

**COMUNE DI ACATE**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**Anno 2019**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B) DEL D.LGS. 150/2009)

**ESERCIZIO 2019**

**PREMESSA:**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2019, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Piano della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance/PEG;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance".

La Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

## **GLI ORGANI DI GOVERNO**

Il Sindaco, Il Consiglio Comunale e La Giunta Comunale, gli organi di governo del Comune di Acate, in carica nell'anno 2019, sono stati eletti nella tornata elettorale del 10 giugno 2018.

**IL SINDACO:** Giovanni Di Natale (al suo primo mandato)

## **LA GIUNTA COMUNALE**

La Giunta Comunale è composta, oltre al Sindaco, da N. 4 Assessori.

## **IL CONSIGLIO COMUNALE**

Il Consiglio Comunale è composto da n. 12 Consiglieri Comunali:

## **LA STRUTTURA**

Nell'anno 2019 la struttura organigrammatica vigente era stata approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 190/2018.

Alla data del 31.12.2019 la struttura comunale è ripartita in n. 5 Settori e con n. 5 Posizioni Organizzative

I Dipendenti del Comune al 31/12/2019 sono n. 60 indeterminato.

	2019
Segretario Comunale	1
Dipendenti a T.I.	60
Dipendenti a T.D.	0
Posizioni organizzative	5
Spesa del personale ex comma 557 Legge finanziaria 2007 (al netto delle componenti escluse)	1.696.558,79

## **SITUAZIONE ECONOMICO PATRIMONIALE**

La situazione finanziaria dell'Ente, nell'anno 2019, è ancora quella di un Ente alle prese con il dissesto finanziario (deliberato dal Consiglio Comunale con atto n. 37 del 12-08-2016). Nell'anno 2019, tuttavia, dopo una prima mancata approvazione dell'Ipotesi di Bilancio Stabilmente Riequilibrato, con Decreto Ministeriale n. 163627 del 03.12.2019 è stata approvata la seconda versione di tale bilancio relativo all'anno 2015 e pluriennale 2015/2019, cui sono allegate le prescrizioni alle quali l'Ente dovrà attenersi nel corso del quinquennio di risanamento.

Lo stato di salute finanziaria per l'anno 2019 è quello desumibile dal quadro generale riassuntivo del conto consuntivo anno 2019 e del relativo piano degli indicatori di cui all'articolo 18-bis, del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118, pubblicato nel portale A.T..

## **GLI OBIETTIVI IN TEMA DI TRASPARENZA CONTENUTI NEL PTPCT 2019**

Il PTPCT 2017/2019 è stato approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 8 del 21.01.2019.

Al fine di ottemperare all'esigenza di coniugare adeguatamente il ciclo della performance e l'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, rispettando l'imprescindibile collegamento tra la programmazione dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della Performance e le misure di attuazione indicate nel PTPCT, così come richiesto dalla L. 190/2012 e s.m.i. è stato opportunamente inserito nell'ambito degli obiettivi di performance dell'anno, prevedendo l'assegnazione a ciascun titolare di posizione organizzativa di un obiettivo concernente l'attuazione di misure/adempimenti in materia di prevenzione della corruzione.

Inoltre, a norma dell'art. 20 co. 1 e 2 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., tutti i dati rilevati relativi alla valutazione della Performance annuale risultano opportunamente pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance.

## **SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”**

Il Nucleo di Valutazione ha redatto l'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione giusta attestazione in data 25.04.2019, pubblicata nell'apposita sezione del portale A.T.

## **ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre un piano di prevenzione che consiste in una valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi e nella indicazione delle misure adottate per prevenirli. Il Piano Triennale per la Trasparenza e per la prevenzione della Corruzione è stato adottato dall'ente con deliberazione di G.M. n. 8 del 21.01.2019.

## **ESITO CONTROLLI INTERNI**

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del segretario, ai responsabili dei settori, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità) nonché ai revisori dei conti, all'organismo interno di valutazione, come documenti utili per la valutazione, e al consiglio comunale.

Il comune di Acate, sotto la direzione del Segretario Generale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell'ente, ha provveduto ad espletare le attività di controllo, riferite agli atti (determinazioni dirigenziali e scritture private) adottati nell'anno 2020 (come da rapporto in data 25.02.2021)

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del segretario: al Sindaco, al Presidente del Consiglio Comunale ai responsabili di posizione organizzativa e all'organismo di valutazione.

Il referto sui controlli interni per l'anno 2019 è stato regolarmente trasmesso alla Corte dei Conti.

## **DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

1. Programma di Mandato del Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. D.U.P. 2019/2021 e Bilancio di Previsione 2019/2021 (approvato con deliberazione consiliare rispettivamente n. 44 e n. 45 del 24.11.2021). Sulla base di tali strumenti di programmazione le linee strategiche e le priorità dell'azione amministrativa sono stati ulteriormente declinati in obiettivi generali articolati per programma e per progetti.
3. Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della Performance 2019/2021 (approvato con Delibera di G.C. n. 298 del 23.12.2019). Si tratta del documento di pianificazione del bilancio e del DUP che definisce gli obiettivi di ciascun programma e che contiene il Piano della Performance, documento di rendicontazione triennale e il Piano degli Obiettivi strategici e di sviluppo dell'Ente.
4. PTPCT 2020/2021 approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 8 del 21.01.2019.
5. Rendiconto di gestione dell'esercizio finanziario 2019, approvato con Delibera di C.C. n. 04 del 17.02.2022.
6. Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 36 del 21.03.2019 e n. 298 del 23.12.2019.

## **IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2019**

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2019 ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione di obiettivi strategici di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009.

La pianificazione strategica, ulteriormente declinata in obiettivi assegnati alle varie strutture organizzative, è indicata nel Piano della Performance approvato con deliberazione Giunta Municipale n. 36 del 21.03.2019 e n. 298 del 23.12.2019, esecutiva.

## **RELAZIONE SUI RISULTATI 2019 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA**

Il grado di perseguimento degli obiettivi del Piano della Performance 2020 può essere considerato adeguato, con situazioni di disallineamento, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riepilogativo del perseguimento dei singoli obiettivi.

Il Nucleo di valutazione monocratico, nominato con determina sindacale n. 36/2020, con nota assunta al prot. n. 4654 del 10.03.2022, ha trasmesso la valutazione performance per gli anni 2018-2019-2020 con allegate le schede di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari settori dell'Ente e contenuti nel relativo piano della performance.

I suddetti verbali, riepilogativi delle proposte di valutazione, sono stati trasmessi ai responsabili di Posizione organizzativa in data 17.02.2022, giusto prot. n. 33323.

Con la citata nota il N.d.V. ha formulato le valutazioni dei responsabili di settore, che si riportano nei termini di cui a seguire. La valutazione della performance di ente è rappresentata come quadro medio riassuntivo delle valutazioni riportate dai singoli responsabili di settore.

<b>Settore</b>	<b>Punteggio totale</b>
Settore Affari Generali	70%
Settore Finanziario, Fiscalità locale e Personale	76%
Settore SOCIO DEMOGRAFICO	46%
Settore Servizi tecnici	35%
Polizia Municipale	70%
Performance di Ente (media valutazione aree organizzative)	59%

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Le strutture organizzative dell'ente hanno collaborato in modo adeguato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente per l'anno 2019. Il valore della performance organizzativa, che esprime il risultato raggiunto dall'ente sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni, nel perseguimento degli obiettivi istituzionali, strategici ed operativi si attesta ad un valore medio del 59,4/100.

Al fine di poter esprimere un giudizio complessivo sul ciclo della performance 2019, occorre evidenziare che lo scostamento di risultato di molti obiettivi è motivato dal non completo svolgimento di tutte le azioni programmate, in un contesto interno caratterizzato dalla impegnativa attività ordinaria, dalla progressiva riduzione dell'organico comunale e delle risorse finanziarie a disposizione.

La presente Relazione sulla Performance è trasmessa all'amministrazione comunale per i consequenziali adempimenti.

La validazione successiva da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Acate, 20/11/2023

Il Segretario Generale

