

Prot. N. 21201 Dec 5/8/2022



**COMUNE DI BRONTE**  
Città Metropolitana di Catania

***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE***  
(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)  
**ESERCIZIO 2021**

A cura del  
SEGRETARIO COMUNALE dott. Giuseppe Bartorilla

## INDICE

ESERCIZIO 2021 .....	
PREMESSA: .....	
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI .....	
STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	
ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA .....	
ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	
RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA .....	
RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015) .....	
ESITO CONTROLLI INTERNI .....	
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	
IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2021 .....	
RELAZIONE SUI RISULTATI 2021 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA .....	

#### **PREMESSA:**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle aree dirigenziali in cui si articola.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

La stesura della presente Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance".

La presente Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

## ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dalla deliberazione di G.C. n. 5 del 02/02/2021 e succ. m. e i. in materia di Area delle Posizioni Organizzative, è articolata in n. 10 Aree come di seguito denominate:

<b>COMUNE DI BRONTE</b>	
<b>MACRO STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>ALL. "A" delibera G.M. n. 100 del 08/11/2021</b>
<b>SINDACO</b>	

<b>SEGRETARIO GENERALE</b>
--------------------------------

<b>I AREA</b> <b>Segreteria Sindaco</b>
<i>Capo di Gabinetto</i>
<i>Servizio U.R.P. - Protocollo Informatico - Comunicazioni</i>
<i>Servizio Cultura</i>

*Servizio Turismo - Sport - Eventi*

<b>II AREA</b> <b>Affari Generali</b>
<i>Servizio Segreteria Generale</i>
<i>Servizio digitalizzazione e informatizzazione</i>
<i>Servizio economato e provveditorato</i>
<i>Servizio progettazione e programmazione fondi comunitari</i>
<i>Servizio personale gestione giuridica</i>

<b>III AREA</b> <b>Economico finanziaria</b>
<i>Servizio Finanziario</i>
<i>Servizio controllo di gestione</i>
<i>Servizio personale gestione economica</i>

<b>IV AREA</b> <b>Sociale Pubblica Istruzione</b>
<i>Servizio Socio assistenziale</i>
<i>Servizio Politiche per il sociale, progetti europei e immigrati</i>
<i>Servizio Istruzione</i>
<i>Servizio Sociale professionale</i>
<i>Servizio programmazione organizzazione gestione interventi integrati socio-sanitari P.D.Z. Legge 328/2000</i>

<b>V AREA</b> <b>Lavori pubblici manutenzioni e ambiente</b>
<i>Servizio Lavori Pubblici</i>

<b>VI AREA</b> <b>Urbanistica</b>
<i>Servizi Urbanistica, Edilizia privata e Residenziale</i>

<i>Servizio Idrico integrato Tecnico e Amministrativo</i>
<i>Servizi Manutenzioni e Sicurezza ambienti di lavoro</i>
<i>Servizi Politiche ambientali e Politiche Energetiche</i>
<i>Servizio Protezione Civile</i>
<i>Servizi Sanitari, Rantagismo e Cimiteriali</i>
<i>Servizio Gare - CUC</i>

<i>Servizi Espropriazioni e Patrimonio</i>
<i>SUAP - Commercio - Attività Produttive</i>
<i>Servizio demanio e risorse agricole</i>
<i>Servizi Tutela del territorio - P.R.G.- piani attuativi</i>
<i>Gestione Zona artigianale</i>

<b>VII AREA</b> <b>Demografici</b>
<i>Servizi Demografici</i>
<i>Servizio Contratti</i>

<b>VIII AREA</b> <b>Tributaria</b>
<i>Servizio tributi affissioni e pubblicità</i>

<b>IX AREA</b> <b>Avvocatura comunale</b>
<i>Servizio Legale e contenzioso</i>
<i>Servizio Giudice di Pace</i>
<i>Servizio supporto recupero coattivo entrate patrimoniali - procedure esecutive</i>

<b>X AREA</b> <b>Polizia Locale</b>
<i>Servizio Polizia Stradale e Viabilità</i>
<i>Servizio verbali - Vigilanza Sanitaria - Commercio</i>
<i>Servizio Tutela ambientale- Polizia Giudiziaria e amministrativa</i>
<i>Servizi Amministrativi</i>

Al numero delle aree corrisponde un eguale numero di Responsabili titolari Posizioni Organizzative e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/200. L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 10 P.O.

La struttura dell'Ente non ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

#### DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2021

Personale in servizio	146
Segretario Generale	1
Responsabile Posizione Organizzativa	9+1
dipendenti	135

#### ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nell'anno 2021 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017, 141/2018, 141/2019, 213//2020, 294/2021.

## **ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

In base alle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e s.m.i., le pubbliche amministrazioni sono chiamate a predisporre ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nei PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

Di seguito vengono riportati gli esiti relativi all’applicazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione messe in atto dal Comune di Bronte in base al PTPCT adottato nell’esercizio 2021 .

### **Attuazione**

### **Azioni svolte**

Relazioni  
semestrali/annuali dei  
responsabili al RPC

Valutate in sede di  
valutazioni performance  
per l’anno di riferimento

## **RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA**

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Rispetto a tale obbligo il comune di Bronte risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente

### **Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2021**

SI

### **Rispetto del Tetto Spesa del Personale**

**Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1,  
comma 562, L. 296/2006.** SI

### **Rispetto Tetto Salario Accessorio**

**Rispetto ammontare complessivo delle  
risorse destinate annualmente al trattamento  
accessorio del personale art. 23 comma 2 del  
D.LGS. 25 maggio 2017 n. 75.** SI



## **ESITO CONTROLLI INTERNI**

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, ((unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché)) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il Comune di Bronte sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo degli atti amministrativi dell'ente ha provveduto ad espletare le due sessioni di controllo, che hanno riguardato gli atti adottati nel primo e nel secondo semestre del 2021

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del segretario con le eventuali segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, ai revisori dei conti, agli organismi di valutazione e al consiglio comunale.

Il Referto conclusivo relativo alle sessioni dell'anno 2021 del Segretario Comunale sui controlli interni evidenzia una generalizzata correttezza degli stessi.

## **PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE**

Il Comune garantisce il rispetto delle pari opportunità:

- nella selezione del personale;
- nell'affidamento di compiti e responsabilità;
- nell'affidamento di incarichi e collaborazioni esterne;
- nell'assicurare la formazione professionale a tutti in egual misura.

## **IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **Documenti di riferimento**

- 1. Programma di Mandato del Sindaco. Documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.**
- 2. Documento Unitario di Programmazione 2021/2023 (approvato con delibera di C.C. n 44 del 07/10/2021) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.**
- 3. Bilancio di Previsione Finanziario (approvato con Delibera di C.C. n 45 del 07/10/2021);**
- 4. Piano Obiettivi annuali di gestione (approvato con Delibera di G.C. n 127 del 10/12/2021);**
- 5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera G.C. n.12 del 16/02/2012.**

**I sopra richiamati atti sono rinvenibili sul sito istituzionale dell'ente.**

## **Il Piano degli Obiettivi 2021**

L'Ente si è dotato di un Piano di Obiettivi di gestione, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n° 127 del 10/12/2021, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2021 ha seguito il seguente schema:

- Declinazione dalla Sezione operativa del Dup delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

## Relazione sui risultati 2021 per unità organizzativa

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2021 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

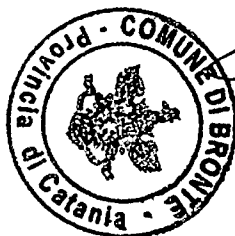
Non si sono riscontrate particolari criticità, salvo le conseguenze della crisi pandemica, che hanno causato difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2021 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance.

Non può non rilevarsi, comunque, che la continua evoluzione giurisprudenziale in materia di personale, in uno con l'emanazione di nuove norme di natura legislativa e contrattuale in materia di Personale; i rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e un calo delle entrate), hanno contribuito ad allungare la tempistica nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2021 e nella chiusura del ciclo di gestione della medesima.

In particolare il Nucleo di Valutazione ha provveduto ad effettuare il:

- ↘ Processo di valutazione finale anno 2021;
- ↘ La rendicontazione dei risultati e la relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance per l'anno 2021;
- ↘ La valutazione della performance del Segretario Comunale per l'anno 2021.

Di seguito si allegano le relazioni redatte dai responsabili di P.O.



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Giuseppe Bartorilla