



**COMUNE DI SANTA CROCE CAMERINA**

**(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)**

**RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2017**

*Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 19/08/2019*

## PREMESSA

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, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 10, commi 6 e 8, del D.Lgs. n.150/2009 che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione "alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza", e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti.

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 di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

Il Comune di Santa Croce Camerina con atto di G.C. n. 190 del 10.10.2017 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2017, in uno con il Piano Performance.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Dipartimenti sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

- linee programmatiche di Mandato approvate dal 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 quale allegato al Bilancio di Previsione, 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.

La Relazione viene redatta dal Segretario Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, successivamente all'approvazione della Giunta.

## PROCESSO DI PLANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Il Piano delle Risorse e Obiettivi - Piano della Prestazione integra e si raccorda con il documento di programmazione anche finanziaria e di bilancio e con le linee programmatiche dell'azione di governo.

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) è strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2017/2019 e delinea gli obiettivi generali articolati per programmi.

Il principio di separazione tra la funzione di indirizzo politico e quella di attività gestionale attuativa comporta l'attribuzione agli organi di governo della competenza per gli atti di indirizzo politico o di alta amministrazione, mentre agli organi tecnici compete l'emanazione degli atti di amministrazione attiva e diretta finalizzati a dare attuazione concreta alle disposizioni di legge ed alle direttive ricevute.

Con appositi provvedimenti sindacali sono state individuate le figure professionali di responsabili delle strutture apicali comunali ("posizioni organizzative") al fine di individuare gli organi interni competenti ad assumere atti dirigenziali di gestione e rendere operativa al massimo la struttura burocratica comunale. A tali soggetti sono stati attribuiti i poteri dirigenziali di gestione amministrativa: per tale motivo finiscono per configurarsi come centri di responsabilità per l'ente comunale.

Il Segretario Comunale, oltre alle note funzioni roganti, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico - amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti; inoltre il Segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, predispone il P.R.O. (Piano delle Risorse e Obiettivi da assegnare ai responsabili), e infine adotta gli atti di amministrazione in ottemperanza alle direttive degli organi di governo o ne controlla la puntuale adozione da parte dei titolari di posizione organizzativa.

Il Comune di Santa Croce Camerina, nell'anno 2017, era suddiviso in cinque distinte aree gestionali:

1. I Dipartimento, Segreteria generale e Servizi Istituzionali;
2. II Dipartimento, Programmazione, Bilancio e Tributi, la cui responsabilità era attribuita al dott. Bruno Busacca;
3. III Dipartimento, Assetto del Territorio, la cui responsabilità era attribuita all'arch. Maria Angela Mormina;
4. IV Dipartimento, Servizi Sociali, Scolastici e Culturali la cui responsabilità era attribuita alla dott.ssa Antonella Gulino;
5. V Dipartimento, Corpo di Polizia Municipale, la cui responsabilità era attribuita alla dott.ssa Maria La Rosa.

## IL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, rappresenta la norma di riferimento in base alla quale l'Amministrazione Comunale è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi; il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei responsabili dei servizi e dei dipendenti è Il Piano della Performance.

Annualmente vengono individuati e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune gli obiettivi ed i relativi indicatori e sono assegnati al personale con funzioni dirigenziali. Il presente documento individua la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle

prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione, giusta quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

## PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, è un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i target.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". Il Piano ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi.

Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La seconda finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della performance.

Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione.

Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

La terza finalità del Piano è quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance.

La rappresentazione della performance è attendibile solo se è verificabile ex post la correttezza del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Il Piano degli Obiettivi e della Performance con riferimento all'anno 2017 è stato adottato, in uno con il Piano Esecutivo di Gestione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 10.10.2017.

L'adozione del Piano degli Obiettivi è avvenuta contestualmente all'adozione del PEG, che ha consentito di assegnare ai Responsabili dei Dipartimenti, preliminarmente all'assegnazione degli obiettivi, le risorse necessarie per la realizzazione degli stessi, in accordo con gli obiettivi generali di programmazione dell'Ente.

Il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2017/2019 è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 38 del 24.05.2017.

Il Bilancio di Previsione finanziaria per il triennio 2017/2019 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 24.05.2017.

Le variazioni di Bilancio sono state effettuate con i seguenti atti:

- 1) Delibera CC n.53 del 06/07/2017;
- 2) Delibera CC n.57 del 13/07/2017;
- 3) Delibera CC n.61 del 27/07/2017;
- 4) Delibera GM n.101 del 27/06/2017;
- 5) Delibera GM n.251 del 07/12/2017;
- 6) Delibera GM n.266 del 14/12/2017.

Con riferimento ai dati sull'andamento della gestione finanziaria, si evidenzia che l'esercizio 2017 si è chiuso con un disavanzo di amministrazione di € 3.907.154,20.

Con delibera di Consiglio comunale n. 40 in data 21/10/2017 è stato approvato il piano di rientro e è stato iscritto a bilancio la prima quota annuale a recupero del disavanzo predetto.

Si evidenzia, tuttavia, che il disavanzo accertato con il rendiconto 2017 risulta inferiore rispetto al disavanzo accertato con il rendiconto 2016, pari ad € 4.079.742,36 ridotto della quota annua a carico del bilancio pari ad € 149,578,77 per un risultato atteso di € 3.930.163,59.

Dalla nota integrativa al rendiconto 2017 risulta, comunque, che l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio e che non risulta in situazione di deficitarietà strutturale.

Con riferimento all'obiettivo di formazione del personale, si evidenzia che dalle relazioni prodotte dai responsabili delle strutture apicali, risulta regolarmente attivato un programma di formazione che ha previsto la frequenza di diversi corsi, sia di interesse strettamente collegato al settore di appartenenza che di interesse trasversale quale la formazione obbligatoria in materia di contrasto alla corruzione.

## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le percentuali relative al grado di raggiungimento degli obiettivi sono stabilite dalla Giunta Comunale all'atto dell'approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi, in uno al PEG, in relazione alle priorità che si è data. A consuntivo, la valutazione viene effettuata tenendo conto di:

- adeguatezza dei comportamenti organizzativi;

- risultanze connesse all'osservanza ed attuazione dei principi di cui al piano trasparenza e integrità, del controllo periodico e a campione (EX POST) degli atti adottati, degli adempimenti e rispetto del piano anticorruzione e del codice di comportamento.

Le Aree gestionali, anche per l'anno 2017, sono riuscite a gestire il complesso dei servizi di competenza, portando ad un apprezzabile livello di compimento gli obiettivi assegnati per l'annualità in questione, come risulta dalle relazioni prodotte dai cinque Responsabili di strutture apicali e dai verbali del Nucleo di Valutazione n. 2 del 10.06.2019, n. 3 del 21.06.2019, n. 4 del 01.07.2019 e n. 6 del 29.07.2019.

## ANDAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Le politiche attivate e perseguite tramite gli obiettivi del Piano degli Obiettivi sono volte a soddisfare i bisogni della collettività ed a rendere l'azione amministrativa più trasparente ed accessibile al cittadino.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori è stato nel complesso soddisfacente e ha registrato un apprezzabile margine di miglioramento rispetto ai risultati raggiunti nel corso del 2016.

Con particolare riferimento al I Dipartimento, si evidenzia che, nel corso dell'annualità 2017, esso è stato interessato da un avvicendamento ai vertici della struttura, atteso che, per buona parte dell'anno la responsabilità è stata assunta dal Segretario Comunale pro tempore, successivamente è stata individuata, quale responsabile ad interim, la responsabile del III Dipartimento e solo nel mese di dicembre è stata individuata stabilmente, quale responsabile del Dipartimento, la dott.ssa Recca.

Ciò nonostante, si evidenzia che gli obiettivi assegnati al I Dipartimento sono stati raggiunti in misura soddisfacente.

Come già accennato, dai verbali n. 4 del 01.07.2019 e n. 6 del 29.07.2019, redatti dal Nucleo di Valutazione, risulta che i predetti obiettivi sono stati tutti raggiunti in apprezzabile misura.

Il livello di conseguimento degli obiettivi e del grado di copertura delle linee programmatiche di mandato risulta buono.

I punteggi assegnati, prima di essere definitivamente approvati dal Nucleo di Valutazione, sono stati trasmessi ai responsabili delle strutture apicali per l'attivazione del contraddittorio e la presentazione di eventuali osservazioni, come previsto dall'art. 4 del Regolamento per l'istituzione del Nucleo di Valutazione, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 04.05.2000.

Entro il termine assegnato sono pervenute osservazioni da parte della Responsabile del III Dipartimento, prot. 1334 del 08.07.2019, a seguito delle quali la stessa è stata convocata, in data 15.07.2019, per fornire chiarimenti ed integrazioni documentali.

All'esito del contraddittorio, il Nucleo di Valutazione ha rivisto il punteggio attribuito al Responsabile del III Dipartimento, come risulta da verbale n. 6 del 29.07.2019.

## VALUTAZIONE E MERITO

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei titolari di PO è collegata:

- al rispetto degli indicatori di performance (obiettivi di settore stabiliti nel PDO) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi programmati, come risultanti dal PEG;
- al raggiungimento nei modi e nei tempi prefissati di progetti non preventivamente programmati fissati dall'organo di governo;
- all'assolvimento dei compiti gestionali, con particolare riferimento alla corretta gestione delle risorse assegnate con il PEG;
- alla capacità di motivare, organizzare e aggiornare i collaboratori (documentata con riferimento a incontri, conferenze di servizio con i collaboratori, emissioni di ordini di servizio con individuazione dei carichi di lavoro, ecc);
- alla qualità dell'apporto personale (documentata con attività di ricerca, di studio e di aggiornamento);
- alla comunicazione e interazione con gli altri servizi/settori;
- alla capacità di risolvere i conflitti all'interno del settore.

La valutazione è effettuata alla conclusione dell'anno finanziario dal nucleo di valutazione che, quale organo di consulenza, propone tale valutazione alla Giunta Comunale.

La misurazione e la valutazione della Performance individuale del personale da parte dei TPO è collegata:

- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alla capacità di relazione con l'utenza.

Sulla base, quindi, del grado di raggiungimento dell'obiettivo, come sopra evidenziato, del peso attribuito al singolo obiettivo e della valutazione sui comportamenti organizzativi si erogano i premi, consistenti per i TPO nella liquidazione dell'indennità di risultato per il 2017.

Nel valutare la performance individuale ed organizzativa si è tenuto conto dell'esito dell'attività di controllo interno effettuata, ai sensi del regolamento comunale, due volte l'anno dal segretario comunale sugli atti adottati dai TPO per i quali si rinvia agli appositi verbali.

Santa Croce Camerina, lì 12.08.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Nadia Gruttadauria