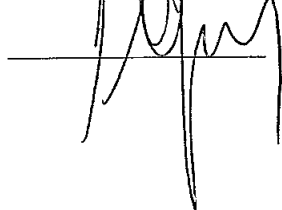
PROPOSTA N. 24 DEL 05/06/2022

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:


Il Presidente



L'Assessore anziano



Il Segretario Generale



Certificato di pubblicazione

Affissa all'Albo pretorio ^{ONLINE} il 13/06/2022

Il Responsabile dell'Albo pretorio _____

Defissa dall'Albo pretorio il _____

Il Responsabile dell'Albo pretorio _____

Si certifica, su conforme dichiarazione del Responsabile, che la presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo pretorio dal _____ al _____ per 15 giorni consecutivi e che contro di essa non è pervenuto reclamo e/o opposizione alcuna.

li _____

Il Segretario Generale



La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____, ai sensi dell'art. 12 della legge regionale 44/91.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva lo stesso giorno dell'adozione in quanto dichiarata immediatamente esecutiva.

li 10/06/2022

Il Segretario Generale

