



COMUNE DI MISTERBIANCO
CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2016

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella 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, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra 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.

Per il 2016 il Comune di Misterbianco, con deliberazione di Giunta Municipale n.219 del 20/09/2016, ha adottato il Piano della *Performance* e degli obiettivi 2016/2018, contestualmente al Piano Esecutivo di Gestione.

Il Piano della *performance* riporta gli obiettivi di gestione assegnati ai Responsabili delle strutture, ai quali sono collegati gli indicatori volti alla misurazione dei risultati raggiunti.

Il Piano definisce gli elementi fondamentali (obiettivi ed indicatori), su cui, a consuntivo, si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*, che effettuerà il Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Inoltre, gli obiettivi delle strutture e dei responsabili di Settore sono stati definiti in modo da essere:

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

Il Piano garantisce la coerenza tra gli obiettivi strategici pluriennali individuati dal Consiglio e dalla Giunta, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Ogni Responsabile di settore ha presentato al Nucleo di Valutazione una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza. La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

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

2.1 Popolazione Residente

Popolazione Residente al	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
	47.628	49.253	49.288	49.410	49.634

2.2 L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE E L'APPARATO ORGANIZZATIVO

SINDACO: Antonino Di Guardo

GIUNTA COMUNALE

Sindaco: Antonino Di Guardo

Vice Sindaco: Federico Lupo

Assessori: Angela Vecchio
Cristian Santo Vitrano
Orazio Panepinto
Orazio A. Romeo
Stefano Santagati

CONSIGLIO COMUNALE

Presidente: MARCHESE ANTONINO

Consiglieri:

ADORNETTO SALVATORE	NICOTRA GIOVANNI FRANCO
BUZZANCA MARIA ANTONIA	MARCHESE MATTEO
CARUSO SERAFINO	BASILE GIUSEPPE
LICCIARDELLO ANTONINO	FOTI SALVATORE
ARENA ANTONINO	GALASSO FRANCESCO
LA SPINA ANDREA	PARRINELLO ALDO GIUSEPPE
MARCHESE DOMENICO ANTONINO	MONACO GAETANO
GIACCONE GIAMBATTISTA	RAPISARDA ANDREA
ORLANDO PAOLO	RIOLO DOMENICO
PUGLISI SALVATORE	RUSSO MARCELLO MARIA RICCARDO
VITRANO CRISTIAN	SANTAPAOLA VITO
ZANGHI' ROSA	CORSARO GIUSEPPE MARCO
SANTONOCITO NUNZIO	LUCISANO GIUSEPPE SCALETTA SALVATORE
TENERELLO MICHELE	VITTORIO GIUSEPPA

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 quindici 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. 307 del 24 dicembre 2015), I Settori sono i seguenti:

Per l'anno 2016, i titolari delle posizioni organizzative del Comune di Misterbianco sono stati così individuati:

Responsabile 1° Settore con Determinazione del Sindaco n. 33 del 31/12/2015;

Responsabile 2° Settore con Determinazione del Sindaco n. 34 del 31/12/2015;

Responsabile 3° Settore con Determinazione del Sindaco n. 35 del 31/12/2015;

Responsabile 4° Settore con Determinazione del Sindaco n. 36 del 31/12/2015

Responsabile 5° Settore con Determinazione del Sindaco n. 37 del 31/12/2015;

Responsabile 6° Settore con Determinazione del Sindaco n. 38 del 31/12/2015;

Responsabile 7° Settore con Determinazione del Sindaco n. 39 del 31/12/2015;

Responsabile 8° Settore con Determinazione del Sindaco n. 40 del 31/12/2015;

Responsabile 9° Settore con Determinazione del Sindaco n. 41 del 31/12/2015;

Responsabile 10° Settore con Determinazione del Sindaco n. 42 del 31/12/2015;

Responsabile 11 Settore con Determinazione del Sindaco n. 43 del 31/12/2015;

Responsabile 12° Settore con Determinazione del Sindaco n. 44 del 31/12/2015;

Responsabile 13° Settore con Determinazione del Sindaco n. 45 del 31/12/2015.

Responsabile 14° Settore con Determinazione del Sindaco n. 46 del 31/12/2015.

Responsabile 15° Settore con Determinazione del Sindaco n. 47 del 31/12/2015

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 del 6 aprile 2017, 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 2016.

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 2016, fino al 31/12/2016, 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 2016 hanno rispettato la media prevista per legge.

e) È stata indetta, in data 21/11/2016, la giornata della Trasparenza, curata, nella qualità di relatore, direttamente dal Segretario Generale, con invito rivolto sia al personale interno che ai mezzi di stampa ed ai rappresentanti della società civile.

Il Nucleo ha preso atto positivamente che tutti gli obiettivi generali e specifici sono stati complessivamente raggiunti in termini di efficacia, efficienza, ed economicità, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'organico in relazione alla dimensione demografica dell'Ente.

Si allega il Verbale del N.d.V. del 6 aprile 2017.

Misterbianco, 28 Aprile 2017



FIRMA

Segretario Generale