

Libero Consorzio Comunale di Enna

(L. R. n. 15/2015)
già Provincia Regionale di Enna

RELAZIONE PERFORMANCE 2022



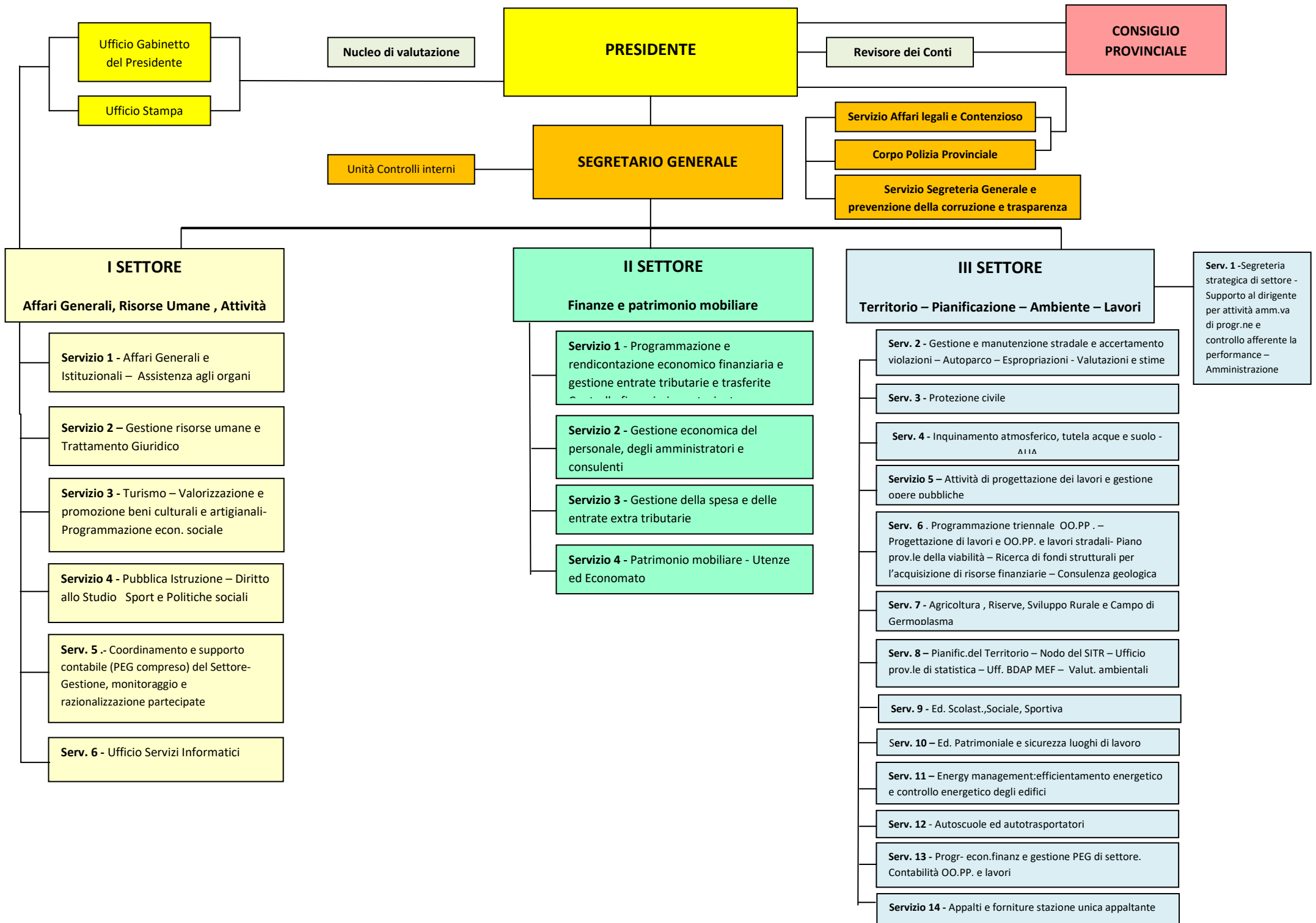
PREMESSA

Ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di 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, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente, oltre al Piano della Performance, un documento, denominato "Relazione finale Performance", che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti dall'Amministrazione rispetto ai singoli obiettivi programmati nel piano degli obiettivi e della performance 2022.

Le risultanze contenute nella relazione sulla performance sono strettamente correlate al piano della performance che contiene l'indicazione degli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, definendo, altresì, l'allocazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per attuare il piano.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è ispirata a principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, che consentono di valutare se l'Amministrazione abbia svolto attività ed erogato servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia e terzietà dell'organo valutatore.

Nel corso dell'anno 2022 la struttura organizzativa risulta articolata come evidenziato nel seguente organigramma:



Di seguito viene riportato il numero di personale dipendente in servizio al 31/12/2022 distinto per categorie:

Personale	Categoria	Numero	Part-time	Aspettativa	Comando	Totale in servizio
Tempo indeterminato	Segretario Generale	1				1
	Dirigenti	0				0
	CCNG - Redattore capo	0				0
	Categoria D**	31	1	2		34
	Categoria C	10	45	1		56
	Categoria B	42	33			75
	Categoria A	14		1		15
Totale a		98	79	4		181
Tempo determinato	Dirigenti*	2				2
	Categoria D**	3				3
	Categoria C					
	Categoria B					
Totale b		5				
Totale a + b		103	79	4		186

* Di cui N° 1 Dipendente Dirigente Tecnico in Assegnazione Temporanea con Protocollo d'intesa Art. 39 L.R. n° 6 del 14/05/2009;

** Di cui N° 1 Dipendente Funzionario Tecnico (Ingegnere) in regime di Scavalco Condiviso "Convenzione".

Il ciclo di gestione della performance

Il ciclo della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizzano attraverso gli atti di programmazione economico finanziaria dell'Ente.

Occorre evidenziare che la finanza del Libero Consorzio Comunale ha subito progressivi e crescenti tagli dovuti alle conseguenze delle manovre di risanamento e stabilizzazione della finanza pubblica statale e che il processo di riforma, che a livello nazionale è stato attuato con la legge n. 56/2014, in Sicilia è stato avviato con le leggi n. 7/2013 recante "Norme transitorie per l'istituzione dei liberi Consorzi comunali" e n. 2/2014 "Istituzione dei liberi Consorzi comunali e delle Città metropolitane" non risulta a tutt'oggi concluso ne tantomeno sono state emanate delle norme che concernono il funzionamento a regime del Libero Consorzio Comunale di Enna.

In tale contesto con determinazioni del Commissario Straordinario, con i poteri del Presidente, n. 56 del 27/04/2022 è stato approvato il piano provvisorio della performance 2022/2024, n. 142 del 06/12/2022 è stato approvato il piano assestato della Performance 2022/2024 e n. 154 del 22/12/2022 è stato approvato il PIAO 2022-2024.

Il report, sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, viene effettuato dai Dirigenti e trasmesso al Nucleo di Valutazione ed al Segretario Generale.

Le valutazioni sono operate secondo il sistema di misurazione prestabilito con Regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri della G.P., n. 52 del 18/11/2020.

Il Segretario Generale ha fornito costantemente il necessario supporto metodologico, verificando la congruenza reciproca dei programmi operativi e gestionali, la loro fattibilità amministrativa e finanziaria e infine la loro coerenza.

CICLO DELLA PERFORMARCE 2022/2024

NUCELO DI
VALUTAZIONE

COMMISSARIO STRAORDINARIO

obiettivi strategici

Migliorare l'efficacia
e l'efficienza
dell'azione
amministrativa
dell'Ente

Sviluppare la cultura
della trasparenza e
della legalità in
coerenza al P.T.P.C.T.
2020/2022.

Attività di controllo
del territorio e di
rilevazione degli
illeciti migliorando il
grado di tutela dei
Cittadini.

Tutela e
valorizzazione del
patrimonio edilizio
scolastico.

Miglioramento della
rete viaria del
territorio provinciale
al fine di garantire la
sicurezza stradale e
la salvaguardia della
pubblica incolumità.

Tutela e
valorizzazione del
territorio e
dell'ambiente

Innovazione
tecnologica del
sistema informativo

OBIETTIVI DEI DIRIGENTI/SETTORI/SEGRETARIO GENERALE

Obiettivi Dirigente I Settore
(n.8)

Obiettivi Dirigente II Settore
(n.12)

Obiettivi Dirigente III Settore
(n.13)

Obiettivi Segretario Generale
(n.6)

Legenda: ↓ assegnazione annuale ↑ valutazione annuale

Nucleo di Valutazione

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi ricevuti, il Commissario Straordinario si avvale della collaborazione del Nucleo di Valutazione, che opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente allo stesso.

Il Nucleo di Valutazione del Libero Consorzio Comunale di Enna è stato costituito con determinazione commissariale n. 52 del 18/11/2020, ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo n. 150/09.

Il N.d.V. esercita in piena autonomia le funzioni di cui all'articolo 14, comma 4, del suddetto decreto legislativo.

Il N.d.V. è composto da un organo monocratico esterno in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza con comprovate competenze tecniche di valutazione e di controllo di gestione.

Metodologia per la valutazione della Performance dei Dirigenti

Costituiscono oggetto della valutazione:

1. La performance organizzativa;
2. La performance individuale;
3. Le competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi.
4. Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi.

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai fattori sopra indicati, che concorrono pertanto direttamente alla determinazione della misura dell'indennità, viene assegnato, rispettivamente, il peso di 25, 40, 30 e 5 .

1. Performance organizzativa

La valutazione tiene conto delle informazioni fornite dai Dirigenti sulla base di specifici modelli ed in particolare :

- a. andamento degli indicatori della condizione dell'Ente: fino a 10 punti;
- b. esiti dei controlli interni: fino a 10 punti
- c. rispetto dei vincoli dettati dal Legislatore: fino a 5 punti

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 25.

2. Performance individuale

Per ogni singolo obiettivo, e con specifico riferimento a quanto contenuto nel P. D. O., il Dirigente dovrà fornire la documentata dimostrazione del suo raggiungimento o le ragioni del mancato / parziale raggiungimento.

Il Nucleo potrà richiedere o acquisire direttamente ulteriori elementi di valutazione.

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

fino al 49%	Obiettivo non raggiunto
dal 50% al 70%	Obiettivo minimo atteso
dal 71% al 89%	Obiettivo parzialmente raggiunto
almeno il 90%	Obiettivo raggiunto
oltre il 90%	Obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 40.

3. Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi

Nella valutazione il Nucleo di Valutazione tiene conto delle considerazioni espresse dal Segretario Generale e dal Commissario Straordinario.

In particolare, a conclusione dell'esercizio saranno valutate:

1. interazione con gli organi di indirizzo politico;
2. gestione delle risorse umane.
3. gestione economica ed organizzativa;
4. innovazione e pro positività;
5. autonomia e flessibilità;
6. collaborazione

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 30.

3. Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi

Il Nucleo tiene conto delle valutazioni dei singoli dipendenti operate relativamente all'esercizio precedente. Con riguardo alla differenziazione delle valutazioni operate, e la motivazione delle stesse, nel caso in cui vi siano osservazioni dei dipendenti sulle schede di valutazione individuali.

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 5.

Metodologia per la valutazione della Performance del Segretario Generale

Costituiscono oggetto della valutazione:

1. La performance organizzativa;
2. La performance individuale;
3. Le competenze professionali.

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai fattori sopra indicati, che concorrono pertanto direttamente alla determinazione della misura dell'indennità, viene assegnato, rispettivamente, il peso di 30, 40, 30 .

1. Performance organizzativa

La valutazione tiene conto delle informazioni fornite dai Dirigenti sulla base di specifici modelli ed in particolare :

- d. andamento degli indicatori della condizione dell'Ente: fino a 10 punti;
- e. grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'ente: fino 10 punti
- f. rispetto dei vincoli dettati dal Legislatore: fino a 10 punti

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 30.

2. Performance individuale

Per ogni singolo obiettivo, e con specifico riferimento a quanto contenuto nel P. D. O., il Dirigente dovrà fornire la documentata dimostrazione del suo raggiungimento o le ragioni del mancato / parziale raggiungimento.

Il Nucleo potrà richiedere o acquisire direttamente ulteriori elementi di valutazione.

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

fino al 49%	Obiettivo non raggiunto
dal 50% al 70%	Obiettivo minimo atteso
dal 71% al 89%	Obiettivo parzialmente raggiunto
almeno il 90%	Obiettivo raggiunto
oltre il 90%	Obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 40.

3. Competenze professionali

Nella valutazione il Nucleo di Valutazione tiene conto delle considerazioni espresse dal Segretario Generale e dal Commissario Straordinario.

In particolare, a conclusione dell'esercizio saranno valutate:

1. Funzioni di collaborazione;
2. Funzioni di assistenza giuridico amministrativa.
3. Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni degli organi collegiali;
4. Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi;

5. Funzioni di rogito;
6. Ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o dal Presidente

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 30.

Metodologia per la valutazione della Performance del personale non dirigenziale

Costituiscono oggetto della valutazione:

1. La performance organizzativa;
2. La performance individuale;
3. Le competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi.

Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai fattori sopra indicati, che concorrono pertanto direttamente alla determinazione della misura dell'indennità, viene assegnato, rispettivamente, il peso di 20, 40, 40 .

1. Performance organizzativa

La valutazione tiene conto delle informazioni fornite dai Dirigenti sulla base di specifici modelli ed in particolare :

- andamento degli indicatori della condizione dell'Ente: fino a 10 punti;
- performance organizzativa ed individuale del dirigente di riferimento (valutazione complessiva del dirigente) : fino 10 punti;

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 20.

2. Performance individuale

Per ogni singolo obiettivo, e con specifico riferimento a quanto contenuto nel P. D. O., il Dirigente dovrà fornire la documentata dimostrazione del suo raggiungimento o le ragioni del mancato / parziale raggiungimento.

Il Nucleo potrà richiedere o acquisire direttamente ulteriori elementi di valutazione.

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

fino al 49%	Obiettivo non raggiunto
dal 50% al 59%	Obiettivo minimo atteso
dal 60% al 89%	Obiettivo parzialmente raggiunto
almeno il 90%	Obiettivo raggiunto
oltre il 90%	Obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 40.

3. Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi

In particolare, a conclusione dell'esercizio saranno valutate:

1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte;
2. Adattamento operativo al contesto di intervento alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi.
3. Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici;
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali;
5. Apporto fornito al raggiungimento della performance organizzativa di settore

Una valutazione pienamente positiva comporterà l'attribuzione del punteggio massimo attribuibile, pari a 40.

Il Valutatore comunica la valutazione nella forma di proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre quindici giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata o, per ciò che riguarda i dirigenti, viene trasmessa al Presidente. Alle eventuali osservazioni e/o richieste il valutatore deve dare risposta motivata e, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, il valutato ha il diritto di essere ascoltato prima della formalizzazione della valutazione e delle sue osservazioni. Il valutatore deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva, che dovrà avvenire entro 30 giorni dal momento che la documentazione prevista per l'istruttoria possa essere considerata completa ed esaustiva.

Le proposte di valutazione, unitamente alle eventuali osservazioni e alle considerazioni del Nucleo sulle stesse, saranno quindi trasmesse al Commissario Straordinario per le determinazioni di competenza.

ESITI DELLA VALUTAZIONE

Si riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi

SETTORE 1						
AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA' SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2022	Peso obiettivo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2022
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	1	Definire un nuovo testo del "Regolamento per l'anticipazione di fondi per manutenzione ordinaria, per le spese di funzionamento e per il diritto allo studio agli Istituti di Istruzione Secondaria di secondo grado", avendo a riferimento, tra le versioni prodotte sul finire dell'anno passato, la stesura che prevede il pagamento delle utenze direttamente da parte del LCC e comunque assicurando, prima della formalizzazione, un processo di visione/raccolta osservazioni da parte degli istituti scolastici.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	2	Verificare la regolare esecuzione del servizio di assistenza per l'autonomia e la comunicazione svolto, presso le II.SS. di competenza, dalle Cooperative Sociali a favore degli studenti disabili aventene diritto. Accertare, presso almeno il 30 % delle II.SS.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	3	Redazione impianto del PIAO ex art. 6 del DL 80/2021 conv. L. 113/2021, con cura diretta della pianificazione di competenza del Settore I e ordinamento delle programmazioni di competenza di altri Settori/Servizi dell'Ente che devono confluirvi.	100	25	25
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	4	Gestione ed aggiornamento del Piano di formazione del personale dipendente dell'Ente per il triennio 2022/2024.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	5	Restyling del giornale on line "Enna Magazine", edito da questo Libero Consorzio, con implemento e innesto di nuove rubriche dedicate e ematiche di interesse sociale e culturale (a titolo indicativo, transizione digitale ed	100	10	10

			ecologica, salute, lavoro, Pubblica Amministrazione, innovazione) destinate ad essere alimentate attraverso la pubblicazione di articoli, risposte a quesiti, approfondimenti e altro a cura di esperti e studiosi qualificati.			
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	6	Riordino del sistema "Privacy": censimento e coordinamento della regolamentazione locale e suo aggiornamento.	100	10	10
7	Innovazione tecnologica del sistema informativo.	7	Ammodernamento connettività: cablaggio in fibra ottica in tutte le sedi del L.C.C. Palazzo della Provincia, Via Varisano e Via Roma.	100	5	5
7	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	8	Definizione ed attivazione procedure per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.	100	5	5
OBIETTIVI INTERSETTORIALI						
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	1	TRASPARENZA - regolare trasmissione dei flussi informatici soggetti a pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016 – Rispetto di almeno il 90% dei vincoli di trasparenza per come accertato dal Nucleo di valutazione in sede di monitoraggio annuale sulla base del modello predisposto dall'ANAC.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	2	CORRUZIONE - Attuazione delle misure contenute nel piano di prevenzione della corruzione, collaborazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione e regolare trasmissione dei report e delle informazioni contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione. Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PTPCT.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	3	Attuazione delle regole contenute nel Codice di Comportamento.	100	5	5
TOTALE						100

SETTORE 2						
FINANZE E PATRIMONIO MOBILIARE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2022	Peso obiettivo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2022
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	9	Corrispondere al personale dipendente il trattamento accessorio non collegato alla produttività entro il mese di febbraio dell'anno successivo. Rispetto agli esercizi precedenti si rende necessario anticipare il pagamento all'anzidetta data dei seguenti istituti contrattuali: Indennità di responsabilità Indennità reperibilità protezione civile Indennità per condizione di lavoro (ex di turno rischio disagio maneggio valori ora.nott.) attività lavorativa domenicale. Indennità di responsabilità protezione civile Indennità di funzione polizia prov.le	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	10	Riliquidazioni pensioni a seguito di progressione orizzontale dei dipendenti avvenuta per l'anno 2020 da inviare all'INPS Per i dipendenti andati in pensione nel corso dell'anno 2020 e 2021 che hanno conseguito la progressione economica per l'anno 2020 occorre aggiornare i dati relativi all'ultimo miglio per la modifica dell'importo pensionistico.	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	11	Riliquidazioni Indennità di fine servizio a seguito di progressione orizzontale dei dipendenti per l'anno 2020 da Inviare all'INPS Per i dipendenti andati in pensione nel corso dell'anno 2020 e 2021 che hanno conseguito la progressione economica per l'anno 2020 occorre aggiornare i dati relativi all'ultimo miglio relativi ai fini dell'indennità di fine servizio	100	8	8

1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	12	Sistemazione posizioni assicurative INPS L'inps ha richiesto numerose sistemazioni posizioni assicurative Si tratta di verificare per ciascun iscritto, negli archivi tutti gli imponibili cpdel – inadel – credito relativi a ciascun anno e confrontarli con quelli esistenti nell'estratto conto inps del dipendente. Se ci sono delle discordanze occorre procedere alla rettifica del sopracitato estratto conto, mediante passweb fino alla data del 30/09/2012 mediante variazione della DMA dal 01/10/2012. Occorre altresì verificare tutti i periodi di servizio dall'assunzione in poi - tipo rapporto di lavoro ecc..	100	4	4
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	13	Monitorare i consumi dei toner da parte dei servizi dei vari settori. Aggiornamento archivio informatico dell'uso dei toner, che costituiscono un voce significativa delle spese di economato, al fine di responsabilizzarne il consumo.	100	2	2
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	14	Estinzione anticipata mutui. A seguito dell'alienazione dei beni dell'Ente effettuata nell'anno 2021 e nella considerazione di un risparmio di interessi passivi dei mutui in essere a carico dell'Ente si intende procedere alla estinzione anticipata dei Mutui utilizzando l'avanzo vincolato.L'estinzione verrà effettuata per i mutui che presentano una bassa incidenza dell'indennizzo.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	15	Recuperare nei confronti dei Comuni del Libero Consorzio della TEFA. I Comuni del Libero Consorzio Comunale hanno riscosso negli 2018-2020– fino al mese di giugno (dal mese di luglio 2020 il tributo è riversato direttamente dall'Agenzia delle Entrate)il Tributo Ambientale ed ha omesso di procedere al riversamento di quanto riscosso al Libero Consorzio. Al fine di introitare le somme riscosse dai Comuni, sono state richiesti specifici commissariamenti all'Assessorato Regionale alle Autonomie Locali, di cui non si è avuto seguito. Si rende necessario, pertanto, verificare la posizione dei 20 Comuni del Libero Consorzio comunale, eventualmente anche mediante accessi diretti, al fine di richiedere gli importi riscossi ed attivare, ove necessario l'Ufficio Legale dell'Ente, per intraprendere eventuale azione di recupero	100	5	5

1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	16	Recuperare della TEFA nei confronti dei Comuni del Libero Consorzio in dissesto finanziario. Alla data odierna il Comuni di Barrafranca ha dichiarato il dissesto finanziario. Per effetto della specifica disciplina, tutti i crediti maturati dal LCC alla data del 31 dicembre precedente all'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato saranno gestiti dall'Organo Straordinario di liquidazione. Si rende necessario, pertanto, ricostruire le rispettive posizioni creditorie e effettuare domanda di insinuazione alla massa passiva. Analoga istanza va fatta nei confronti degli altri Comuni che dichiarano il dissesto entro il 31 giugno 2022	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	17	Approvazione bilancio consolidato. Predisporre la proposta di Deliberazione, con i poteri della C.P., di approvazione del bilancio consolidato.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	18	Istituzione di un monitoraggio permanente in aderenza alle osservazioni esposte dalla Corte dei Conti in seno all'istruttoria rimessa con ordinanza 13/2021/Contr del 16.02.2021. Esame periodico della documentazione di carattere economico – contabile che riguarda gli Organismi Partecipati dal Libero Consorzio, con elaborazione di apposite relazioni e pareri da inviare secondo scadenza, congiuntamente ad eventuali dati e a documentazione ritenuta rilevante, al Settore I, che agisce come "Cabina di Regia". Con esclusione delle Società in procedura concorsuale o in liquidazione.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	19	Monitoraggio rapporto crediti debiti organismi partecipati. Monitorare e riconciliare il rapporto crediti debiti con gli organismi partecipate predisposizione della nota informativa da allegare al rendiconto di gestione, debitamente asseverata dall'Organo di Revisione.	100	5	5

1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	20	Approvazione Gruppo di Amministrazione Pubblica ai fini della predisposizione dell'area di consolidamento. Al fine di poter approvare la deliberazione di Giunta di definizione del GAP e dell'area di consolidamento entro il termine del 31 dicembre di ogni anno, si prevede che la proposta di deliberazione sia effettuata entro 15 giorni dal termine di scadenza.	100	5	5
OBIETTIVI INTERSETTORIALI						
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	1	TRASPARENZA - regolare trasmissione dei flussi informatici soggetti a pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016 – Rispetto di almeno il 90% dei vincoli di trasparenza per come accertato dal Nucleo di valutazione in sede di monitoraggio annuale sulla base del modello predisposto dall'ANAC.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	2	CORRUZIONE - Attuazione delle misure contenute nel piano di prevenzione della corruzione, collaborazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione e regolare trasmissione dei report e delle informazioni contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione. Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PTPCT.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	3	Attuazione delle regole contenute nel Codice di Comportamento.	100	5	5
TOTALE						100

SETTORE 3						
TERRITORIO – PIANIFICAZIONE – AMBIENTE – LAVORI PUBBLICI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2022	Peso obiettivo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2022
6	Tutela e valorizzazione del territorio e dell'ambiente	21	Miglioramento della qualità degli ecosistemi della RNS Lago di Pergusa attraverso le misure di pulizia, decespugliamento e lotta antincendio e attraverso gli interventi finalizzati all'eliminazione dei detrattori ambientali presenti nell'area protetta.	100	5	5
6	Tutela e valorizzazione del territorio e dell'ambiente	22	Miglioramento dell'attività di Educazione Ambientale, anche sul tema della biodiversità e biosostenibilità, attraverso lo svolgimento di visite guidate e di programmi didattici rivolti sia alle scolaresche del territorio provinciale che ai gruppi di visita, da realizzare all'interno del Compendio di Villa Zagaria e all'interno dei percorsi naturalistici della R.N.S. Lago di Pergusa.	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	23	Redazione del Regolamento per l'utilizzo del Compendio immobiliare di Villa Zagaria.	100	15	15
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	24	Verifica dello stato di attuazione degli interventi sulla viabilità.	100	10	10
5	Miglioramento della rete viaria del territorio provinciale al fine di garantire la sicurezza stradale e la salvaguardia della pubblica incolumità.	25	Elaborazione del catasto strade per la verifica dello stato di conservazione delle SS.PP e per ottemperare agli adempimenti di cui al D.Lgs 285/1992	100	5	5
4	Tutela e valorizzazione del patrimonio edilizio scolastico.	26	Monitoraggio degli investimenti nel settore dell'Edilizia Scolastica.	100	3	3

1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	1	TRASPARENZA - regolare trasmissione dei flussi informatici soggetti a pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016 – Rispetto di almeno il 90% dei vincoli di trasparenza per come accertato dal Nucleo di valutazione in sede di monitoraggio annuale sulla base del modello predisposto dall'ANAC.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	2	CORRUZIONE - Attuazione delle misure contenute nel piano di prevenzione della corruzione, collaborazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione e regolare trasmissione dei report e delle informazioni contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione. Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PTPCT.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	3	Attuazione delle regole contenute nel Codice di Comportamento.	100	5	5
TOTALE						100

SEGRETERIA GENERALE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2022	Peso obiettivo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2022
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	34	Accertamenti sull'attuale grado di radioattività delle miniere dismesse nell'ambito del territorio provinciale. Completamento.	100	20	20
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	35	Aggiornamento Albo dei Legali esterni, ed eventuale restyling della regolamentazione.	100	15	15
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	36	Elaborazione Piano di Auditing 2022.	100	15	15
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	37	Elaborazione questionario sul grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi erogati.	100	15	15
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	38	Costituzione nuclei tecnici per il controllo amministrativo degli atti, per il controllo di gestione e per il controllo strategico.	100	10	10

1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	39	Bonifica dei testi regolamentari pubblicati nel sito istituzionale dell'Ente. Censimento generale per intercettare eventuali duplicati e/o testi non aggiornati dei testi pubblicati. (almeno n. 10 regolamenti)	100	5	5
OBIETTIVI INTERSETTORIALI						
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	1	TRASPARENZA - regolare trasmissione dei flussi informativi soggetti a pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016 – Rispetto di almeno il 90% dei vincoli di trasparenza per come accertato dal Nucleo di valutazione in sede di monitoraggio annuale sulla base del modello predisposto dall'ANAC.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	2	CORRUZIONE - Attuazione delle misure contenute nel piano di prevenzione della corruzione, collaborazione al Responsabile della prevenzione della Corruzione e regolare trasmissione dei report e delle informazioni contenute nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione. Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PTPCT.	100	10	10
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	3	Attuazione delle regole contenute nel Codice di Comportamento.	100	5	5
TOTALE						100

SINTESI GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI OPERATIVI PER SETTORE

Giusto verbale del NdV n. 1 del 06/03/2023

Settore	n. obiettivi operativi assegnati	Grado di raggiungimento %
1° Affari generali, risorse umane, attività socio-economiche e culturali	11	100
2° Finanze e patrimonio mobiliare	15	100
3° Territorio – Pianificazione – Ambiente – Lavori pubblici	16	100
Segreteria Generale	9	100

SINTESI GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI

Descrizione obiettivo strategico	n. obiettivi operativi collegati	Grado % obiettivo strategico
Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.	42	100
Innovazione tecnologica del sistema informativo	1	100
Tutela e valorizzazione del territorio e dell'ambiente	2	100
Tutela e valorizzazione del patrimonio edilizio scolastico	4	100
Miglioramento della rete viaria del territorio provinciale al fine di garantire la sicurezza stradale e la salvaguardia della pubblica incolumità	2	100

Si riportano di seguito in sintesi la valutazione complessiva dei Dirigenti e del Segretario Generale elaborata dal Nucleo di Valutazione (verbale n. 6 del 02/09/2023)

Settore	Performance organizzativa: Punti dirigenti (25) Punti Segretario Generale (30)		Performance individuale Punti (40)		Competenze prof,li e comportamenti organizzativi (Punti 30)		Valutazione dei collaboratori, con riferimento al grado di differenziazione dei giudizi Punti (5)		Totale punti
	%	punti	%	punti	%	punti	%	punti	
1° “Affari generali, risorse Umane, attività socio-economiche e culturali”	92	23	100	40	100	30	40	2	95
2° “Finanze e patrimonio mobiliare”	92	23	100	40	100	30	60	2	95
3° “Territorio – Pianificazione – Ambiente – Lavori pubblici”	88	22	100	40	100	30	100	4	96
Segretario Generale	93,33	28	100	40	100	30			98

Erogazione della indennità di risultato per i Dirigenti

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 70 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 90 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio oltre il 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione

Erogazione della indennità di risultato per il segretario Generale

- Punteggio fino a 50 punti : nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: 2% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 61 a 80 punti: 5% del trattamento economico annuo
- Punteggio da 81 a 90 punti: 8% del trattamento economico annuo
- Punteggio oltre 90 punti: 10% del trattamento economico annuo

Scheda di sintesi raggiungimento obiettivi assegnati alle Unità Organizzative

SETTORE I

Servizi	n. obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento %
Affari Generali e Istituzionali – Assistenza agli Organi	12	100
Gestione risorse umane e trattamento giuridico	7	100
Turismo – Valorizzazione e promozione beni culturali e artigianali – Programmazione economica sociale	8	100
Pubblica istruzione – Diritto allo studio – Sport e Politiche sociali	5	100
Coordinamento e supporto contabile (peg compreso) del Settore – Gestione, monitoraggio e razionalizzazione partecipate.	5	100
Ufficio Servizi informatici	8	100
Ufficio Stampa	4	100
Ufficio di Gabinetto del Presidente	3	100

SETTORE II

Servizi	n. obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento %
Programmazione e rendicontazione economico finanziaria e gestione entrate tributarie e trasferite –	9	100
Gestione economica del personale, degli Amministratori e consulenti.	11	100
Gestione delle spese delle entrate extra tributarie	11	100
Patrimonio mobiliare, utenze ed economato	10	100

SETTORE III

Servizi	n. obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento %
Segreteria strategica di settore	7	100
Gestione e manutenzione stradale	6	100
Protezione civile	4	100
Inquinamento atmosferico	5	100
Attività di progettazione dei lavori e gestione opere pubbliche	4	100
Programmazione triennale OO.PP. – Piano provinciale della viabilità ...	7	100
Agricoltura e sviluppo rurale	8	100
Pianificazione del territorio – nodo SITR....	6	100
Edilizia scolastica sociale e sportiva	10	100
Edilizia patrimoniale e sicurezza luoghi di lavoro	4	100
Energy Managment – Efficientamento energetico	5	100
Autoscuole e Autotrasporti Programmazione economica e finanziaria del settore	4	100
Programmazione economica e finanziaria del settore	5	100
Appalti e forniture – Stazione unica appaltante.	5	100
Ing. Diliberto Santi Eugenio (Funzionario tecnico cat. D3 in posizione di scavalco temporaneo in servizio presso il Comune di Barrafranca)	2	100

SEGRETERIA GENERALE

Servizi	n. obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento %
Segreteria Generale e Prevenzione della corruzione e trasparenza	8	100
Corpo di Polizia Provinciale	6	100
Affari Legale e Contenzioso	7	100
Unità Controlli Interni	6	100

Valutazione risultati raggiunti anno 2022
(allegato 1)

CONSIDERAZIONI FINALI

Ben oltre i numeri di obiettivi assegnati, misurati e valutati, il consuntivo di un'annualità porta sempre la densità del lavoro, spesso invisibile, che lo ha permesso: impegno di dipendenti-persone, abnegazione, senso di appartenenza e del dovere, con anche il limite, talvolta effettivo e ritardante, di chi si vive ai margini di detti valori e comportamenti, all'interno e all'esterno dell'Ente.

La relazione, carte alla mano, rilascia per l'anno 2022 un risultato finale complessivamente attestante l'aver portato a termine quanto richiesto, ma serve affidare a questa pagina il come e il dove ciò si è realizzato, perché doveroso verso la storia dell'Ente e dei suoi protagonisti, e perché indispensabile, ora per lasciare testimonianza di cosa ha richiesto, ora di cosa ha portato.

Se si mettono in fila le "cose", ad esempio della Segreteria Generale e del Settore I *(con a capo un unico soggetto)* di certo si legge dell'introduzione irruenta e improvvisa, a gennaio, della nuova competenza dell'Assemblea dei Sindaci *(e delle regolamentazioni da dover elaborare ex novo in pochi giorni, e del ripristino dei servizi logistici, immobilizzati da circa dieci anni)*; dell'impianto del nuovo sistema dei controlli interni *(precedentemente elaborato integralmente)*; dell'approvazione dell'ulteriore aggiornamento del Codice di comportamento interno dell'Ente *(aggiornato alle seconde Linee Guida, oggi confluite nel DPR 81/2023)*; dell'implemento dei sistemi di customer satisfaction secondo le indicazioni della Corte dei Conti; dell'aggiornamento/riordino del sistema Privacy e dei responsabili; dell'organizzazione di una giornata studio per l'intero territorio provinciale sul PNRR in partnership con l'Università Kore. E così, ancora, dell'impostazione degli strumenti di regolazione per il reclutamento di unità nell'ambito del PNRR *(costruiti ex novo)*, dell'impostazione dei bandi per il conferimento degli incarichi di PO *(attivati dopo diversi anni, nella contrattazione di fine 2020)* ma realizzati previa ricostruzione del tessuto regolamentare che già aveva richiesto interpretazioni autentiche, diversi coordinamenti di disposizioni in sede attuativa, nonché sospensioni disposte dall'Organo di governo. A ciò si aggiunge, la definizione di istruttorie ammorbrate da lunga inattività e grande complessità; l'emanazione di articolate direttive sulle competenze interne finalizzate a ricondurre nell'alveo regolamentare prescritto comportamenti abituali che ne avevano snaturato il verso *(sul trattamento accessorio, sulle società partecipate, sui contratti e le scritture private)*; la piena presa in carico – da settembre *(anziché del previsto ottobre)*, con preavviso di pochi giorni – dell'intero servizio legale *(con urgente gestione delle udienze in scadenza)* improvvisamente svuotato anche del responsabile amministrativo; la gestione di pretese terze che hanno utilizzato le leve della Procura; il tener insieme un gruppo di collaboratori onesti e leali comunque disturbati e delusi, come nelle cose, dalle ridde e dallo scombussolamento dei momenti difficili che si sono registrati.

Così in un contesto caratterizzato, per tutti i Settori, da crescenti importanti tensioni/preoccupazioni di parte dei dipendenti *(e dell'Ente, per quanto possa non credersi)*, per poter accedere all'integrazione oraria del servizio, a cui hanno fatto seguito, appresso e a fine anno, quelle con le organizzazioni sindacali, non per la stessa tematica, ma per ritardi nella contrattazione decentrata annuale che, per vero, nell'anno in parola, in parte avevano origine esterna *(ritardo parere revisori)* e in parte concause in altre richieste totalmente assorbenti di talune delle stesse parti *(questione del cd. integrativo regionale)*.

Senza contare che l'intero fronte subiva gli effetti della tardiva approvazione degli strumenti finanziari e le conseguenti difficoltà, tra le altre cose, proprio per il mantenimento dell'elevazione oraria per il personale a tempo parziale, si ripete, fortemente voluta dall'organo di governo e dall'Ente, invero condizione di assoluto impatto organizzativo e sociale, e tema sul quale sono stati costantemente e massivamente concentrati gli sforzi di tutti i Settori, poi confluiti nel buon esito finale.

Ma non tutto si è visto, anzi spesso ciascuno ha visto solo dalla propria angolazione (*e bisogna/interesse*), e talvolta mettendo a base delle scelte i propri auto-convincimenti basati sull'auto-rappresentazione della realtà, talché l'impegno più o meno assorbente rimesso per un tema di interesse generale, da parte di ciascun segmento della Struttura, a parità delle risorse umane a disposizione, sembra non sia stato mai accompagnato dalla considerazione del tempo eroso agli altri temi.

E senza contare che già i soli riporti/esempi, indicativamente sopra censiti, hanno richiesto, più o meno intensamente, studio, ristudio, e diversi confronti, e ciò significa anche uno spazio tempo umano/professionale non confinabile, con l'aggiunta di dover altresì e talvolta non solo elaborare per *sistema/questione* ma anche frenare le fasi emorragiche con altro e subito: e qui si evocano, ad esempio, i provvedimenti organizzativi adottati per arginare l'impatto dei "grandi" eventi che hanno scosso la gestione ordinaria nel 2022 (*ci si riferisce all'introduzione straordinaria delle nuove funzioni dell'Assemblea dei Sindaci (e a cosa ha richiesto) e alle dinamiche delle risorse umane del servizio legale (e a cosa ha richiesto), ndr*), finalizzati a creare – prima possibile – un livello organizzativo diverso, misurato e coerente all'insieme e alle consegne, idoneo a ripristinare in breve tempo situazioni di normalità e a confinare gli eventi, come quelli citati, all'eccezionalità, esplosa, circoscritta, e infine domata, come nei fatti effettivamente avvenuto.

Non tutto, anzi quasi nulla di quanto sopra, è stato catalogato tra gli obiettivi assegnati, di cui sono pertanto, a tutti gli effetti, un surplus: eppure tutto ciò c'è stato, è stato prodotto, è stato realizzato anche nell'interesse di chi ha inteso vedere altro, soggetti già consapevoli che a collaborare *a questo e a quello*, negli ambiti/temi più densi, in ciascun Settore è spesso un manipolo ristrettissimo di persone che, in silenzio e senza lamento, mettono tutto di loro per far fronte all'intensità, alla complessità e alla vastità, quando serve, come accaduto e più volte nel 2022 e un po' ovunque.

Non si immagina essere riusciti a riportare quanto e come merita ulteriormente segnalarsi dell'anno 2022, ma di certo l'annualità è quella che segna, per chi qui sottoscrive, una maturità di conoscenza del contesto mai come prima, con le proprie peculiarità e il proprio modo di essere e di fare.

Si confida, invece, essere riusciti a fornire una visione maggiormente integrata dell'insieme, del dove e del come si è operato, circostanza dalla quale dipende in modo sostanziale l'importanza delle attività condotte dal LCC di Enna nonché il risultato finale; ma anche – si vuol credere – dei valori aggiunti individuali, presenti in ogni Settore, a cui si è dovuto attingere per farvi fronte, anche tenendo conto del lavoro non visto, fatto di studio, ricerca, analisi, elaborazione, affinamento, confronto, zigzagando tra difficoltà e avversità, e tra i comportamenti umani, anzi fra le scelte comportamentali, a volte sorprendenti in negativo.

Ma per quanto *questo o quello* possano essere complessi e difficili, inattesi, sgradevoli, sfortunatamente concentrati in consistenza e densità, e pure incompresi all'esterno e all'interno, è pur vero anche che tutto ciò, a volte, serve a far meglio dopo. Si vedrà a seguire.

Il Segretario Generale
Dott. Michele Iacono