

# COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA Città Metropolitana di Catania

# Oggetto: Relazione sulla Performance - Anno 2020.

### Presentazione

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 150/2009, 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.

Il *Piano delle Performance* è un documento di programmazione triennale e va adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 150/2009 e succ. mod. ed int., costituisce lo strumento di accountabilty, mediante il quale l'Amministrazione illustra, a consuntivo e in sintesi, ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interessi (stakeholder) interni ed esterni, i risultati raggiunti, relativamente agli obiettivi programmati nel corso della gestione posta in essere durante l'anno precedente e gli eventuali scostamenti, concludendo in tal modo, il ciclo di gestione della Performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione, per ogni settore, degli obiettivi strategici e operativi di gestione. dei risultati attesi e degli indicatori per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dei Responsabili di Servizio;
- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Raggiungimento degli obiettivi, da parte della Struttura Organizzativa;
- Misurazione e Valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo criteri di valorizzazione del merito, tenendo conto delle risultanze connesse all'osservanza ed attuazione dei principi di cui al Piano Trasparenza e Integrità, Piano Anticorruzione e Codice di Comportamento, nonché delle risultanze del Controllo Interno, periodico e a campione degli atti adottati dai Responsabili di Settore.
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La stesura della presente Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs 150/2009 e succ. mod. ed int. ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n. 5/2012: "Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance".

Essa descrive, sinteticamente, l'assetto organizzativo, la consistenza delle risorse umane e il contesto in cui si è svolta l'attività dell'Ente, nonché i risultati dell'attività, realizzata dal Comune nel corso dell'esercizio finanziario 2020.

Al pari del Piano della Performance, la Relazione sulle Performance deve essere approvata dall'Organo Esecutivo, sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione e pubblicata nel sito istituzionale del Comune – Sezione Amministrazione Trasparente.

La validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, titolare di Posizione Organizzativa e del Segretario Comunale.

La Relazione sulla Performance serve al miglioramento della gestione, in quanto l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente.

#### Riferimenti

Gli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa sono stati individuati con riferimento ai seguenti strumenti di programmazione:

- 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;

Sono stati assunti, in materia, i seguenti atti amministrativi:

- Deliberazione della G.M. n. 16 del 02 marzo 2020, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Piano Triennale della Performance per l'anno 2020;
- Deliberazione di C.C. n. 08 del 11 gennaio 2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Deliberazione di C.C. n. 09 del 11 gennaio 2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022 e i documenti allegati;
- Deliberazione della G.M. n. 03 del 19 gennaio 2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il PEG, con cui vengono definite e quantificate le risorse per la realizzazione degli obiettivi, assegnati a ciascun Responsabile di Servizio.

### Si evidenzia che per:

- l'erogazione dell'incentivazione al personale, lo strumento di verifica consiste nella valutazione da parte dei titolari di Posizione Organizzativa dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- l'erogazione dell'indennità di risultato al Segretario Comunale e ai titolari di Posizione Organizzativa, lo strumento di verifica consiste nella valutazione da parte del Nucleo di Valutazione dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il ciclo di gestione della *Performance*, previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e riformato dal D. Lgs. n.74/2017, ha rafforzato il concorso della performance organizzativa nell'ambito della valutazione del personale. Il nuovo art. 9, infatti, stabilisce che agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva, anche rispetto agli altri fattori previsti, che sono in via generale confermati

rispetto alla disciplina precedente. Questi fattori, in particolare, sono ancora rappresentati dal raggiungimento di specifici obiettivi individuali, dalla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, dalle competenze professionali e manageriali dimostrate, dai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, nonché dalla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Sulla base di quanto ridisegnato dal nuovo assetto normativo, sono oggetto di valutazione:

- la valutazione delle performance individuale, intesa come il processo attraverso cui si definisce, misura, valuta e riconosce il contributo fornito dal dipendente, in base al confronto fra le attese dell'organizzazione ed il risultato effettivo conseguito, con un metodo che garantisca equità e coerenza rispetto agli obiettivi prefissati dall'organizzazione.
- la valutazione delle performance organizzativa, intesa come il processo attraverso cui si definisce, misura, valuta e riconosce il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che le varie componenti organizzative (individui, gruppi di individui, unità organizzative, ente nel suo complesso) apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi del Comune ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

### Sintesi delle informazioni di interesse per cittadini e gli altri stakeholder esterni

Il Piano di Riequilibrio Pluriennale, predisposto ai sensi degli artt. 243 bis – 243 ter e 243 quater del D. Lgs, n. 267/2000 e approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 22 dicembre 2019, con deliberazione n. 62, esecutiva ai sensi di legge, ha condizionato la programmazione dell'Ente.

Obiettivi prioritari sono stati quello di assicurare alla cittadinanza adeguati servizi essenziali e garantire, entro i termini, tutti gli adempimenti richiesti dalla normativa per il riequilibrio della situazione finanziaria dell'Ente.

Pertanto, le funzioni espletate hanno riguardato le opportune azioni per il risanamento dell'Ente e, con il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa, sono state rispettate le procedure e la tempistica, previste dalla legge, per la corretta ed efficace gestione dei debiti.

Dopo una attenta e scrupolosa ricognizione dei debiti fuori bilancio sono state intraprese e concluse delle trattative con i creditori dell'Ente, quasi tutte, definite mediante transazioni, riuscendo ad ottenere una riduzione del debito e un piano di rateizzazione.

## Il Contesto Esterno

L'analisi del contesto esterno viene effettuata per individuare e valutare le principali caratteristiche dell'ambiente in cui opera l'Ente.

Il Comune è fatto dal suo territorio e dai suoi abitanti e le azioni amministrative non possono prescindere dal contesto territoriale.

Il Comune è "un'organizzazione a servizio della popolazione stanziata sul proprio territorio". E' l'Ente più vicino ai bisogni dei propri cittadini, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo culturale, sociale ed economico.

Il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell'insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all'erogazione dei servizi istituzionali.

Gli enti territoriali, in un contesto di risorse sempre più scarse, negli ultimi anni hanno aumentato la propria complessità organizzativa interna ed esterna, ponendo in atto soluzioni diversificate in

funzione delle esigenze del territorio, alla luce delle opportunità e dei vincoli del contesto giuridico normativo.

Fiumefreddo di Sicilia costituisce un nodo strategico di collegamenti viari, che permettono rapidi spostamenti ai vicini centri turistici di Giardini-Naxos e Taormina, e commerciali di Giarre, Riposto e Acireale.

L'apertura dello svincolo autostradale, avvenuta il 23 Marzo del 1991, ha reso più agevole la comunicazione tra le due provincie di Catania e di Messina, oltre a consolidare la funzione del Paese quale centro nodale per il traffico turistico in direzione del versante Nord-Ovest dell'Etna e della riviera ionica tra Riposto e Giardini-Naxos.

Il Territorio presenta un'estensione pari a 12,05 Kmq (1205 ettari); confina ad Est col mare Ionio, ad Ovest con il Comune di Piedimonte Etneo, a Nord con quello di Calatabiano e a Sud con quello di Mascali.

Il territorio è quasi tutto in pianura, soprattutto nella parte che si estende verso il mare e la spiaggia di Marina di Cottone, meta di turismo estivo da parte delle popolazioni dell'hinterland. La parte Ovest e Nord-Ovest è, invece, circondata da colline, ben coltivate e degradanti dalle pendici dell'Etna verso il mare.

La collettività, pur vivendo una fase di crisi, come ovunque, mantiene la promozione della cultura e delle tradizioni locali.

Tra le criticità di maggiore rilievo, registrate nel territorio, si annoverano sicuramente le dinamiche ambientali, determinate dall'esistenza di fattori di rischio: sismico, vulcanico e incendi.

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2020, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, è pari a n. 9.257 abitanti, di cui n. 4401 maschi e n.4856 femmine, (stranieri n.340, di cui maschi n. 138 e femmine n. 202).

I nati nell'anno 2020 sono stati n.75 e i deceduti n.96.

Sono stati iscritti nel registro della popolazione residente n. 257 individui, di cui n.221 provenienti da altri comuni italiani, n.20 provenienti dall'estero e n. 16 per altri motivi.

Sono stati cancellati dal registro della popolazione residente n.325 individui, di cui n.250 per trasferimento in altri comuni italiani, n.36 per trasferimento all'estero e n.39 per altri motivi.

L'economia è basata su attività artigianali e commerciali prevalentemente a conduzione familiare. Sono presenti sul territorio medie strutture di vendita, una grande struttura di vendita e uno stabilimento di molitura e pastificio. Sono, altresì, presenti sul territorio impianti di florovivaismo, agrumeti, colture di mango, e varie colture, nonché strutture ricettive, quali agriturismo, albergo, casa vacanze e bad & breakfast.

### Il Contesto Interno

L'Ente opera, ormai da anni, in un contesto caratterizzato da scarse disponibilità di risorse, da limitazioni nel reperimento di beni e servizi, da vincoli di spesa del personale e da vincoli derivanti dal rispetto degli equilibri di bilancio.

La sua organizzazione, costituita dall'insieme delle persone che vi lavorano, che, con l'utilizzo dei mezzi e delle risorse a disposizione, permette lo svolgimento dei compiti da assolvere ed il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione.

L'assetto organizzativo dell'Ente risulta articolato, in base al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, in Aree/Settori- Posizioni Organizzative.

All'interno dei Settori operano i Servizi.

Il Servizio comprende un insieme di Uffici.

Anche nell'anno 2020, si registra la mancanza di figure professionali infungibili, necessarie per consentire la regolarità dell'attività amministrativa e il perseguimento, almeno, degli obiettivi principali.

La struttura organizzativa risulta articolata in sei Aree funzionali, con sei Responsabili di Posizione Organizzativa, oltre al Comando di Polizia Municipale, che assicurano il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, gestendo, contestualmente, le risorse finanziarie, umane e strumentali.

I Settori sono individuati come segue:

# • SETTORE AFFARI GENERALI - GESTIONE RISORSE UMANE – URP

**Uffici e Servizi:** Segreteria - Personale, parte giuridica - Contenzioso - Contratti- Protocollo- Albo Pretorio - Notifiche - Archivio - Supporto in materia Anticorruzione e Trasparenza.

# SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO - SOCIETA' PARTECIPATE

**Uffici e Servizi:** Finanze – Bilancio e Programmazione – Tributi – Società Partecipate – Stipendi e Previdenza – Patrimonio e Inventario – Economato

### SETTORE TECNICO I

**Uffici e Servizi**: Ambiente - Igiene Ambientale ed Ecologia - Servizi Cimiteriali - Sanità Pubblica - Servizio di Vigilanza e salvataggio lungo le Spiagge libere

### • SETTORE SERVIZI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE

**Uffici e Servizi**: Servizi Sociali – Pubblica Istruzione – Cultura – Sport – Turismo – Eventi e Manifestazioni - Biblioteca

### SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI

Uffici e Servizi: Stato Civile – Anagrafe – Elettorale e Leva – ISTAT - Carte di Identità - Autentiche

#### SETTORE TECNICO II

Uffici e Servizi: Urbanistica - IACP - Sanatoria e Abusivismo Edilizio - Telefonia - Autoparco - Protezione Civile - Randagismo - Rete Gas Metano - Manutenzione Infrastrutture ed Edifici Comunali - Pubblica Illuminazione - Sicurezza nei Luoghi di Lavoro - Espropriazioni - Energie Rinnovabili - Risparmio Energetico e Mobilità Sostenibile - Politiche Comunitarie - Progettazione Europea e Bandi di Finanziamento - Pianificazione Strategica - Edilizia Scolastica - Ufficio Unico per ICT - Progetti di Finanza - Fognatura e Depurazione - CUC - Acquedotto e Servizio Idrico - Lavori Pubblici

### CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

Con appositi provvedimenti sindacali sono state individuate le figure professionali di Responsabile dei Servizi "*Posizioni Organizzative*" competenti ad assumere atti dirigenziali di gestione amministrativa e rendere operativa la struttura burocratica comunali.

I predetti responsabili, ciascuno per quanto di competenza, assicurano il raggiungimento degli obiettivi, gestendo le risorse finanziarie, umane e strumentali loro assegnate, anche con riguardo al Corpo di Polizia Municipale.

Al vertice della struttura, è collocato il Segretario Comunale, il quale, al fine di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D. Lgs. 267/2000 e succ. mod. ed int., svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta e ne cura la verbalizzazione, roga i contratti nei quali l'Ente è parte ed esercita ogni altra funzione attribuita dallo Statuto o dai Regolamenti o conferita dal Sindaco.

Risulta costituita la Centrale Unica di Committenza tra i Comuni di Fiumefreddo di Sicilia e Riposto, incardinata nel Settore Tecnico II.

Il Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA) è il Responsabile pro tempore del 6° Servizio, anche ai fini dell'inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante (AUSA).

I dati relativi al personale dipendente alla data del 31/12/2020 risultano essere:

Lavoratori a	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
tempo					
indeterminato					
donne	1	6	32	2	41
uomini	uomini 3		12	4	26

Lavoratori	di	Avviati	con	il	Avviati	con	Avviati	con	Totale
pubblica	utilità	Diploma di laurea		diploma di scuola		diploma di scuola			
(ASU)		,=,			media supe	riore	media infe	riore	
donne					1		4		5
uomini									

Suddivisione del personale dipendente per sesso e fasce di età anagrafica (anni)

40-44 45-49		49	50-54		55-59		60-64		65-67		
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
-	-	2	1	10	18	7	14	4	6	3	2

Suddivisione del personale dipendente per sesso e anzianità di servizio (anni)

6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35	
Uomini	Donne	Uomi ni	Donn								
-	-	8	25	2	3	-	3	9	6	6	:

La suddivisione del personale dipendente del Comune di Fiumefreddo di Sicilia, distinto per età anagrafica, mostra che la maggior parte dei dipendenti ha un'età media compresa tra i 50 e 54 anni. Non sono presenti unità tra i 40-44 anni.

Esaminando le singole categorie di dipendenti, quella con una presenza maggiore di dipendenti è la "B". Come si evince dalla tabella, il personale dell'Ente ha subito negli anni una costante diminuzione, a causa dei numerosi collocamenti in quiescenza, ma, le varie tipologie di cessazione dal servizio non sono state compensate con nuove assunzioni. La carenza di alcune figure apicali di ruolo incide negativamente nella gestione degli uffici, determinando l'inevitabile aggravio del carico di lavoro dei funzionari presenti, con sovrapposizione di ruoli e concentrazione di responsabilità in capo ad alcuni soggetti.

Nella strutturazione di ogni ufficio si è tenuto conto dell'avvicendamento delle mansioni proprie di ciascun collega, con l'obiettivo di non arrecare disagio all'utenza in caso di assenze e nonostante la carenza di risorse umane, finanziarie e strumentali, concretamente a disposizione, si è riusciti a garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, attuando gli obiettivi di mandato fissati dall'Amministrazione e/o imposti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

#### Andamento della Gestione

Nell'anno 2020, l'Ente ha rispettato il parametro del tetto di spesa del personale.

A seguito di approvazione del Rendiconto dell'Esercizio 2018, l'Ente è risultato strutturalmente deficitario.

# Rispetto dei Vincoli dettati dal Legislatore

L'Ente ha rispettato:

La trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'Ente;

Pubblicazione di numerose macroclasse di dati di cui al D. Lgs n. 33/2013 e succ. mod. e int.;

I vincoli per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;

Il vincolo di ricognizione del personale eventualmente in eccedenza;

Gli acquisti sotto soglia sono stati effettuati, di norma, tramite convenzioni Consip o Mercato Elettronico della P.A. e solo in caso di assenza del bene o del servizio sul MEPA, ovvero di assenza di convenzioni Consip, ed, in via residuale, nelle ipotesi in cui il prezzo offerto era più basso di quello presente sul mercato elettronico, a parità di qualità/quantità, ci si rivolti al libero mercato; La vigilanza sul personale assegnato;

Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale.

### Sintesi dei Principali Risultati Raggiunti e Scostamenti

Premesso che la valutazione della *Performance* individuale e organizzativa avviene nel rispetto delle indicazioni e modalità definite dal vigente sistema di misurazione e valutazione, si fa presente che gli obiettivi sono stati assegnati con deliberazione di G.M. n. 16 del 02 marzo 2020, in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi previsti dal DUP, dal PEG e con le misure riportate nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance 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, 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. n.150/2009 e succ. mod. ed int.

Si fa notare che l'adozione del Piano di Riequilibrio ha comportato per il Comune di Fiumefreddo di Sicilia conseguenze rilevanti. Tuttavia, nonostante le restrizioni dettate dalla normativa nazionale e regionale, l'Amministrazione è riuscita a garantire i servizi alla collettività.

L'Ente ha operato in un contesto, caratterizzato da scarse disponibilità di risorse, da limitazioni nel reperimento di beni e servizi, da vincoli di spesa del personale e da vincoli derivanti dal rispetto degli equilibri di bilancio.

Anche, lo stato lo stato di emergenza epidemiologica da COVID - 19 sul territorio nazionale, dichiarato con delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, ha determinato grosse difficoltà nella gestione dei servizi.

Allo scopo di fronteggiare la situazione critica non solo dal punto di vista sanitario, ma anche

economico e sociale e contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID - 19, sono state adottati vari provvedimenti per la definizione di misure a sostegno al reddito di famiglie e imprese, che tuttavia non hanno impedito di avere delle conseguenze devastanti in termini di disoccupazione e contrazioni dei mercati.

I DPCM che si sono susseguiti, a partire dal 23 febbraio 2020, per la gestione dell'emergenza sanitaria, hanno stravolto la normale programmazione delle attività e dei servizi comunali.

È stato necessario ottemperare, in tempo reale, alle numerose disposizioni governative emanate in materia, per dare risposte ai bisogni degli utenti.

Gli uffici comunali sono sempre rimasti operativi, garantendo lo svolgimento di tutte le attività istituzionali.

Fermo restando che l'analisi dettagliata delle attività, la valutazione dei comportamenti organizzativi e individuali e i risultati raggiunti sono di competenza dell'Organismo di Valutazione, che, nel rispetto dei criteri adottati dall'Ente, esamina le relazioni e la pertinente documentazione prodotta, ai fini della valutazione delle performance, si evidenzia che, nell'anno 2020, in alcuni casi, l'attività amministrativa posta in essere, ha portato alla concretizzazione dell'obiettivo; in altri casi, sebbene sono state realizzate le attività amministrative propedeutiche, non sono stati adottati atti formali e in altri casi gli obiettivi non sono stati nemmeno avviati.

Le criticità riscontrate hanno avuto origine, in larga parte, dalla carenza di professionalità nei vari settori, aggravata dalla carenza di risorse finanziarie.

In particolare, si rileva che risultano conseguiti gli obiettivi di performance relativi al rispetto delle direttive e ordini di servizio impartiti dagli organi competenti e che ogni attività posta in essere è stata improntata al miglioramento dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

Si rileva, altresì, la realizzazione in misura significativa degli obiettivi assegnati ai vari Servizi, in attuazione dei principi contenuti nel programma di mandato dell'Amministrazione, operativamente trasfusi negli atti di programmazione approvati, riportando, di seguito, i più significativi:

Tenuto conto delle professionalità presenti all'interno della dotazione organica e delle risorse finanziarie disponibili, l'obiettivo prioritario è stato quello di assicurare alla cittadinanza i servizi essenziali, mantenendo adeguati standard.

Il Segretario Comunale, nella qualità di Responsabile in materia di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha esercitato il coordinamento delle azioni di competenza, provvedendo agli adempimenti dettati dalla legge e dal Piano Triennale di Prevenzione e Corruzione 2020/2022, approvato con delibera di G.M. n. 05 del 31 gennaio 2020, esecutiva ai sensi di legge.

Ha, puntualmente, definito le azioni per contrastare e prevenire la corruzione all'interno dell'Ente, così come disciplinate dalla legge 6 novembre 2012, n. 190.

L'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, comprensivo di una specifica sezione, dedicata alla Trasparenza, è stato, regolarmente, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri Contenuti".

Il Piano contiene il collegamento al Piano della Performance e al Sistema di Valutazione individuale dei titolari di Posizione Organizzativa.

La mappatura dei processi, prevista dal PTPC, è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'Ente.

L'accuratezza e l'esaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva. Pertanto, nella redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza si è tenuto conto della specifica realtà organizzativa e, dopo aver verificato le aree e i processi a più elevato rischio di corruzione, sono state indicate le strategie, per promuovere la prevenzione della corruzione e dell'illegalità ed è stata fornita una descrizione dei metodi di analisi e di valutazione dei

rischi.

Sono state definite le procedure per il monitoraggio delle aree e dei processi a rischio.

Sono state, altresì, definite le procedure per garantire la formazione dei dipendenti, i quali, attraverso il loro corretto operato partecipano alla prevenzione della corruzione.

Tutti i Servizi hanno attuato le misure di competenza, previste nel Piano.

Sono stati assolti gli adempimenti in materia di trasparenza, provvedendo, entro i termini di legge, alla pubblicazione sul sito istituzionale, nella sezione di Amministrazione Trasparente, di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016 e alle delibere ANAC.

Entro i termini di legge, sono state pubblicate sul sito istituzionale, anche, le attestazioni sul rispetto dei vincoli di trasparenza, la relativa griglia e la scheda di sintesi, elaborate dal Nucleo di Valutazione.

E' stata predisposta e redatta, in ottemperanza all'art. 1, comma 14 della L. 190 del 2012, apposita relazione sullo stato di attuazione del PTPC, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri Contenuti".

E'stato effettuato, ai sensi del vigente Regolamento Comunale, il Controllo Successivo di Regolarità Amministrativa sugli atti e provvedimenti adottati dai Responsabili di Servizio, con la collaborazione della dipendente dell'ufficio di supporto. I relativi verbali sono stati regolarmente trasmessi ai Responsabili di Servizio, al Nucleo di Valutazione, al Collegio dei Revisori, al Sindaco, al Presidente del Consiglio Comunale e pubblicati in "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Controlli e Rilievi sull'Amministrazione".

L'Ente ha assicurato la regolare attuazione dell'accesso civico e generalizzato e, in generale, sono state poste in essere tutte le attività attribuite dalla normativa in materia.

E' stato adottato il nuovo Sistema di Graduazione della Retribuzione di Posizione delle Posizioni Organizzative .

Sono stati definiti i Contratti Decentrati Integrativi, relativi agli anni pregressi – 2015 e 2016.

Sono stati definiti gli accordi con quasi tutti i creditori dell'Ente, mediante l'adozione di appositi schemi di transazione, da parte della Giunta Comunale e relativi riconoscimenti di debiti fuori bilancio, da parte del Consiglio Comunale, riuscendo ad ottenere una riduzione del debito e un piano di rateizzazione.

Sono stati attuati nuovi interventi per il recupero di crediti di natura tributaria, pregressi, al fine di recuperare l'evasione fiscale e mantenere costante il livello dei servizi erogati ai cittadini.

L'Ente ha approvato il Piano Tariffario del Servizio Idrico Integrato, con deliberazione consiliare n. 89 del 21/12/2020.

E' stato attivato il servizio PAGO PA.

E' stata effettuata la procedura per la nomina dei componenti il Collegio dei Revisori dei Conti.

E' stato approvato il regolamento per l'applicazione dell'Imposta Municipale Propria (IMU), con deliberazione consiliare n. 20 del 14/07/2020.

Sono stati attuati i servizi di monitoraggio e verifica dei rifiuti abbandonati in tutto il territorio comunale e lungo il litorale ed è stato installato il sistema di foto trappole.

L'Ente, nell'ambito delle misure a favore di soggetti appartenenti alle fasce deboli, ha avviato progetti di inclusione sociale e ha attuato attività ai fini del reddito di cittadinanza. Sono stati, altresì, avviati i progetti di Servizio Civile, approvati dal competente Ministero.

Nell'ambito delle misure finanziarie urgenti, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID 19, sono stati effettuati interventi di solidarietà alimentare per l'assegnazione di "Buoni Spesa" a sostegno di nuclei familiari aventi diritto.

Sono stati assicurati tutti gli adempimenti in materia di Servizi Demografici, procedendo, altresì, alla conclusione di tutte le operazioni propedeutiche al passaggio Anagrafe Nazionale della Popolazione

residente.

E' stato approvato il Regolamento per il Servizio Idrico e la Carta dei Servizi, con deliberazione consiliare n. 88 del 21.12.2020.

Sono stati promossi interventi e investimenti di interesse per l'intero territorio e in particolare:

Si è proceduto a monitorare l'acquedotto comunale e sono stati posti in essere i necessari interventi di riparazione.

Sono stati realizzati i lavori di messa in funzione del serbatoio dell'acqua potabile nuovo vicino A. Mons. Catalano nel quartiere Feudogrande, completo dei collegamenti con il serbatoio esistente funzionante e le condotte della via Feudogrande.

Sono stati affidati e avviati i lavori di "Recupero e la Riqualificazione della Piazza XXV Aprile" e i lavori di Riqualificazione dell'Area della Piazza Mons. Catalano".

E' stata predisposta e trasmessa alla Protezione Civile la documentazione per la gara relativa alla "Riqualificazione Urbana Strada di Collegamento tra le vie Marconi, Orlando e Meli."

E' Stato realizzato un Pizzo del tipo trivellato in un fondo agricolo.

Sono stati ultimati i lavori per la "Sistemazione di alcune vie comunali" ed effettuati lavori di "Rifacimento Asfalto in alcune strade comunali".

Il Corpo di Polizia Municipale ha garantito i servizi di vigilanza e ordine pubblico, potenziando la presenza sul territorio durante il periodo estivo.

Il presente documento si trasmette alla Giunta Comunale per l'approvazione e, successivamente, al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza.

Il Sindaco Sebastiano Nucifora

Il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Luisa Mosca

M. M

10