

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 102 DEL 23/12/2021	OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019.
--------------------------	---

L'anno DUEMILAVENTUNO il giorno VENTITRÈ del mese di DICEMBRE alle ore 12.30 e seguenti, nella Casa Comunale si è riunita la GIUNTA MUNICIPALE con l'intervento dei Sigg.:

NUCIFORA SEBASTIANO - SINDACO	PRES.	BALLARINO LAURA - ASSESSORE	ASS.
SCAFFIDI PALMA - ASSESSORE	PRES.	CALTABIANO GIUSEPPINA ASSESSORE	PRES.
LIZZIO MARIO S. - ASSESSORE	ASS.		

Presiede il Sindaco Sebastiano Nucifora

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Luisa Mosca

IL PRESIDENTE, constatato il numero legale degli intervenuti, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione inerente l'oggetto;
- PRESO E DATO ATTO che la stessa è conforme a quanto previsto dall'art. 12 L.R. n. 30/2000;
- RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;
- VISTO L'O.A.EE.LL. vigente;
- CON voti unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. APPROVARE l'allegata proposta di deliberazione, inerente all'oggetto.
2. DICHIARARE, il presente atto immediatamente esecutivo stante la necessità di definire in tempi brevi il ciclo della performance anno 2019.

df pf

COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 102 DEL 23-12-2021

OGGETTO: Approvazione della Relazione sulla performance anno 2019.

PREMESSO CHE

il D. Lgs n. 150/2009, “Attuazione della L. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ha introdotto un sistema di programmazione, valutazione e rendicontazione basato sul ciclo della performance;

in particolare, l’art. 10 del ridetto decreto legislativo n. 150/2009, come modificato e integrato, da ultimo, dal decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, prevede, fra l’altro, la redazione e pubblicazione sul sito istituzionale della relazione annuale sulla performance;

la relazione sulla performance è approvata dall’organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall’Organismo di Valutazione o altra struttura analoga; rappresenta uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l’amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell’anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance, nonché uno strumento di *accountability* attraverso il quale l’amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;

la mancata adozione della relazione sulla performance ha come conseguenza il divieto di erogare premi e incentivi posto che, fra l’altro, il successivo art. 14, comma 6, stabilisce che la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti per premiare il merito e quindi in mancanza non è possibile avviare il processo di validazione;

VISTO il piano triennale della performance 2019 – 2021 approvato dalla G.M. con delibera n. 11 del 01.02.2021;

VISTE le relazioni sulla performance relative all’anno 2019, trasmesse dai responsabili di servizio pro tempore:

- Prot. n. 7385 del 14.04.2021 a firma del Responsabile del Servizio del Responsabile dei servizi 2, 3,4, e Corpo P.M., Comandante f.f. Paolo Zagami;
- Prot. n. 8354 del 28/04/2021 a firma del Responsabile del Servizio 5, Dott. Angelo Sorbello;

VISTA la Relazione sulla Performance per l'anno 2019 che dà conto , sinteticamente, dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati dal piano della performance ai rispettivi servizi in si articola la struttura dell'ente e al Corpo di P.M., allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.e.

VISTA la legge regionale n. 44/91.

VISTA la Legge n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91.

VISTA la Legge n. 127/97 e n. 191/98, nelle parti recepite con L.R. n. 23/98.

VISTO lo Statuto Comunale dell'Ente.

IL SEGRETARIO COMUNALE PROPONE CHE LA GIUNTA MUNICIPALE DELIBERI I SEGUENTI PUNTI

1. Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10, comma 1, lettera I) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, APPROVARE la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso.
2. TRASMETTERE la relazione, unitamente alla deliberazione di adozione, al Nucleo di Valutazione Interno, per la prescritta validazione ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009
3. DARE ATTO che la validazione della relazione sulla performance di cui al precedente p. 1 è condizione inderogabile per la corresponsione dell'indennità di risultato ai Responsabili di servizio e della performance al personale non titolare di posizione organizzativa.
4. PUBBLICARE la Relazione sul sito istituzionale dell'ente – sezione amministrazione trasparente, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.
5. Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo stante la necessità di definire in tempi brevi il ciclo della performance anno 2019.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(Art. 12 Legge Reg. 23 dicembre 2000 n. 30)

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Fiumefreddo di Sicilia 23.12.2021

Il Responsabile del Procedimento
Dott.ssa Rosaria Miano

R Miano

IL RESPONSABILE DEL 1° SERVIZIO
Dott. ssa Maria Luisa Mosca

M L Mosca

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE
(Artt. nn. 151 e 153, comma 5, D. Lgs. N. 267/2000 e smi)

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Fiumefreddo di Sicilia, 23-12-2021

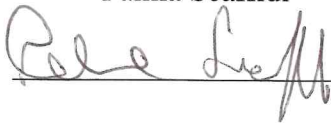
IL RESPONSABILE DEL 2° SERVIZIO
Comm. Isp. Sup. Paolo Zagami

P. Zagami

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL PRESIDENTE
Sebastiano Nucifora

L'ASSESSORE ANZIANO
Palma Scaffidi



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Luisa Mosca



ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE DEL MESSO COMUNALE

La pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on line è iniziata, ai sensi degli artt. 11 così come modificato dall'art. 127, co. 21 L.R. n. 17/2004 e art. 12, co. 1°, della L.R. 44/91, nonché ai sensi dell'art. 32, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e dell'art. 2 della legge 26 febbraio 2010, n. 25 il 23-12-2021 come dal registro delle pubblicazioni al n° 1653.

IL MESSO



Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on line dal 23-12-2021
al 07-01-2022

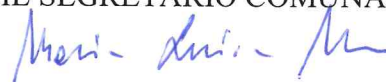
IL MESSO

10-01-2022 

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal 23-12-2021 al 07-01-2022 a norma dell'art. 11 della L.R. 3.12.1991, n. 44/91 così come modificato dall'art. 127, co. 21 della L.R. n. 17/2004 e art. 12, co. 1°, della L.R. 44/91, nonché ai sensi dell'art. 32, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e dell'art. 2 della legge 26 febbraio 2010, n. 25 e che contro la stessa non sono stati presentati reclami.

IL SEGRETARIO COMUNALE



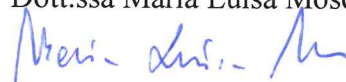
ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva dal 23/12/2021.

- ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n° 44/91 (immediata esecutività)
 ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. n° 44/91 (11^ giorno di pubblicazione)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Luisa Mosca





COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
Città Metropolitana di Catania

Oggetto: Relazione sulla Performance - Anno 2019.

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 organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

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 accountability*, mediante il quale l'Amministrazione illustra, a consuntivo, ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interessi (*stakeholder*) interni ed esterni, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati nel corso della gestione posta in essere durante l'anno precedente, concludendo in tal modo, il ciclo di gestione della *Performance*, che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi strategici e operativi di gestione per ogni settore 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.

La Relazione sulla Performance è uno strumento che favorisce il miglioramento della gestione e, quindi del ciclo della performance, in quanto l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente.

La presente Relazione sulla *Performance*, ispirata a principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, viene redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs 150/2009.

Al pari del Piano della Performance, la Relazione deve essere approvata dall'Organo Esecutivo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009 e succ. mod. ed int., e deve essere validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nel sito istituzionale del Comune – Sezione Amministrazione Trasparente.

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

La presente relazione illustra, 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'anno 2019.

Riferimenti

Gli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa sono stati individuati con riferimento ai 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;

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

- Deliberazione di C.C. n. 63 del 22.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Deliberazione di C.C. n. 64 del 22.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019/2021 e i documenti allegati;
- Deliberazione della G.M. n. 11 del 01.02.2019, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Piano Triennale della Performance per l'anno 2019;
- Deliberazione della G.M. n. 150 del 27/12/2019, 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.

Oggetto di valutazione, sulla base di quanto ridisegnato dal nuovo assetto normativo sono:

- la valutazione delle performance individuali é 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 organizzative è 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

Per comprendere e contestualizzare l'attività, posta in essere nel corso dell'anno 2019, si ritiene opportuno precisare che la situazione economica finanziaria dell'Ente ha imposto la predisposizione di un Piano di Riequilibrio Pluriennale, ai sensi degli artt. 243 bis – 243 ter e 243 quater del D. Lgs, n. 267/2000, per tutto il periodo 2019/2033, approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 22 dicembre 2019, con deliberazione n. 62, esecutiva ai sensi di legge.

La complessità delle procedure ha richiesto a tutta la struttura organizzativa un notevole e costante impegno, concretizzatosi nello studio e nell'approfondimento della normativa in materia e in una attenta attività di ricognizione dei debiti fuori bilancio e di mediazione con i creditori dell'Ente.

La responsabilizzazione e il costante impegno di tutta la struttura organizzativa hanno consentito di rispettare, correttamente, le procedure e la tempistica, previste dalla legge.

Tale situazione ha costituito un freno alla programmazione e ha condizionato gli obiettivi dell'Amministrazione, prioritariamente, finalizzati al risanamento dell'Ente.

L'obiettivo prioritario è stato 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, anche con l'ausilio di personale esterno.

Il Contesto Esterno

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

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.

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 Km² (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 31/12/2019 ammonta a numero 9.255 abitanti, di cui n. 4399 maschi e n.4856 femmine, (stranieri n.340, di cui maschi n. 138 e femmine n. 202).

Non si registrano fenomeni di immigrazione significativi.

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&brakfast.

Occorre rilevare che le Amministrazioni operano 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 di emergenza determinato dal COVID-19, ha determinato grosse difficoltà nella gestione dei servizi.

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'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.

Nell'anno 2019, la mancanza di figure professionali infungibili, necessarie per consentire la

regolarità dell'attività amministrativa e il perseguimento, almeno, degli obiettivi principali si è, particolarmente, acuita, a causa del notevole numero di dipendenti, che hanno usufruito del pensionamento.

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

La macrostruttura dell'Ente è stata recentemente revisionata con deliberazione di Giunta Municipale n. 105 del 04 ottobre 2019, esecutiva ai sensi di legge. Pertanto, la struttura organizzativa risulta articolata in sei Settori, 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, assegnate.

I Settori sono individuati come segue:

- SETTORE AFFARI GENERALI - GESTIONE RISORSE UMANE – URP - RAPPORTI SINDACALI
- SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO - SOCIETA' PARTECIPATE
- SETTORE TECNICO I (IGIENE AMBIENTALE ED ECOLOGIA - CIMITERO VERDE PUBBLICO – SEGNALETICA - SUAP)
- SETTORE SERVIZI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE
- SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI
- SETTORE TECNICO II (URBANISTICA – IACP - SANATORIA E ABUSIVISMO EDILIZIO – TELEFONIA – AUTOPARCO - PROTEZIONE CIVILE - RANDAGISMO - RETE GAS METANO - MANUTENZIONE INFRASTRUTTURE ED EDIFICI COMUNALI - PUBBLICA ILLUMINAZIONE - SERVIZIO DI VIGILANZA E SALVATAGGIO LUNGO LE SPIAGGE LIBERE DI CUI ALLA LEGGE N. 17/98 - 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 31/12/2019 risultano essere:

Lavoratori a tempo indeterminato	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	totale
donne	2	7	32	2	43
uomini	3	7	14	7	31

Lavoratori di pubblica utilità (ASU)	Avviati con il Diploma di laurea	Avviati con diploma di scuola media superiore	Avviati con diploma di scuola media inferiore	totale
donne		2	4	6
uomini				

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

40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
-	-	5	3	8	23	7	10	8	7	3	-

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	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
-	-	8	25	2	3	1	4	11	6	7	3

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, la categoria con una presenza maggiore di dipendenti è la "B".

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.

Si evidenzia, inoltre, che i numerosi collocamenti in quiescenza hanno comportato una progressiva e significativa diminuzione del personale dipendente, ma, le varie tipologie di cessazione dal servizio non sono state compensate con nuove assunzioni.

Andamento della Gestione

Nell'anno 2019, 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 macroclassi di dati di cui al D. Lgs n. 33/2013 e ss. mm. e i.;

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 rivolge al libero mercato;

L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;

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. 11 del 01.02.2019, 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.

L'adozione del Piano di Riequilibrio ha comportato per il Comune di Fiumefreddo di Sicilia conseguenze rilevanti, soprattutto, sulla gestione complessiva dell'Amministrazione. Tuttavia, nonostante le restrizioni dettate dalla normativa nazionale e regionale, l'Amministrazione è riuscita a tenere costante il livello dei servizi erogati alla collettività.

Per quanto concerne l'analisi dettagliata delle attività, la valutazione dei comportamenti organizzativi e individuali e i risultati raggiunti, si rinvia al competente Organismo di Valutazione, che, nel rispetto dei criteri adottati dall'Ente, esaminerà le relazioni e la pertinente documentazione prodotta, ai fini della valutazione delle performance.

La gestione relativa all'anno 2019 è stata caratterizzata dall'attività di ricognizione e individuazione delle criticità, soprattutto in ambito finanziario, nonché di definizione delle possibili misure di contenimento dei costi, confluita nel ricorso alla procedura di riequilibrio.

Si rileva che ogni attività posta in essere è stata improntata al miglioramento dell'efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

Anche la gestione delle spese è stata oggetto di un percorso di analisi e ricognizione, finalizzato alla economicità dei servizi.

Deve registrarsi il rispetto 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.

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.

Posto che il Segretario Comunale è 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 2019/2021, approvato con delibera di G.M. n. 06 del 29 gennaio 2019, 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.

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.

Non sono stati accertati casi di corruzione.

Sono stati assolti gli adempimenti e 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".

Sono stati effettuati, ai sensi del vigente Regolamento comunale, i Controlli interni ed, in particolare, il Controllo Successivo di Regolarità Amministrativa sugli atti e provvedimenti adottati dai Responsabili di Servizio. In merito all'azione di controllo, lo stesso avviene, preventivamente, qualora la proposta venga, preventivamente e in tempi adeguati, portata a conoscenza del Segretario Comunale, che, successivamente, con la collaborazione della dipendente dell'ufficio di supporto per i controlli interni, con tecniche di campionamento definite dal vigente Regolamento Comunale sui Controlli Interni, predisposto ex art.3, comma 2, del D.L. 174/2012, convertito in Legge 213/2012 ed approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 17/02/2014, esecutiva ai sensi di legge.

I verbali, relativi ai controlli, effettuati nell'anno 2019, 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".

Per quanto riguarda lo stato di attuazione del programma nei diversi settori, per l'anno 2019, emerge che, in alcuni casi, l'attività amministrativa posta in essere ha portato alla concretizzazione

dell'obiettivo; in altri casi, sebbene realizzate le attività amministrative propedeutiche, non sono stati adottati atti formali; in altri casi gli obiettivi non sono stati nemmeno avviati.

In particolare, si rileva che risultano conseguiti gli obiettivi di performance relativi al rispetto delle direttive e ordini di servizio impartiti dagli organi competenti.

L'Ente ha adottato l'apposito Regolamento per garantire il diritto di accesso civico e generalizzato (Proposta n. 37 del 30.12.2019, approvata con deliberazione consiliare n.19 del 14 luglio 2020).

Sono stati attuati interventi per il recupero di crediti di natura tributaria, al fine di recuperare l'evasione fiscale e mantenere costante il livello dei servizi erogati ai cittadini, nonostante le restrizioni imposte delle diverse disposizioni normative nazionali e regionali.

Sono state definite le nuove tariffe.

Sono stati attuati i servizi di monitoraggio e verifica dei rifiuti abbandonati in tutto il territorio comunale e lungo il litorale.

Sono stati predisposti gli atti per l'espletamento della gara del servizio di igiene urbana.

Nell'ambito delle misure a favore di soggetti appartenenti alle fasce deboli, ha avviato progetti di inclusione sociale. Sono stati, altresì, avviati i progetti di Servizio Civile, approvati dal competente Ministero.

E' stata effettuata la ricollocazione dei testi presenti nella biblioteca comunale ed aggiornato il relativo inventario.

Sono state completate le procedure per il subentro nel nuovo portale dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione residente.

E' stato effettuato il servizio di monitoraggio degli allacci di prelievo di acqua.

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

È opportuno sottolineare che l'Amministrazione Comunale ha promosso interventi e investimenti di interesse per l'intero territorio, capaci di incidere strutturalmente in modo positivo sulle condizioni dello sviluppo, particolarmente turistico.

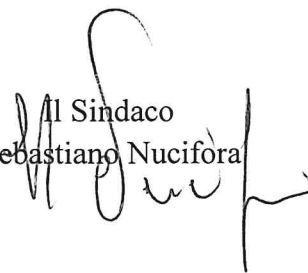
Il Corpo di Polizia Municipale ha garantito i servizi di vigilanza e ordine pubblico, potenziando la presenza sul territorio durante il periodo estivo.

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

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Luisa Mosca



Il Sindaco
Sebastiano Nucifora



PROT. N. 325
DEL 10-01-2022

COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 5/2021

Il nucleo di valutazione del comune di Fiumefreddo di Sicilia, nella riunione svolta in modalità telematica in data 30 dicembre 2021, ha effettuato la valutazione della attività svolta dal segretario nell'anno 2020; dai responsabili dei settori tecnico, polizia locale, finanziario e socio-culturale negli anni 2018, 2019 e 2020; dal responsabile del settore demografico negli anni 2019 e 2020 e dal responsabile del settore tecnico 2 nell'anno 2020.

Il Nucleo ha proceduto alla validazione della relazione sulla performance dell'anno 2019

L'organismo di valutazione ha acquisito la relazione presentate dai responsabili e dal segretario ed ha approfondito i temi di maggiore rilievo.

Preliminarmente sono stati accertati da parte dell'organismo i seguenti elementi, che sulla base delle previsioni dettate dal legislatore costituiscono un requisito essenziale di cui le amministrazioni devono tenere conto nella valutazione e che costituiscono condizione per la erogazione della indennità di risultato:

1) non si sono registrate anomalie nella utilizzazione degli strumenti delle assunzioni flessibili e nel conferimento degli incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Si ricorda che non è ancora disponibile lo specifico modello che deve essere predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

2) i principali vincoli di pubblicità tramite il sito internet risultano essere soddisfatti, per come peraltro attestato nella specifica verifica effettuata sulla scorta del modello predisposto dall'Anac;

3) nel corso degli anni 2018, 2019 e 2020 i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi possono dirsi soddisfatti, sulla base delle informazioni assunte nel protocollo ed in quanto non sono state presentate richieste di sostituzione dei responsabili per mancato rispetto degli stessi.

La erogazione della indennità di risultato è subordinata, come da specifiche previsioni legislative, alla attestazione che le informazioni sugli incarichi conferiti a soggetti esterni e sulle autorizzazioni a dipendenti dell'ente a svolgere attività ulteriori, cd anagrafe delle prestazioni, sono state trasmesse al Dipartimento della Funzione Pubblica come da previsioni dettate dal D.Lgs. n. 165/2001.

La presente è da intendere come proposta al Sindaco.

Il Nucleo torna a sottolineare la necessità che la metodologia di valutazione venga adeguata alle previsioni dettate dalla normativa, in particolare per l'inserimento della performance organizzativa e del giudizio degli utenti.

Per il nucleo di valutazione
Dott. Arturo Bianco

