



COMUNE DI MISTERBIANCO
CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2018

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Richiamata la Deliberazione di Giunta n.179 del 11.07.2018, con la quale si è approvato il Piano della Performance 2018-2020 unitamente al Piano Esecutivo di Gestione per il 2018, con la presente relazione prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009, l'Amministrazione intende illustrare ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo, in tal modo, il ciclo di gestione della *performance*.

Il concetto di *performance*, introdotto dal D. Lgs. 150/2009, si basa sulla logica di risultato ed include quattro principi fondamentali cui la P.A. deve tendere. Essi sono l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e le competenze strettamente collegati alla *performance*, sia riferita alla struttura nel suo complesso, sia al singolo individuo.

La *performance*, infatti, si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti. Ciò sta alla base del processo di innovazione che l'Ente ha avviato, già a partire dal 2014, con l'approvazione del primo Piano della *Performance*, che ha introdotto il ciclo di gestione della *performance*, raccogliendo in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, il cui inizio e la cui fine coincidono con il Piano e con la Relazione di *performance*.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Municipale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione. La Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

La Relazione pertanto con riferimento ai fondamentali obiettivi ed indicatori previsti nel Piano e che si sono considerati:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- correlati alle risorse disponibili

tenderà a dimostrare la coerenza tra gli obiettivi strategici pluriennali individuati dal Consiglio e dalla Giunta e gli obiettivi annuali interpretati in chiave di performance dei Titolari delle P.O.

Attualmente gli elementi di analisi sono forniti dai Responsabili di settore sulla base di relazioni da essi redatte che presentano, a fronte di dati sicuramente oggettivi in termini quantitativi, una soggettività con riferimento alla qualità delle prestazioni rese. Sul punto sarebbe importante migliorare la misurabilità non soltanto degli obiettivi ma anche dei risultati di impatto (*outcomes*) con indicatori analitici che consentano una migliore misurabilità.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

2.1 Popolazione Residente

Popolazione Residente al	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018
	49.288	49.410	49.634	49.992	50.265

2.2 L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E L'APPARATO ORGANIZZATIVO

SINDACO: Antonino Di Guardo

GIUNTA COMUNALE

Vice Sindaco: MARCHESE MATTEO

Assessori:

SANTAGATI STEFANO

VECCHIO ANGELA

PARRINELLO ALDO

LUPO FEDERICO

CONSIGLIO COMUNALE

Presidente: PESTONI AGATA

Consiglieri:

CORSARO GIUSEPPE MARCO

MARCHESE MATTEO

TENERELLO MICHELE

LA SPINA ANDREA

ABBADESSA ALFIA

ARENA ANTONINO

VITRANO CRISTIAN SANTO

ADORNETTO SALVATORE

FURIA GAETANO

ZANGHI' ROSA

ARENA FABIO

LUPO FEDERICO

RAPISARDA ANDREA

SCALETTA SALVATORE

FALÀ NATALE

MARINO VENERANDO

CEGLIE LORENZO

VITTORIO GIUSEPPA

DI STEFANO GIUSEPPE

SANTONOCITO NUNZIO

ORLANDO PAOLO

CARUSO DOMENICO

PUGLISI VALENTINA

2.1.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La vigente struttura organizzativa del Comune di Misterbianco è articolata in Settori, Servizi ed Uffici.

I Settori sono la struttura di massima dimensione ed i responsabili sono titolari della Posizione Organizzativa e, pertanto, compiono tutti gli atti di gestione che la legge assegna ai funzionari.

I Settori sono stati individuati sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico-amministrativa dell'Ente. Essi dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

Il Comune di Misterbianco, attualmente, è strutturato in tredici Settori di attività, alla cui direzione è preposto un Responsabile.

Sulla scorta della più recente rimodulazione della struttura organizzativa del Comune di Misterbianco (Deliberazione di Giunta Municipale n. 63 del 27 febbraio 2018), I Settori sono i seguenti:

1° Settore "Affari Generali e Istituzionali"; 2° Settore "Affari Legali e Contenzioso"; 3° Settore "Affari Economico-Finanziari"; 4° Settore "Entrate Tributarie Locali"; 5° Settore "Polizia Municipale"; 6° Settore "Attività Produttive"; 7° Settore "Cura e Servizi del Territorio - Cimitero e Energia"; 8° Settore Lavori Pubblici; 9° Settore Affari Sociali, Cultura e Istruzione; 10° Settore Servizi Idrici; 11° Settore Servizi Urbanistici; 12° Settore Affari del Personale e Staff del Segretario; 13° Settore Servizi Demografici ed Elettorale; 14° Settore Manutenzione.

Per l'anno 2018, i titolari delle posizioni organizzative del Comune di Misterbianco sono stati così individuati:

Responsabile 1° Settore con Determinazione del Sindaco n. 87 del 29/12/2017;

Responsabile 2° Settore con Determinazione del Sindaco n. 88 del 29/12/2017;

Responsabile 3° Settore con Determinazione del Sindaco n. 89 del 29/12/2017;

Responsabile 4° Settore con Determinazione del Sindaco n. 90 del 29/12/2017;

Responsabile 5° Settore con Determinazione del Sindaco n. 91 del 29/12/2017;

Responsabile 6° Settore con Determinazione del Sindaco n. 92 del 29/12/2017 e n.9 del 30/01/2018;

Responsabile 7° Settore con Determinazione del Sindaco n. 93 del 29/12/2017;

Responsabile 8° Settore con Determinazione del Sindaco n. 94 del 29/12/2017;

Responsabile 9° Settore con Determinazione del Sindaco n. 95 del 29/12/2017;

Responsabile 10° Settore con Determinazione del Sindaco n. 96 del 29/12/2017;

Responsabile 11° Settore con Determinazione del Sindaco n. 97 del 29/12/2017;

Responsabile 12° Settore con Determinazione del Sindaco n. 98 del 29/12/2017;

Responsabile 13° Settore con Determinazione del Sindaco n. 99 del 29/12/2017;

Responsabile 14° Settore con Determinazione del Sindaco n. 100 del 29/12/2017;

Al vertice della struttura si trova il Segretario Generale, che sovrintende alla gestione del Comune e allo svolgimento delle funzioni dei responsabili, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza; svolge inoltre funzioni di consulenza giuridico/amministrativa per gli organi del Comune.

La responsabilità della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica di ogni Settore è attribuita ad un Responsabile che la esercita mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Ogni Responsabile di Settore, a sua volta, si può avvalere dell'aiuto di ulteriori responsabili di servizio per la direzione dei servizi e degli uffici, secondo i criteri e le norme dettati dallo statuto e dai regolamenti.

Ogni Settore, con a capo un titolare di posizione organizzativa, è dotato di specifiche risorse umane, strumentali e finanziarie. Con gli atti di programmazione economico-finanziaria (DUP, Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle *Performance*) vengono formalmente assegnati ai responsabili di struttura gli obiettivi e le risorse per realizzarli.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Il ciclo di gestione della *performance* si articola in una serie di fasi che ne concretizzano lo svolgimento e che si riferiscono:

- alla definizione ed assegnazione degli obiettivi che ci si propone di raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- al collegamento tra gli obiettivi da raggiungere e l'allocazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento;
- al monitoraggio in corso di esercizio ed all'attivazione di eventuali interventi correttivi in itinere;
- alla misurazione e valutazione della performance da parte del N.d.V. e dell'Organo esecutivo.

Gli obiettivi assegnati ad ogni Settore vengono distinti in obiettivi di gestione ordinaria, trasversali a tutti i settori funzionali previsti dal modello organizzativo dell'Ente, e obiettivi specifici pertinenti alla competenza di ogni Settore, misurabili attraverso specifici Indicatori.

Tra gli obiettivi, comuni ai vari Settori, sono stati indicati quelli concernenti il rispetto dei termini e dei procedimenti amministrativi, l'utilizzo in sede di affidamento di servizi e forniture del mercato elettronico o tramite stazione unica di committenza, nonché gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.

Ciascun Responsabile di Settore, in sede di valutazione della *performance*, presenta propria relazione consuntiva sul raggiungimento degli obiettivi generali e specifici assegnati, corredati dagli appositi Indicatori di attività.

Il Nucleo di Valutazione, che ha una composizione collegiale, costituito, oltre che dal Segretario Comunale, anche da due componenti esterni, con verbale n.10 del 23 maggio 2019, esaminate le relazioni dei Responsabili di Settore, ha rilevato che la struttura burocratica dell'Ente ha complessivamente raggiunto gli obiettivi generali e specifici assegnati in linea con quanto programmato nel Piano delle performance 2018.

Il Nucleo di Valutazione, nello specifico, ha riscontrato che:

- a) I controlli interni di regolarità tecnica e amministrativa sono stati regolarmente svolti nel corso di tutto l'esercizio 2018, fino al 31/12/2018, ed i relativi *report* trasmessi regolarmente a tutti i soggetti istituzionali coinvolti e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.
- b) Gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza sono stati regolarmente esitati e trasmessi alle autorità competenti.

- c) L'attività di coordinamento e monitoraggio dei complessi adempimenti in materia di contabilità armonizzata è stata svolta in modo costante, contribuendo al rispetto dei termini imposti dal legislatore.
- d) I tempi medi di pagamento anche per l'anno 2018 hanno rispettato la media prevista per legge.
- e) La formazione del personale è stata assicurata nell'ambito di un ciclo di iniziative concertate con la Città Metropolitana di Catania con particolare riferimento ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Nucleo complessivamente ritiene che siano stati positivamente raggiunti gli obiettivi generali e specifici con modalità che hanno assicurato l'efficacia, l'efficienza, e l'economicità, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'organico che rispetto al precedente esercizio presenta una diminuzione di 16 unità e 3 sole assunzioni, circostanza che può che riflettersi in aumento, di fatto, della produttività dell'Ente.

Si allega il Verbale del N.d.V. del 23 maggio 2019.

Misterbianco, 06 giugno 2019



Il Segretario Generale
Dott. Vincenzo Marano