



COMUNE DI SCIACCA

Provincia di Agrigento

Relazione annuale sulla performance - ANNO 2018

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

Il presente documento si inserisce quale atto conclusivo del ciclo di gestione della performance in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 150/09 “Attuazione della legge del 4 Marzo 2009 n. 15 di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”.

In particolare, riepiloga, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali effettivamente conseguiti nel corso dell’anno di riferimento rispetto agli obiettivi e alle risorse assegnate in sede di programmazione in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenuti nel Piano della Performance 2018, approvato con Delibera della Giunta Comunale n.116 del 20/07/2018 in uno al Piano esecutivo di gestione.

Il sistema di valutazione e misurazione della Performance del Comune di Sciacca, adottato Deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 18/07/2014, ha previsto per la prima volta un ciclo della performance volto a consentire un quadro di azione amministrativa che realizza il passaggio dalla cultura degli atti e dei mezzi a quella dei risultati orientato a porre il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione e rafforzare il collegamento tra retribuzione dei dipendenti e performance degli stessi e avendo come specifiche finalità quelle rivolte a:

- evidenziare l’importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell’Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di risultati e comportamenti, dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare adeguamento agli obiettivi complessivi dell’Amministrazione);
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;

- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Il nuovo sistema di valutazione ha inoltre previsto, la condivisione dei processi decisionali e gli obiettivi fra l'Amministrazione ed i Dirigenti, anche tramite una gestione più efficace delle diverse tipologie di risorse assegnate.

In ottemperanza alle disposizioni, ed ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs.150/09 per gli Enti Locali, nella presente relazione vengono trattati i seguenti temi:

- Attuazione del ciclo di gestione della Performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il tardivo avvio a regime del ciclo della performance, con documenti di programmazione finanziaria approvati nella seconda metà dell'esercizio finanziario, ha comportato lo slittamento di tutti i termini, ivi compresi quelli della fase di misurazione e valutazione della performance e dunque della definizione dell'iter della relazione.

Fino ad oggi le relazioni per gli anni passati ed anche per l'anno 2018, delle quali erano già state redatte bozze in attesa delle dette risultanze, non erano state definite in attesa che si completasse l'iter dell'attività di misurazione e valutazione della performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, le cui risultanze sono elemento rilevante della detta Relazione.

A seguito di interlocuzione con l'OIV attuale e su espressa indicazione dello stesso Organismo, si è preso atto della possibilità di definire comunque le relazioni per gli anni di riferimento, anche in assenza di dette risultanze stante che il processo valutativo non era stato avviato dal precedente Organismo ed è adesso in corso di completamento per l'anno 2018.

Ad ogni buon fine, la relazione sulla performance per l'anno di riferimento è stata predisposta nel rispetto della delibera Civit (ora Anac) 5/2012 secondo cui le norme del D.Lgs. n.150/2009 e dunque le direttive della Civit di riferimento vanno intese come principi generali per regioni ed enti locali..

Il presente documento è strutturato secondo il seguente indice:

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
 - 2.1. Il contesto esterno di riferimento
 - 2.2. L'amministrazione
 - 2.3. I risultati raggiunti
 - 2.4. Le criticità e le opportunità
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
 - 3.1. Albero della performance

3.2. Obiettivi strategici - Obiettivi e piani operativi - Obiettivi individuali

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Prima di relazionare sul ciclo della performance, occorre soffermarsi sulle caratteristiche strutturali del Comune di Sciacca e del proprio territorio, con particolare riguardo al contesto esterno:

Contesto Esterno (su dati ISTAT)

Libero Cons.C	Agrigento (AG)
Regione	Sicilia
Popolazione	40.341 abitanti
Superficie	191,67 km ²
Densità	213,53 ab./km ²
Prefisso	0925
CAP	92019

Variazione della popolazione residente al 31 dicembre.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2017	31 dicembre	40.488	-225	-0,55%	15.898	2,54
2018	31 dicembre	40.341	-147	-0,36%	15.932	2,53

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2017 al 2018

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	per altri motivi (*)	PER altri comuni	PER estero	per altri motivi (*)		
2017	286	103	16	368	65	20	+38	-48
2018	303	94	22	412	58	7	+36	-58

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2017 al 2018

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Decessi	Saldo Naturale
2017	1 gennaio-31 dicembre	302	479	-177
2018	1 gennaio-31 dicembre	314	403	-89

Distribuzione della popolazione 2018 - Siacca

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	1.593	0	0	0	793 49,8%	800 50,2%	1.593	3,9%
5-9	1.872	0	0	0	928 49,6%	944 50,4%	1.872	4,6%
10-14	1.953	0	0	0	996 51,0%	957 49,0%	1.953	4,9%
15-19	2.217	1	0	0	1.122 50,6%	1.096 49,4%	2.218	5,5%
20-24	2.288	52	0	0	1.193 51,0%	1.147 49,0%	2.340	5,8%
25-29	1.997	433	0	1	1.224 50,3%	1.207 49,7%	2.431	6,0%
30-34	1.185	1.035	1	9	1.113 49,9%	1.117 50,1%	2.230	5,5%
35-39	722	1.784	7	32	1.252 49,2%	1.293 50,8%	2.545	6,3%
40-44	552	2.244	17	55	1.468 51,2%	1.400 48,8%	2.868	7,1%
45-49	421	2.592	32	70	1.540 49,4%	1.575 50,6%	3.115	7,7%
50-54	368	2.452	53	85	1.400 47,3%	1.558 52,7%	2.958	7,3%
55-59	268	2.348	85	49	1.317 47,9%	1.433 52,1%	2.750	6,8%
60-64	182	2.154	157	53	1.218 47,8%	1.328 52,2%	2.546	6,3%
65-69	153	1.932	240	41	1.158 48,9%	1.208 51,1%	2.366	5,8%
70-74	121	1.630	383	28	1.073 49,6%	1.089 50,4%	2.162	5,3%
75-79	98	1.153	477	13	781 44,9%	960 55,1%	1.741	4,3%
80-84	66	755	601	8	617 43,1%	813 56,9%	1.430	3,5%
85-89	53	333	522	6	342	572	914	2,3%

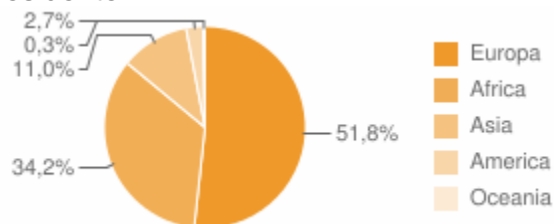
					37,4%	62,6%		
90-94	18	89	258	3	129 35,1%	239 64,9%	368	0,9%
95-99	4	14	55	0	26 35,6%	47 64,4%	73	0,2%
100+	1	1	13	0	2 13,3%	13 86,7%	15	0,0%
Totale	16.132	21.002	2.901	453	19.692 48,6%	20.796 51,4%	40.488	100,0%

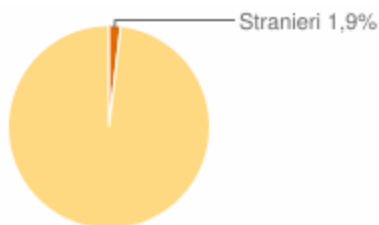
Distribuzione della popolazione per età scolastica 2018

Età	Totale Maschi	Totale Femmine	Totale Maschi+Femmine	di cui stranieri			
				Maschi	Femmine	M+F	%
0	152	150	302	2	1	3	1,0%
1	151	157	308	2	2	4	1,3%
2	161	159	320	2	3	5	1,6%
3	185	180	365	5	4	9	2,5%
4	144	154	298	2	3	5	1,7%
5	191	171	362	3	1	4	1,1%
6	161	206	367	4	4	8	2,2%
7	198	187	385	1	4	5	1,3%
8	193	191	384	3	2	5	1,3%
9	185	189	374	3	2	5	1,3%
10	199	173	372	7	2	9	2,4%
11	212	181	393	4	4	8	2,0%
12	205	199	404	1	2	3	0,7%
13	206	210	416	3	5	8	1,9%
14	174	194	368	7	2	9	2,4%
15	227	192	419	0	4	4	1,0%
16	214	217	431	3	3	6	1,4%
17	222	222	444	10	2	12	2,7%
18	220	230	450	31	3	34	7,6%

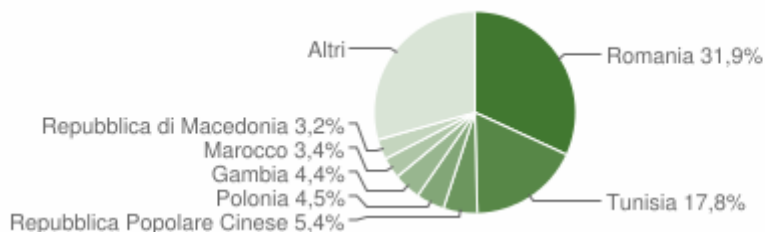
Distribuzione per area geografica di cittadinanza

Gli stranieri residenti a Siacca al 1° gennaio 2018 sono **771** e rappresentano l'1,9% della popolazione residente.





La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla **Romania** con il 31,9% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla **Tunisia** (17,8%) e dalla **Repubblica Popolare Cinese** (5,4%).



2.2. L'amministrazione

Ai sensi della Deliberazione di Giunta Comunale n.188 del 23.11.2016, la struttura organizzativa del Comune di Siacca è suddivisa in 7 Settori così articolati:

- 1° SETTORE - Affari Generali, Legali, Personale, Istituzionali, Servizi Demografici, Cultura, Turismo, Manifestazioni, Spettacoli, Sport.
- 2° SETTORE – Finanze, Tributi, Servizi Informatici, Autoparco, Controllo Società Partecipate.
- 3° SETTORE – Cooperazione e Sviluppo Economico, Affari Sociali, Promozione del Territorio, Pubblica Istruzione, Ecologia, Verde Pubblico.
- 4° SETTORE - Progettazione e Realizzazione Opere Pubbliche, Servizi Manutentivi, Patrimonio, Edifici Scolastici e Viabilità, Impianti Sportivi.
- 5° SETTORE – Urbanistica, Pianificazione e Controllo del Territorio e Attività Produttive.
- 6° SETTORE – Impianti, Servizi a Rete, Sicurezza, Gestione Patrimonio.
- 7° SETTORE - Corpo di Polizia Municipale

Con Deliberazione di Giunta Comunale n.40 del 21.03.2018, è stata poi modificata, con validità 01.05.2018, come di seguito:

- 1° SETTORE - Affari Generali, Legali, Istituzionali, Servizi Demografici, Cultura, Turismo e Manifestazioni, Spettacoli e Sport.
- 2° SETTORE – Finanze, Tributi, Servizi Informatici, Autoparco, Controllo Società Partecipate, Affari Sociali.
- 3° SETTORE – Cooperazione e Sviluppo Economico, Gestione Risorse Umane, Ecologia, Verde Pubblico, Pubblica Istruzione.

- 4° SETTORE - Progettazione e Realizzazione Opere Pubbliche, Servizi Manutentivi e Servizi Tecnici inerenti immobili comunali, Edifici Scolastici e Viabilità, Impianti Sportivi, Arredo Urbano, Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.
- 5° SETTORE – Pianificazione, Gestione e Controllo del Territorio, Urbanistica, Attività Produttive, Mercati.
- 6° SETTORE – Studio e Ricerca, Impianti, Servizi a Rete, Gestione e Valorizzazione Patrimonio.
- 7° SETTORE - Corpo di Polizia Municipale.

**PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI SCIACCA
PER SESSO E CONTRATTO DI LAVORO
Al 28.02.2018***

POSIZIONE CONTRATT.	UOMINI	DONNE	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	122	80	202
TEMPO DETERMINATO	85	50	135
TOTALE	207	130	337
%	61,42%	38,58%	100%

PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI SCIACCA PER SESSO E TITOLO DI STUDIO al 28.02.2018*

POSIZIONE ECONOMICA	SCUOLA ELEMENTARE		LICENZA MEDIA		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
TEMPO INDETERMINATO	19	0	12	13	64	47	27	20
TEMPO DETERMINATO	23	16	56	18	4	16	2	0
TOTALE	42	16	68	31	68	63	29	20
%	12,46%	4,75%	20,18%	9,20%	20,18%	18,69%	8,61%	5,93%
TOTALE	337							

**PERSONALE RESPONSABILE DI SEZIONE
COMUNE DI SCIACCA al 28.02.2018***

CAPI SEZIONE		UOMINI	DONNE	TOTALE
SETTORE	I	5	3	8
	II	2	3	5
	III	1	3	4
	IV	5	0	5
	V	2	2	4
	VI	4	0	4
	VII	4	0	4

TOTALE		23	11	34
%		67,65%	32,35%	100%

**PERSONALE DIRIGENZIALE
COMUNE DI SCIACCA al 28.02.2018***

DIRIGENTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
7 SETTORI	6	0	6
TOTALE	6	0	6
%	100%	0	100%

* Dati estratti dal Piano delle Azioni Positive 2018-2020.

2.3. I risultati raggiunti

Per l'anno di riferimento, per un quadro complessivo dei risultati raggiunti si riporta qui di seguito un estratto tratto dalle conclusioni dell'attività di controllo strategico e si allega all'uopo scheda completa (**Allegato A**):

“.. Il riscontro delle schede sulla base dell'indicatore economico finanziario inerente il grado di assorbimento delle risorse finanziarie destinate nell'anno di riferimento evidenzia una percentuale di raggiungimento dei risultati intesi come somme impegnate/accertate/somme stanziare, pari ad una media del 74,81%.

A riguardo si evidenzia che vi sono programmi con un grado massimo pari al 132,49% di assorbimento delle risorse finanziarie destinate.

In merito va detto che alcuni scostamenti evidenti tra risorse stanziare/risorse impegnate/-accertate sono legati all'effettivo finanziamento pervenuto all'Ente da parte di organi esterni. Ciò comporta una percentuale che risulta comunque “alterata” rispetto alla concreta attività dei alcuni settori dell'ente ..”

2.4. Le criticità e le opportunità

Emerge dal contesto che la situazione emergenziale inerente la riduzione/carenza di personale in molte aree strategiche dell'ente comporta un tipo di attività che non sempre può svolgersi in maniera ordinaria e che obbliga il Dirigente ad affrontare in regime emergenziale situazioni anche ordinarie.

Si dà atto che è in corso una programmazione di assunzioni nell'ente che dovrebbero far fronte seppur non risolvere la detta situazione inerente il personale.

Si ritiene necessaria una programmazione con determinazione delle priorità in sede di definizione degli obiettivi tenendo conto del contesto di riferimento nonché l'attuazione di un'attività dirigenziale volta alla migliore organizzazione delle unità di personale assegnato al fine del perseguimento degli obiettivi strategici di mandato.

All'uopo occorre una sempre più rilevante opera di sensibilizzazione di tutto il personale, dirigenziale e non, al fine di comprendere una diversa ottica dell'agire amministrativo inteso come "agire per risultati" con un miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, per la migliore tutela del pubblico interesse, per favorire ed incentivare il processo di gestione corretta dell'amministrazione e migliorare l'erogazione dei servizi alla popolazione.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. Albero della performance

Il ciclo di gestione della Performance si articola in una serie di fasi, comprese nell'albero della Performance, che ne concretizzano lo svolgimento e che si riferiscono:

- alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- al monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi,
- alla misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
- all'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito nel presente Regolamento;
- alla rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance, nel rispetto della normativa vigente e del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, approvato dalla Giunta Municipale con delibera n° 152 del 18 luglio 2014, si inserisce nel processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi all'interno del ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento all'Ente nella sua globalità (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale). Tale processo vede coinvolto l'Ente nel suo complesso (organi di indirizzo politico - amministrativo, il vertice direzionale in funzione di sovrintendenza e coordinamento, l'ufficio finanziario addetto al controllo di gestione, i Dirigenti e tutto il personale,

l'Organismo indipendente di valutazione) e, nel rispetto dei principi della trasparenza, viene portato a conoscenza degli utenti (cittadini, professionisti, associazioni, imprese, etc.) con successiva pubblicazione sul sito istituzionale.

I principi cui si ispira il Ciclo della Performance sono:

- a) Coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- b) Trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino; quindi, pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- c) Miglioramento continuo inteso come utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale in un ambito di pari opportunità;cc
- d) Misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

Con **deliberazione di Giunta n.116 del 20/07/2018 è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2018/2020, ai sensi dell'art. 169 comma 3bis del D.lgs 267/2000** e s.m.i., che, in uno al piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del detto testo unico, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione.

Il Piano della Performance ha rappresentato in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee di mandato del programma elettorale approvate quale parte integrante del Documento Unico di Programmazione unitamente alle linee strategiche ivi individuate ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

In particolare il ciclo della performance per il periodo di riferimento parte dalla programmazione dell'Ente, elaborata in coerenza con gli obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato del Sindaco, declinati per l'anno di riferimento 2018 nel Documento Unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.27 del 02/07/2018, nel bilancio 2018/2020 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.28 del 02/07/2018, nel piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018/2020 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.11 del 30/01/2018, nelle deliberazioni di Giunta n.12 del 07/02/2018, n. 52 del 19/04/2018 e n.150 del 22/10/2018 di approvazione di progetti inerenti obiettivi strategici ed in singole deliberazioni di Giunta e direttive singolarmente adottate sin dall'inizio dell'anno .

3.2. Obiettivi strategici - piani operativi - Obiettivi individuali

Gli obiettivi assegnati sono improntati alle linee di mandato dell'Amministrazione, per come declinate nel DUP per come segue:

Dalle LINEE DI MANDATO agli INDIRIZZI STRATEGICI

Le linee di mandato di cui al programma elettorale del Sindaco Valenti, previa verifica di fattibilità tecnica e sostenibilità economica, sono state trasformate in indirizzi strategici dell'Amministrazione ovvero in quelle direttrici fondamentali che si intende perseguire e sviluppare nel corso del quinquennio del mandato.

LINEE DI MANDATO	INDIRIZZI STRATEGICI
1.Organizzazione amministrativa e gestionale: programmazione, digitalizzazione, razionalizzazione e valorizzazione delle risorse umane, trasparenza e partecipazione dei cittadini, attuazione di misure anticorruzione 5.1 Innovazione tecnologica a servizio del cittadino	1. PARTECIPAZIONE, ORGANIZZAZIONE, TRASPARENZA, E LEGALITA': IL COMUNE DI SCIACCA AL SERVIZIO DEL CITTADINO
5.Finanza – Tributi – Bilancio: Politiche fiscali, razionalizzazione della spesa e incremento delle entrate	
9.Segretariato sociale (infanzia, giovani, anziani e diversamente abili)	3.WELFARE SOCIALE: ATTENZIONE DEDICATA A TUTTI GLI AMBITI DEL SOCIALE
8.Lavoro	4.CULTURA, SPORT, GIOVANI E FORMAZIONE: SCIACCA VERSO IL FUTURO CON ATTENZIONE AL PRESENTE
3.Sport	
4.Cultura, formazione e scuola, come fondamento della comunità e base per la costruzione del futuro delle nuove generazioni	
6.Urbanistica – Trasporti e viabilità – Quartieri – Parcheggi	
11.Ambiente ed ecologia	5.TERRITORIO E AMBIENTE: SCIACCA CITTA' DA TUTELARE E VALORIZZARE
5.1 Innovazione energetica	
8.2Verde Pubblico	
7.Fruibilità delle spiagge e diporto nautico	
6.1 Sicurezza urbana	
6.2 Opere pubbliche	6.SVILUPPO ECONOMICO, PATRIMONIO E TURISMO: SCIACCA CITTA' DA PROMUOVERE
2.Definizione della vicenda delle terme	
8.1 attività produttive (commercio, artigianato, agricoltura, pesca e industrie ittico-conserviere)	
4.1 Patrimonio e siti artistico- culturali	
10.Turismo – spettacolo – Carnevale	

Dagli INDIRIZZI STRATEGICI agli OBIETTIVI STRATEGICI

Il prospetto che segue illustra il collegamento tra gli indirizzi strategici, gli obiettivi strategici

INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI
-----------------------------	-----------------------------

<p>1. PARTECIPAZIONE, ORGANIZZAZIONE TRASPARENZA, E LEGALITA': IL COMUNE DI SCIACCA AL SERVIZIO DEL CITTADINO</p>	<p>1.1 Partecipazione: amministrare guardando all'interesse della città attraverso un confronto con l'associazionismo, i comitati, i rappresentanti dei cittadini in genere</p> <p>1.2 Trasparenza e legalità: il comune "casa di vetro" contro ogni forma di corruzione, abuso e cattiva gestione</p> <p>1.3 Valorizzazione e razionalizzazione delle risorse umane: organizzare la struttura per garantire ai cittadini servizi efficienti ed efficaci</p> <p>1.4 Semplificazione ed innovazione tecnologica a servizio del cittadino</p>
<p>2. OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE A VANTAGGIO DELLA COLLETTIVITA'</p>	<p>2.1 Razionalizzazione della spesa per garantire i servizi essenziali e quelli più richiesti dalla collettività</p> <p>2.2 Attenzione alle politiche fiscali per attuare il principio del "pagare tutti per pagare meno"</p> <p>2.3 Attenzione alle entrate quale leva di equità sociale</p>
<p>3. WELFARE SOCIALE: ATTENZIONE DEDICATA A TUTTI GLI AMBITI DEL SOCIALE</p>	<p>3.1 Garantire i servizi a favore delle fasce deboli della società (infanzia, minori, anziani e disabili)</p> <p>3.2 Favorire interventi di contrasto alla povertà ed alla esclusione sociale</p> <p>3.3 Attuare una politica di apertura alle associazioni, al volontariato, per diffondere una cultura di solidarietà sociale</p>
<p>4. CULTURA, SPORT, GIOVANI E FORMAZIONE: SCIACCA VERSO IL FUTURO CON ATTENZIONE AL PRESENTE</p>	<p>4.1 Definire progetti per valorizzare le potenzialità e le energie presenti sul territorio anche per favorire il rilancio della cultura</p> <p>4.2 Creare le condizioni per fare emergere le vocazioni e a creatività dei giovani in ambito culturale e artistico</p> <p>4.3 Garantire adeguata conservazione e completa fruibilità del patrimonio librario presente nella biblioteca comunale</p> <p>4.4 programmare interventi formativi coinvolgendo le famiglie e collaborando con associazioni culturali e sportive, del terzo settore e del volontariato in particolare</p> <p>4.5 Migliorare la rete scolastica sia con interventi sul patrimonio, sia con una costante azione di collaborazione con la scuola, l'Università ed il mondo della formazione in genere per garantire prospettive future in tutti i campi, compresi quelli delle arti, mestieri e professionalità tipiche del territorio</p> <p>4.6 Diffondere una cultura dello sport che educa al rispetto delle regole e della persona ed insegna correttezza e lealtà</p>
<p>5. TERRITORIO E AMBIENTE: SCIACCA CITTA' DA TUTELARE E VALORIZZARE</p>	<p>5.1 Sfruttare le opportunità di finanziamento per la realizzazione di nuove opere sul territorio</p> <p>5.2 Migliorare la programmazione degli interventi di manutenzione del territorio</p> <p>5.3 Attuare politiche volte alla difesa del suolo e del territorio</p> <p>5.4 Potenziare il sistema delle aree verdi e delle aree culturali protette</p> <p>5.5 Progettare interventi del sistema di traffico urbano che mirino a diffondere le pratiche del risparmio energetico ed il miglioramento dell'ambiente urbano</p>

	<p>5.6 Nell'ambito del servizio rifiuti, avviare una raccolta differenziata spinta con conseguente riduzione del costo del conferimento, con interventi di informazione negli ambiti scolastici per sensibilizzare giovani e famiglie</p> <p>5.7 Definizione dell'iter del piano regolatore generale che è uno strumento fondamentale per programmare un corretto uso del territorio e per i processi di riqualificazione delle aree urbane</p> <p>5.8 Una migliore qualità della vita passa anche da una buona organizzazione della viabilità e della rete dei parcheggi sul territorio</p> <p>5.9 L'ente, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità finanziarie, persegue il raggiungimento di un adeguato livello di sicurezza dei cittadini, con previsione di adeguati controlli anche da parte della polizia locale, con introduzione di sistemi di videosorveglianza, con interventi di idonea manutenzione del sistema di illuminazione pubblica, con la lotta al randagismo</p> <p>5.10 Sviluppo di una cultura di protezione civile che si rende oggi ancor più necessaria stante anche il verificarsi di eccezionali eventi meteo</p> <p>5.11 La riqualificazione delle zone balneari è un obiettivo di rilevante importanza anche perché il mare per il comune di Sciacca è una determinante risorsa economica e turistica. Il Piano regolatore del porto rappresenta uno strumento strategico per l'ottimizzazione dei servizi portuali e per la valorizzazione delle potenzialità commerciali e turistiche del nostro territorio</p>
<p>6.SVILUPPO ECONOMICO, PATRIMONIO E TURISMO: SCIACCA CITTA' DA PROMUOVERE</p>	<p>6.1 Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ente con particolare riguardo ai siti artistico-culturali, anche quale volano per l'economia ed il turismo saccense</p> <p>6.2 Definizione iter per l'acquisizione del bacino termale e successivo avvio della procedura per l'affidamento con bando ad evidenza pubblica</p> <p>6.3 Commercio: contribuire al potenziamento del settore tramite attività di marketing e programmazione condivisa di eventi e manifestazioni</p> <p>6.4 Agricoltura: Valorizzazione e promozione delle produzioni locali con un'attività di sostegno alla multifunzionalità del settore</p> <p>6.5 Artigianato: sostegno a tutte le espressioni dell'artigianato locale, tra cui l'artigianato della ceramica, del corallo,...</p> <p>6.6 Pesca e industrie ittico-conserviere: supportare il comparto con azioni costanti e mirate</p> <p>6.7 Il turismo è un settore determinante che va implementato e riorganizzato attuando interventi che rendano la città più accogliente e funzionale per i turisti con eventi e manifestazioni che si svolgano non solo nella stagione estiva ma anche negli altri periodi dell'anno</p> <p>6.8 La tradizione del Carnevale saccense anche quale volano di turismo ed economia va valorizzata e rimodulata nell'organizzazione</p>

In materia di ciclo della performance, alla luce della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.11 del 30/01/2018, i processi e le attività di cui al detto Piano sono inseriti negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e/o indicatori. Il piano della performance è considerato come strettamente attuativo delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Nell'ambito degli obiettivi strategici di carattere generale, volti a ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, ad aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione, a creare un contesto sfavorevole alla corruzione, costituiscono **obiettivi strategici per il periodo di riferimento** (2018/2020), nell'ottica di garantire la trasparenza e la legalità per rendere il comune "casa di vetro" contro ogni forma di corruzione, abuso e cattiva gestione:

- l'attuazione di tutte le misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori previste dalla normativa e nel presente Piano per come all'uopo declinate nei documenti di programmazione dell'ente;
- l'attuazione dei numerosi obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 per come modificato ed integrato dal D. Lgs. n.97/2016, secondo le modalità e le specificazioni indicate già dalla CIVIT con la delibera n. 50/2013, ora dall'ANAC e dai provvedimenti del Garante;
- l'attuazione delle forme di accesso civico secondo le modalità di cui al riformato art. 5 del D.Lgs. n.33/2013 modificato ed integrato dal D.lgs. n.97/2016;
- l'attuazione di una adeguata formazione soprattutto per le aree a più elevato rischio corruzione.

Nel Piano della performance 2018, oltre a specifici obiettivi assegnati ai singoli settori in materia, tra gli obiettivi comuni assegnati ai Dirigenti vi sono i seguenti:

- 1) **Attuazione degli obblighi ai sensi della legge n.190/2012 e s.m.i. e del PTPCT vigente, in materia di prevenzione della corruzione** (Obiettivo strategico nell'ambito dell'indirizzo strategico "partecipazione, organizzazione, trasparenza e legalità: il Comune al servizio del cittadino", obiettivo strategico 1.2 Trasparenza e legalità: il comune "casa di vetro" contro ogni forma di corruzione, abuso e cattiva gestione)
- 2) **Attuazione degli obblighi ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i. e del PTPCT vigente in materia di trasparenza** (Obiettivo strategico nell'ambito dell'indirizzo strategico "partecipazione, organizzazione, trasparenza e legalità: il Comune al servizio del cittadino", obiettivo strategico 1.2 Trasparenza e legalità: il comune "casa di vetro" contro ogni forma di corruzione, abuso e cattiva gestione)
- 3) **Attuazione delle forme di accesso civico secondo le modalità di cui al riformato art. 5 del D.Lgs. n.33/2013 modificato ed integrato dal D.Lgs. n.97/2016.**

Con riferimento ai risultati raggiunti in materia di trasparenza, si riportano qui di seguito i dati inerenti le richieste di accesso civico semplice, generalizzato e documentale per come da registro degli accessi per l'anno di riferimento (pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente)

- Accesso civico semplice: numero istanze 0
- Accesso civico generalizzato: numero istanze 59
- Accesso civico documentale: numero istanze 260

Inoltre si rappresenta che l'Organismo indipendente di valutazione, all'esito della rilevazione sugli obblighi di pubblicazione per il 2018, ha evidenziato che "non vi sono particolari criticità da segnalare ad eccezione di alcuni dati riportati in formato non aperto".

Si fa presente, per come evidenziato in premessa del presente documento, che il tardivo avvio a regime del ciclo della performance, con documenti di programmazione approvati nella seconda metà dell'esercizio finanziario, ha comportato lo slittamento di tutti i termini, ivi compresi quelli della fase di misurazione e valutazione della performance. Il presente documento infatti è stato redatto in bozza ed era in attesa di acquisire anche i dati conclusivi dell'attività dell'Organismo indipendente di valutazione per l'esercizio di riferimento.

Su indicazione dello stesso OIV si è deciso di approvare comunque una Relazione sulla performance seppur priva di una parte essenziale quale quella inerente la chiusura del ciclo della performance attinente alla misurazione e valutazione della performance dei dirigenti dei vari settori.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In questa sezione si sviluppano sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio, ad integrazione degli obiettivi e risultati riportati nei precedenti paragrafi. In particolare, vengono esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità. Il principale documento di riferimento è costituito dal bilancio consuntivo e relativo "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio", come previsto dall'art. 22 del D. Lgs. n. 91/2011.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Comune di Sciacca con deliberazione di Giunta Comunale n.50 del 19.04.2018 ha approvato il piano della azioni positive per il triennio 2018-2020.

Il Comune di Sciacca considera essenziale la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne come processo di sviluppo e di integrazione della cultura mediterranea nell'ambito europeo. Nel rilevare il corpo normativo che si è sviluppato negli anni, intende promuovere tutte le iniziative idonee a realizzare le finalità a cui lo stesso si indirizza.

Per tutto quanto sopra esposto, il Comune di Sciacca si prefigge i seguenti obiettivi:

- creare all'interno del C.U.G. uno sportello di ascolto anche al fine di collaborare con associazioni e C.U.G. di territori limitrofi per affrontare e risolvere in modo congiunto le problematiche sociali legate al territorio;
- allestire all'interno del Comune una bacheca accessibile anche ai cittadini, al fine di pubblicarvi tutte le informazioni relative al funzionamento del C.U.G., ai corsi sulle pari opportunità ed ogni altra informazione che sarà necessario pubblicare per diffondere la cultura delle pari opportunità;
- predisporre dei corsi di formazione e di aggiornamento sulle normative vigenti in materia di pari opportunità per tutto il personale dipendente;

- sorvegliare sull'uguaglianza delle opportunità lavorative offerte, in misura paritaria ad uomini e donne;
- riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti nella composizione delle commissioni di concorso o selezione (art.57, D.Lgs.165/01);
- promuovere e garantire, nel rispetto della Legge 215/12, l'inserimento delle donne nelle istituzioni pubbliche (Consigli Comunali, Giunta Comunale);
- individuare funzioni, competenze, responsabilità in materia di pari opportunità;
- prevedere giornate informative sulle pari opportunità anche all'interno delle scuole elementari e superiori.

Per quanto era stato prefisso nel precedente Piano 2015-2017, il Comune di Sciacca ha realizzato i seguenti obiettivi:

- ha istituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) con determinazione dirigenziale 378 del 31.10.2016;
- ha approvato il Regolamento per il funzionamento del C.U.G. con Deliberazione di Giunta Comunale n.45 del 15.03.2017;
- ha disposto la designazione del Presidente del C.U.G. con atto del Sindaco prot.1876/Gab del 26.04.2017.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità -

Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto stabilito al Capo III – titolo VI Controlli - e alla parte seconda e terza dell'Ordinamento finanziario e contabile del D.Lgs. 267/2000 TUEL, così come modificato dalla legge 213/2012 e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";

d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito nel presente Regolamento;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n.116 del 20/07/2018.

La presente relazione, giusta disciplina di cui al TITOLO V del regolamento sul sistema dei controlli interni per come da ultimo modificato con deliberazione del Commissario straordinario n. 10 del 18/03/2021, redatta dal Dirigente Gestione risorse umane con il coordinamento del Segretario generale, viene sottoposta alla Giunta per l'approvazione e, una volta approvata, trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione per la validazione. La Relazione validata sarà nuovamente sottoposta alla Giunta per la definitiva approvazione.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

La criticità fondamentale nell'attuazione del ciclo della performance riguarda la tardiva approvazione dei documenti di programmazione contabile anche a causa della normativa in continua evoluzione. Ciò determina un disallineamento dei tempi di avvio del ciclo della performance (con approvazione del Documento unico di programmazione e del bilancio di previsione spesso nella seconda metà dell'esercizio finanziario) rispetto all'esercizio finanziario di riferimento.

Per fare fronte a tale criticità, si dà sempre impulso affinché si doti l'ente di strumenti di programmazione quanto più possibile nel rispetto dei termini previsti dalla legge ed inoltre si cerca di adottare un piano performance provvisorio nelle more dell'adozione dei documenti di programmazione ai quali il detto Piano si dovrà pur sempre allineare con riguardo alle risorse umane, finanziarie e strumentali in sede di approvazione del Piano esecutivo di gestione in uno al Piano della performance definitivo per come previsto ai sensi dell'art. 169 comma 3bis del D.Lgs. n.267/2000.

Inoltre la mancata attuazione a regime di alcuni tipi di controllo anche a causa della mancanza di personale adeguatamente formato e stabilmente dedicato determina una certa difficoltà nel reperimento dei dati per l'analisi dei trend.

Si registra comunque una maggiore sensibilizzazione del personale Dirigente e non e di tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance ad un' azione per obiettivi e risultati che costituisce senz'altro un punto di forza per l'intera macchina amministrativa