



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Via Vitt. Emanuele, 4  
95010 Sant'Alfio  
www.comunesantalfio.ct.it

Tel. 095.968017  
Fax 095.7824149

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870

Email: [protocollo@comunesantalfio.ct.it](mailto:protocollo@comunesantalfio.ct.it); [protocollosantalfio@pec.it](mailto:protocollosantalfio@pec.it)

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Deliberazione N. 76 del 28/06/2024

**OGGETTO: Relazione performance Anno 2023 – Approvazione**

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno 28 del mese di **Giugno** alle ore 13:40 e segg., nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

			P	A
1	LA SPINA Alfio	Sindaco	✓	
2	FINOCCHIARO Renato Ferdinando	Vice Sindaco		✓
3	GRECO Annalisa	Assessore	✓	
4	D'AMICO Benedetta Maria	Assessore	✓	
5	SALANITRI Fabio	Assessore		✓

Non sono intervenuti:

Finocchiaro R.F., Salanitri F.

Presiede il Sindaco **La Spina Alfio**.

Assiste il Segretario Comunale del Comune **Dott.ssa Erika Riganati**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

**VISTA** la proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

**VISTI** i pareri favorevolmente espressi ai sensi della Legge Reg.le n° 30 del 23/12/2000 art. 12;

**FATTA** ogni altra opportuna considerazione in merito;

**A** votazione unanime e favorevole palese;

### **DELIBERA**

**APPROVARE** l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

### **SUCCESSIVAMENTE**

**la Giunta Municipale** ad unanime votazione favorevole e palese, dichiara l'atto immediatamente esecutivo.



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA

**OGGETTO: RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2023 – APPROVAZIONE**

**RICHIAMATI:**

**IL PROPONENTE**

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il decreto legislativo n. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;
- l'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta) in materia di risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- la Legge n. 122/2010 “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*”;

- la delibera della ex CIVIT n. 112/2010 “*Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance (articolo 10, c. 1, lettera a, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)*”;
- la delibera della ex CIVIT n. 121/2010 “*Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto “L'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee Guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance”*”;

**DATO ATTO** che la “relazione sulla performance” è lo strumento previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 per illustrare ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance;

**RAMMENTATO** che le modifiche introdotte dal D.Lgs. 74/2017 consentono agli Enti Locali di unificare la “relazione sulla performance” con il rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. 267/2000 in quanto principale strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti;

**PREMESSO** che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del Decreto summenzionato, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del Decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei Responsabili di Servizio Posizioni Organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

**VISTO** che con propria deliberazione n. 16 del 20/02/2014, avente ad oggetto “Regolamento Uffici e servizi”, è stato approvato, fra l'altro, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

**VISTO** che l'art. 6 del D.L. n. 80 del 2021, reso successivamente operativo in forza dell'emanazione del D.P.R. n. 81/2022 e del D.M. n. 132/2022, ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di Azione ed Organizzazione) che ha “assorbito” il piano delle performance, costituendo lo stesso la SEZIONE 2- PROGRAMMAZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, al fine di dotare il Comune di uno strumento unico di coordinamento che mette in

correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane, alla programmazione strategica dell'Ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano;

**DATO ATTO** che il PIAO è stato adottato giusta delibera di G.M. n. 76/2023;

**VISTA** la Relazione sulla Performance anno 2023, redatta ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e validata dal Nucleo di Valutazione;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** l'O.R.EE.LL.;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**VISTO** il vigente Regolamento sull'ordinamento di uffici e di servizi;

**PROPONE DI DELIBERARE:**

1. **DI CONSIDERARE** la premessa parte integrante della presente deliberazione;
2. **DI APPROVARE** la Relazione sulla Performance anno 2023, validata dal Nucleo di Valutazione ed allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
3. **DI DISPORRE** la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2023 sul sito web del Comune di Sant'Alfio nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "performance";
4. **DI COMUNICARE** l'adozione del presente provvedimento al Presidente del Consiglio, ai Responsabili di Area e al Nucleo di Valutazione;
5. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi di quanto indicato nell'art. 12 comma 2 L.R. 44/1991.



**IL SINDACO**  
Dott. Alfio La Spina



COMUNE DI SANT'ALFIO  
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

PARERI SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8.6.1990, n° 142, come recepita con l'art.1, co.1°, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n° 48, come sostituito dall'art.12, co.1°, punto 0.1, della L.R. 23.12.2000, n° 30, che testualmente recita:

- 1) "su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile".  
Sulla Proposta di Deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

OGGETTO: RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2023 - APPROVAZIONE

**Parere di regolarità tecnica**

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere favorevole, ai sensi delle leggi sopraindicate. **Area: Affari Generali**

Dalla Sede Municipale, 28/06/2024



Il Resp. Area affari Generali  
Dott. ssa Letizia Giovanna Licciardello

**Parere di regolarità contabile**

**Servizio: Ragioneria**

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere favorevole, ai sensi delle leggi sopraindicate. **Area: Finanziaria**

Dalla Sede Municipale, 28/06/2024



Il Resp.le dell'Area Economico-Finanziaria  
Dott. Carlo Greco



# COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

---

Via Vitt. Emanuele, 4  
95010 Sant'Alfio

Tel. 095.968017  
Fax 095.7824149

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870

[www.comune.sant-alfio.ct.it](http://www.comune.sant-alfio.ct.it)

Email: [uff.protocollosantalfio@virgilio.it](mailto:uff.protocollosantalfio@virgilio.it); [protocollosantalfio@pec.it](mailto:protocollosantalfio@pec.it)

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

(articolo 10, comma 1, lettera b, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

## Premessa

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150 del 2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholder interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il suddetto D. Lgs.n.150 del 2009 disciplina i principi generali che devono regolare il sistema di misurazione e valutazione della performance, individuando come finalità da perseguire il miglioramento della qualità dei servizi offerti, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse utilizzate per il loro raggiungimento.

Nello specifico, l'art.4 del succitato decreto disciplina il ciclo della gestione della performance, che comprende le seguenti fasi:

- 1) Definizione e assegnazione degli obiettivi, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori di risultato;
- 2) Correlazione tra obiettivi e risorse;
- 3) Monitoraggio concomitante e attivazione di eventuali correttivi;
- 4) Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- 5) Utilizzo di sistemi premianti, con criteri di valorizzazione del merito;
- 6) Rendicontazione dei risultati finali. Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Come stabilito all'art.10 del decreto *de quo*, si tratta di un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

Il Piano definisce quindi gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, target) su cui si baseranno la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance e gli obiettivi in esso contenuti devono rispondere ai requisiti individuati nell'ambito dell'art.5, comma 2 del succitato decreto.

**In estrema sintesi, perciò, il Piano della Performance può essere rappresentato dal cosiddetto "albero della performance" che definisce la struttura strategico-gestionale dell'Ente.**

### 1.1 PIANIFICAZIONE

#### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE PRIORITA'

Il Piano della Performance è uno strumento di programmazione che mette in collegamento il vertice politico con la struttura organizzativa deputata alla realizzazione delle attività da svolgere, attraverso un percorso con il quale si individuano gli obiettivi strategici, si

definiscono gli obiettivi operativi e si determinano le fasi di attuazione tenendo conto della struttura degli enti, nonché delle risorse finanziarie e umane a disposizione.

Nel caso del Comune di Sant'Alfio, con Delibera del Consiglio Comunale N. 82/2023, è stato dichiarato lo stato di dissesto e l'ultimo bilancio approvato riguarda l'anno 2022. Con Delibera di G.M. n. 87 del 20/07/2023, si è approvato il Piao e la relativa Sottosezione "Performance", in considerazione della circostanza secondo cui gli enti locali, a inizio anno, debbono garantire la programmazione gestionale definendo gli obiettivi, anche in via provvisoria, affinché la valutazione della performance individuale sia un'attività concreta e non un mero esercizio burocratico (cfr. Direttiva del 28/11/2023 e Circolare del 24/01/2024 del Ministro della Pubblica Amministrazione).

La presente Relazione fa pertanto riferimento al ciclo della performance, come sopra definito.

Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si riporta quanto previsto dal regolamento sull'ordinamento uffici e servizi, approvato con Delibera di G.M. n. 16/2014. Si rappresenta, inoltre, che con determina sindacale n. 34 del 9/11/2023, è stato nominato il Nucleo di Valutazione, nelle persone di: - AVV. BARBAGALLO GIANFRANCO; - DOTT. LA PERNA PIETRO - DOTT. ANGELO MOCERI.

## **1.2 MONITORAGGIO**

### **CONTROLLO IN CORSO D'ANNO DELL'ATTUAZIONE DI QUANTO PROGRAMMATO**

#### ***"ART. 8 - FINALITÀ***

*1. Il Comune di Sant'Alfio misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché di favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.*

#### ***ART. 9 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA***

*1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:*

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;*
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.*

#### ***ART. 10 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE***

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili individuati dal Sindaco è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di gestione sulla performance individuale del personale assegnato sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

### 1.3 VALUTAZIONE

#### VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI E DEGLI SCOSTAMENTI RISPETTO ALLE PREVISIONI E ASSEGNAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE

##### "CAPO II

##### SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

##### ART.11 – SOGGETTI

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- Dal Nucleo di Valutazione della performance che valuta la performance di ente, dei settori, e dei responsabili di gestione;
- dai responsabili di gestione che valutano le performance individuali del personale assegnato."

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

##### SISTEMA DI VALUTAZIONE:

Per ogni Settore sarà valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

All'interno di ciascun settore é misurata e valutata la performance individuale dei funzionari, in posizione di autonomia e responsabilità, che è collegata:

- a) agli indicatori di performance riguardanti l'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Per ogni settore è prevista una scheda finale di valutazione.

Con il **Piano degli obiettivi 2023** sono stati fissati i seguenti obiettivi:

### PIANO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2023

#### **Ritenuto di fissare i seguenti principi generali:**

1. I singoli responsabili dovranno ripartire tra il personale assegnato le attività inerenti il raggiungimento degli obiettivi fissati, con un meccanismo che rafforzi il concetto di "squadra" tale per cui il raggiungimento dell'obiettivo sarà scopo comune del responsabile e del personale che mira ad avere una valutazione positiva.  
I singoli responsabili e il personale coinvolto in ciascuna area saranno soggetti ad apposita valutazione in riferimento al perseguimento degli obiettivi assegnati.
2. Gli obiettivi devono essere conseguibili. Per tale motivo, il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà considerato ove non dipenda da fatti imputabili al Responsabile, che dovrà, comunque, giustificare l'operato.
3. Per i servizi per i quali non sono stati assegnati obiettivi specifici, verrà valutata l'attività ordinaria.

### **OBIETTIVI TRASVERSALI**

**Prevenzione della corruzione** - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione per

l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili di settore e dei dipendenti e dal conseguente Piano di dettaglio. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

**Attuazione della trasparenza** - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

**Attuazione del sistema dei controlli** - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012.

**Efficienza ed efficacia dell'Amministrazione** - Ogni dipendente del Comune deve svolgere le proprie mansioni garantendo l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa; rispettare la tempistica prevista per legge; riscontrare con celerità le richieste degli uffici sovraordinati e di quelli paraordinati; rispondere all'utenza tempestivamente o in un termine massimo di giorni 30 dalla presentazione della relativa istanza.

**Responsabilità, rispetto della legalità e senso del dovere** - Ogni dipendente deve svolgere le proprie mansioni garantendo il rispetto della legge e l'attuazione della normativa vigente, con senso di responsabilità e dovere nell'assolvimento dei propri compiti.

## OBIETTIVI OPERATIVI

### AREA AFFARI GENERALI

- Predisposizione Regolamenti per l'Ente nelle materie di propria competenza;
- Partecipazione a bandi di finanziamento per la digitalizzazione degli Enti Locali, relativi al PNRR;
- Gestione del servizio di controllo e vigilanza urbana, mirando al controllo costante del territorio per prevenire ed intervenire, a titolo esemplificativo, in materia di: abbandono di rifiuti, sanzionando i comportamenti scorretti da parte dei cittadini; randagismo; abusivismo edilizio; circolazione stradale; sorveglianza in prossimità degli edifici scolastici;
- Gestione dei servizi sociali. L'obiettivo consiste, primariamente, nell'erogazione di servizi in favore di minori con disabilità, anziani ed, in generale, nei confronti di tutti i soggetti che versano in situazioni critiche e che necessitano del supporto del suddetto servizio;
- Gestione e attuazione del contributo ricevuto per DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 24 settembre 2020 Ripartizione, termini, modalità di accesso e rendicontazione dei contributi ai comuni delle aree interne, a valere sul Fondo di sostegno alle attività economiche, artigianali e commerciali per ciascuno degli anni dal 2020 al 2022. (20A06526) (GU Serie Generale n.302 del 04-12-2020);
- Gestione del servizio scolastico;

- Implementazione del servizio bibliotecario, con particolare riferimento al reperimento di contributi, finalizzati all'acquisto di volumi;
- Adempimenti relativi al servizio elettorale.

### **AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

- Recupero omessi e parziali versamenti tributi e imposte anni precedenti;
- Predisposizione dei documenti di programmazione contabile;
- Predisposizione Regolamenti per l'Ente in materia contabile e finanziaria.
- Adempimenti relativi all'attività di rendicontazione dei contributi concessi all'Ente.

### **AREA TECNICA**

- Predisposizione e costante aggiornamento del Piano triennale delle Opere pubbliche;
- Predisposizione Regolamenti per l'Ente nelle materie di propria competenza;
- Conclusione delle procedure relative ai bandi di finanziamento in essere;
- Progettazione e partecipazione a bandi di finanziamento di opere pubbliche relativi al PNRR;
- Registrazione ai portali, monitoraggi, ottenimento della liquidazione dei contributi per la parte già eseguita, adempimenti connessi ai progetti finanziati, anche tramite i fondi PNRR;
- Avvio e/o completamento della progettazione di opere pubbliche già finanziate;
- Prosecuzione procedure approvazione Piano Regolatore Generale.

A fronte di quanto sopra, va evidenziato che l'anno 2023 ha visto l'avvicinarsi delle PP.OO. nell'Area Tecnica. In conseguenza di ciò, per l'anno di riferimento, gli obiettivi di performance sono stati relazionati da un numero di Responsabili superiore a quello dei Settori organizzativi sopra meglio specificati, come sarà precisato più avanti nell'ambito della presente Relazione.

In tale prospettiva, con nota mail del 22 febbraio 2024 (prot. n. 1877/2024), è stato chiesto a tutti i Responsabili di Area Titolari di Posizione Organizzativa di predisporre e trasmettere al Segretario comunale per il successivo inoltro al Nucleo di Valutazione una relazione descrittiva e discorsiva che, partendo dagli obiettivi assegnati a ciascun Settore ne specifichi per ognuno l'avvenuto raggiungimento, il raggiungimento parziale (dal punto di vista sostanziale e/o temporale) o il mancato raggiungimento esplicitando, nelle ultime due ipotesi, le motivazioni al riguardo.

La relazione riguarda anche ulteriori brevi considerazioni ritenute esplicative circa la attività posta in essere nell'anno in questione sempre in riferimento agli obiettivi in questione oppure, soprattutto, per quanti abbiano ricoperto il ruolo di PO solo per un determinato periodo dell'anno o per coloro i cui Settori siano stati interessati da cambiamenti strutturali conseguenti a riorganizzazioni dell'Ente, osservazioni concernenti ulteriori procedimenti NON riguardanti attività ordinaria e non espressamente riconducibili agli obiettivi succitati.

### **LE RELAZIONI DEI RESPONSABILI DI AREA SULLA ATTIVITA' SVOLTA E LA CONSEGUENTE RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A CIASCUN SETTORE**

A seguito della richiesta formulata dalla sottoscritta Segretario comunale, le Relazioni dei Responsabili di Area sono pervenute nel seguente ordine temporale:

- Area tecnica - Ing. Fabio Rizza (dal 1/01/2023 al 31/05/2023) e Arch. Alfio Vassallo (dal 21/06/2023 al 31/12/2023) relazione del 26/02/2024 prot. n. 2008;

- Area affari generali – Dott.ssa Letizia Giovanna Licciardello: relazione del 1/03/2024 prot. n. 2216;
- Area economico finanziaria – Dott. Greco Carlo relazione del 19/04/2024 prot. n. 3811.

Le relazioni presentate dai Responsabili di Area sono state tempestivamente trasmesse a cura del sottoscritto Segretario comunale al Nucleo di valutazione e precisamente con la nota prot. n. 4319 del 3/05/2024.

Quindi, in data 9/05/2024, vista la nota del Segretario Comunale prot. n. 4319/2024 con la quale sono state trasmesse le Relazioni sull'attività svolta per l'anno 2023 dai Responsabili delle Aree, il Nucleo ha proceduto alla disamina di esse, avuto riguardo al Piao 2023/2025, adottato con Delibera di G.M. n. 87 del 20/07/2023, nella quale sono indicati gli obiettivi per ciascuna delle Aree di riferimento. Il Nucleo, verificata la relazione pervenuta da parte dell'Area Tecnica, rilevato che la stessa risulta sottoscritta dall'Arch. Alfio Vassallo e dall'Ing. Fabio Rizza, i quali hanno ricoperto l'incarico di Responsabile di Area Tecnica, rispettivamente dall'1/1/2023 al 31/05/2023 e dall'1/06/2023 fino alla fine dell'anno, il NDV ha inoltrato richiesta all'Ing. Rizza di far pervenire nota integrativa al fine di specificare le attività svolte dal predetto.

L'Ing. Rizza ha riscontrato la richiesta con nota assunta al prot. 4538 del 9/05/2024 che risulta acquisita agli atti. Il Nucleo, al fine di approfondire alcuni aspetti e specifici profili delle singole relazioni, ha chiesto di conoscere personalmente i Responsabili di Area e di intervistarli singolarmente. Durante la seduta, è stato chiesto al Dott. Greco Carlo (che ha adempiuto) di integrare le relazioni sia per iscritto che oralmente.

Il Nucleo di valutazione, nella successiva riunione del 13/06/2024 ( cfr. verbale prot. n. 5/2024), acquisiti gli elementi necessari, ha proceduto alla valutazione dei Responsabili, Titolari di Posizione Organizzativa ed in numero superiore a quello delle attuate strutture organizzative dell'Ente per le motivazioni che sono state precedentemente esplicitate, secondo la metodologia di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato:

Fattori di valutazione:

- 1) Grado di raggiungimento degli obiettivi di PDO;

Indicatori

- a. Grado di raggiungimento degli obiettivi dipendenti dall'azione del responsabile (peso attribuito 0-50)
- b. Capacità di gestione delle risorse umane (peso attribuito 0 -10)

Fattori di valutazione:

- 2) Qualità dell'apporto individuale;

Indicatori

- a. Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi (peso attribuito 0-10)
- b. Rispetto dei tempi procedurali (peso attribuito 0-10)
- c. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività assegnate (peso attribuito 0-10)
- d. Contributo dato alla soluzione dei problemi / capacità propositiva (peso attribuito 0-10)

L'esito generale della valutazione dei titolari di posizione organizzativa, considerato il grado di realizzazione degli obiettivi e la qualità dell'apporto individuale, è la seguente:

- Area affari generali – Dott.ssa Letizia Giovanna Licciardello 83/100 punti attribuiti. La relazione fornita (ed il colloquio ad integrazione della stessa) attesta le seguenti risultanze: OBIETTIVI ASSEGNATI NN. 8 OBIETTIVI RAGGIUNTI NN. 8
- Area economico finanziaria – Dott. Greco Carlo 76/100 punti attribuiti. La relazione fornita (ed il colloquio ad integrazione della stessa) attesta le seguenti risultanze: OBIETTIVI ASSEGNATI NN. 4 OBIETTIVI RAGGIUNTI NN.3

- Area tecnica- Arch. Alfio Vassallo (dal 1/01/2023 al 31/05/2023) 62/100 punti attribuiti. La relazione fornita attesta le seguenti risultanze: OBIETTIVI ASSEGNATI NN. 7 OBIETTIVI RAGGIUNTI NN.4

- Area tecnica - Ing. Fabio Rizza (dall'21/06/2023 al 31/12/2023) 76/100 punti attribuiti. La relazione fornita (ed il colloquio ad integrazione della stessa) attesta le seguenti risultanze: OBIETTIVI ASSEGNATI NN. 7 OBIETTIVI RAGGIUNTI NN.6

La presente Relazione sulla Performance 2023, redatta in forma sintetica, deve essere approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del comune di Sant'Alfio ai fini dell'accesso ai sistemi premianti.

Il Segretario Comunale

*Dott.ssa Erika Riganati*



RIGANATI ERIKA  
14.06.2024 10:33:26 UTC

Prot. 6413  
del 27/06/2024

VERBALE n. 6 del 24.06.2024

L'anno 2024, il giorno 26 del mese di giugno alle ore 15.30, si è riunito in modalità telematica audio/video, il Nucleo di Valutazione del Comune di Sant'Alfio, nelle persone di:

Avv. Gianfranco Barbagallo – Presidente;

Prof. Angelo Mocerì – Componente;

dott. Pietro La Perna – Componente

Il NdV si riunisce giusta convocazione del Presidente, per deliberare sul seguente punto all'odg:

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

**Premesso** che:

- la Relazione sulla performance è stata trasmessa dall'Ente a mezzo Pec in data 17/06/2024 prot. 5998 e che, in data odierna è stata trasmessa dall'Ente una Pec di sollecito di validazione della performance con invito a provvedere entro il 26/06/2024 al fine di sottoporla alla Giunta Municipale per l'approvazione.
- la validazione della relazione sulla performance è il documento che rappresenta il completamento del ciclo della performance che prende avvio con l'approvazione del piano.
- la validazione, pertanto, costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività, così come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 che così dispone : " il Nucleo Indipendente di Valutazione .....valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

**Considerato** che mediante tale attività, il NdV accerta la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi predeterminati, la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

Il NdV a seguito dell'analisi e disamina della documentazione acquisita, rileva le seguenti criticità:

- Mancata approvazione del bilancio di previsione 2023/2025, alla luce del dissesto dichiarato nell'anno 2023 con delibera di C.C. n. 82 e che pertanto l'ultimo bilancio approvato è quello dell'anno 2022;
- Adozione di un Piano integrato amministrazione e organizzazione - PIAO 2023/2025 - "provvisorio", giusta delibera di G.M. n. 87 del 20/07/2023, adottata precedentemente al bilancio di previsione che per i suddetti motivi non verrà approvato. In tal senso, il PIAO adottato con la delibera citata è privo del *necessario presupposto, costituito dai documenti di programmazione finanziaria*, al quale assicurare la *coerenza dei propri contenuti* (art. 8 del D.M. del 24/06/2022)

Va parimenti rilevato che il Comune di Sant'Alfio è stato impossibilitato, per la sopravvenuta dichiarazione di dissesto finanziario, ad avviare un corretto Ciclo della performance per l'anno

2023, poiché è venuto a mancare il necessario rapporto tra l'atto di programmazione fondamentale dell'Ente (bilancio di previsione) e il piano della performance – PDO.

In ragione di quanto precede, il Nucleo di Valutazione valuta comunque positivamente l'operato del Segretario comunale che, pur in assenza del Bilancio previsionale, al fine di dare continuità all'azione amministrativa ed evitare eventuale "perdita di chance" da parte dei responsabili di Posizione organizzativa delle aree, ha proposto un PIAO provvisorio che è stato approvato dalla Giunta Comunale.

In tale contesto, il NdV ha proceduto, nella riunione del 13.06.2024 ( verbale n.5 ) alla valutazione individuale della performance dei responsabili PO, attribuendo a ciascuno di essi un punteggio complessivo che ha tenuto conto della valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati e di altri elementi di valutazione previsti dall'Ente.

Tutto ciò premesso, considerato e ritenuto, la relazione sulla performance 2023 non contiene tutti gli elementi per potersi configurare come documento attestante il regolare completamento del ciclo della Performance ( per la verità mai sostanzialmente avviato) e pertanto il NdV , pur ritenendo rispettati alcuni criteri formali di redazione della stessa e puntualmente riportate le fasi della valutazione delle performance individuali delle PO, risulta carente in merito al profilo della performance organizzativa dell'Ente e conseguentemente la valida con riferimento esclusivamente ai profili ed ai contenuti evidenziati, fermo restando che, per quanto concerne la liquidazione dell'indennità di risultato ai titolari di PO, ogni eventuale diversa valutazione spetterà alla Giunta Municipale dell'Ente a cui è demandato il compito della adozione degli atti e dei provvedimenti conseguenziali nel rispetto e tenuto conto delle risorse finanziarie occorrenti e se disponibili.

Invita a voler dare comunicazione del presente verbale agli organi e soggetti competenti.

DICHIARAZIONE a verbale del componente dott. Pietro La Perna

Il componente del NdV dott. La Perna rileva e fa presente all'Amministrazione quanto segue:

Le elencate criticità rilevate, vale a dire il non corretto avvio del "Ciclo della performance" per l'anno 2023, ossia il Ciclo della performance avviato con un atto provvisorio che non trova riscontro nel "Ciclo del Bilancio", vista la mancata approvazione dell'atto di programmazione fondamentale dell'Ente, implicano il venir meno dell'erogazione dell'indennità di risultato per l'anno 2023 e l'impraticabilità della valutazione svolta con verbale del Nucleo n. 5 del 13.06.2024. Purtroppo fa presente che l'Amministrazione potrà determinarsi di considerare impraticabile tale valutazione secondo le precisazioni fatte dal dichiarante o disattendere tali prescrizioni. Si invita infine l'Ente a voler verificare la corretta costituzione del Fondo per l'anno 2023

Il Nucleo di Valutazione

Avv. Gianfranco Barbagallo

Dott. Angelo Mocerì

dott. Pietro La Perna

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione sopra descritta, avente ad oggetto: **RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2023 - APPROVAZIONE**;

Acquisiti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi dell'art. 12 L.R. 30/2000 e successive modifiche;

Visto l'O.R.EE.LL. e successive modifiche, vigente nella Regione Siciliana;

Ritenuto di dovere provvedere in merito;

ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

- 1) Approvare la proposta di deliberazione, indicata in premessa, per farla propria.
- 2) Successivamente, con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge

### **DELIBERA**

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 - 2° comma - della L.R. n. 44/91, con voti unanimi e palesi.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

L'Assessore Anziano  
*Simone Greco*

Il Presidente  
La Spina Alfio  
*Alfio Spina*

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Erika Riganati  
*Erika Riganati*

	Il presente atto sarà pubblicato all'Albo on line Dal <u>01/07/2024</u> al <u>16/07/2024</u> Col n. _____ del registro pubblicazioni.  Il Responsabile dell'Albo on line
--	--

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente Deliberazione, ai sensi della L.R. 03 Dic. 1991, n. 44:

È stata /sarà affissa all'Albo Pretorio il 01/07/2024 per rimanervi giorni 15 consecutivi (art.11, comma 1)

Con e.mail è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari ( art.15, comma 1)

Dalla Residenza Municipale, li

Il Responsabile dell'Ufficio di Segreteria

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 1° - <sup>2°</sup> della L.R. n° 44 /91

Dalla Residenza Municipale, li 23/06/2024



Il Segretario Comunale

Dott.ssa Erika Riganati

*Erika Riganati*

	La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio responsabile: Area Affari Generali Il Responsabile del procedimento
--	---