

Libero Consorzio Comunale di Enna

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

RELAZIONE PERFORMANCE 2023



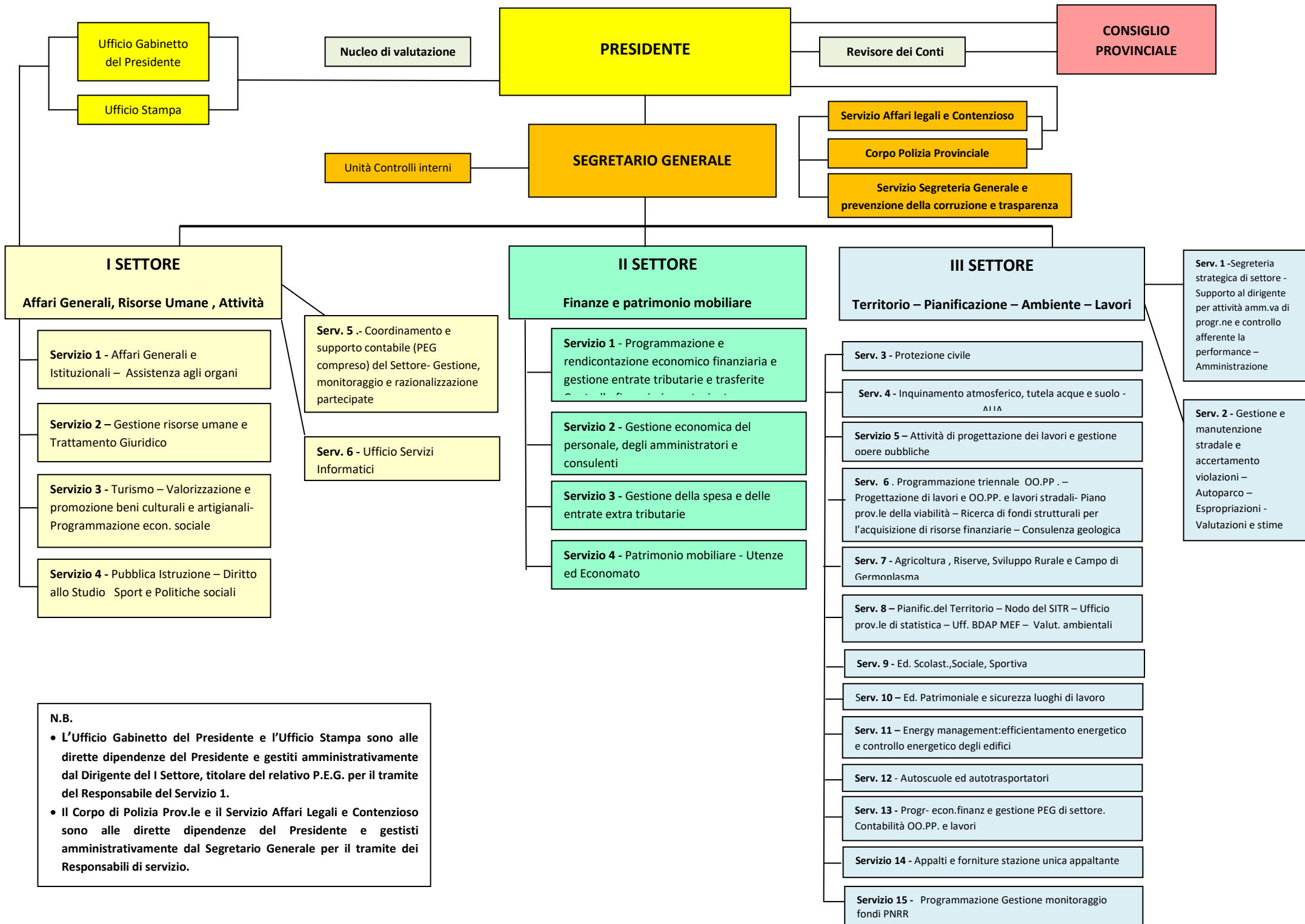
PREMESSA

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, un documento, denominato "Relazione finale Performance", che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti dall'Amministrazione rispetto ai singoli obiettivi programmati nella sezione 2.2 Performance del PIAO 2024/2026.

Le risultanze contenute nella relazione sulla performance sono strettamente correlate sezione 2.2 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 2023 la struttura organizzativa risulta articolata come evidenziato nel seguente organigramma:



Di seguito viene riportato il numero di personale dipendente in servizio al 31/12/2023 distinto per categorie:

Personale	Categoria	Numero	Part-time	Aspettativa	Comando	Totale in servizio
Tempo indeterminato	Segretario Generale	1				1
	Dirigenti	0				
	Categoria D	30	1			31
	Categoria C	9	44			53
	Categoria B	41	31			72
	Categoria A	14		1		15
Totale a		95	76	1		172
Tempo determinato	Dirigenti*	2				2
	Categoria D	6	1			7
	Categoria C					
	Categoria B					
Totale b		8	1			9
Totale a + b		103	77	1		181

* Di cui N° 1 Dirigente in Assegnazione Temporanea proveniente da altro Ente e n. 1 Dirigente a tempo determinato ex art. 110 T.U.E.L..

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. 82 del 05/07/2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) provvisorio 2023-2025 e con la n. 114 del 31/08/2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 assestato.

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 2023/2025

NUCELO DI
VALUTAZIONE

COMMISSARIO STRAORDINARIO

obiettivi strategici

Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.

Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T., anche attraverso forme di collaborazione con le forze dell'ordine ed enti terzi volte a tutelare la corretta destinazione delle risorse pubbliche e contrastare ogni condotta lesiva degli interessi economici e finanziari pubblici.

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

Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.

Sviluppo interventi sul territorio, con particolare focus sull'attuazione del PNRR e PNC..

Risparmio e efficientamento energetico in tutte le sue forme anche attraverso procedure che sorreggano la transizione ecologica con particolare focus sul patrimonio edilizio scolastico.

OBIETTIVI DEI DIRIGENTI/SETTORI/SEGRETARIO GENERALE

Obiettivi Dirigente I Settore
(n.8)

Obiettivi Dirigente II Settore
(n.12)

Obiettivi Dirigente III Settore
(n.12)

Obiettivi Segretario Generale
(n.9)

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 % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	1	A seguito dell'approvazione, lo scorso esercizio, del nuovo testo del <i>"Regolamento per l'assegnazione di fondi per manutenzione ordinaria per le spese di funzionamento e per il diritto allo studio agli istituti di istruzione secondaria di secondo grado di competenza del Libero Consorzio Comunale di Enna"</i> e delle criticità emerse in sede di prima applicazione della normativa regolamentare, modificare l'art. 5, comma 3, del precitato regolamento prevedendo che la presa incarico, da parte di questo Ente, della gestione completa delle utenze di rete degli Istituti Scolastici di competenza provinciale venga effettuata <i>"nel corso dell'esercizio finanziario 2024"</i> .	100	4	4
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	2	Al fine di verificare la soddisfazione degli utenti beneficiari dell'erogazione dei servizi socio-assistenziali (assistenza per l'autonomia e la comunicazione e trasporto) da parte di questo Ente, somministrare, ad almeno il 40% dei disabili assistiti per l'a.s. e accademico 2022/2023, apposito questionario di customer satisfaction e far confluire le risultanze dell'indagine in apposita relazione.	100	4	4
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	3	Al fine di assicurare il rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalla legge, e/o di ridurre i medesimi, monitorare, con cadenza quindicinale, l'attività di liquidazione delle fatture pervenute al Settore.	100	7	7
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	4	Predisporre la regolamentazione per il reclutamento del personale. (Almeno n. 1 regolamento).	100	10	10

SETTORE 1 AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA' SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
2	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T., anche attraverso forme di collaborazione con le forze dell'ordine ed enti terzi volte a tutelare la corretta destinazione delle risorse pubbliche e contrastare ogni condotta lesiva degli interessi economici e finanziari pubblici	5	Al fine di rafforzare la cultura della trasparenza e della legalità dell'azione amministrativa e di prevenire e contrastare condotte illecite in ordine all'utilizzo di risorse pubbliche ovvero in relazione ai sistemi informatici dell'Ente, instaurare rapporti di collaborazione con le forze dell'ordine competenti condividendone, se e del caso, iniziative di sensibilizzazione sulla tematica attraverso la stipulazione di specifici protocolli d'intesa.	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	6	A seguito della stipulazione tra questo Libero Consorzio ed il Dipartimento della Pubblica Sicurezza-Centro Operativo per la sicurezza cibernetica "Sicilia occidentale"-Sez. Operativa per la Sicurezza cibernetica, Polizia Postale e delle Comunicazioni di Enna del <<Protocollo d'intesa per la prevenzione e contrasto dei crimini informatici su sistemi informativi "critici">>, assicurare l'attivazione del predetto protocollo con almeno un'iniziativa misurabile (a titolo indicativo: riunioni operative, sensibilizzazione, altro).	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	7	In conformità a quanto previsto nella nota del Segretario Generale Prot. n. 630/2023, svolgere attività di Benchmarking ai fini di una eventuale successiva attività di implementazione delle indagini di customer satisfaction.	100	4	4
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	8	Avviare la procedura per il reclutamento di almeno n. 1 unità di personale.	100	15	15

SETTORE 1 AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA' SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
OBIETTIVI COMUNI						
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, con particolare focus sulla transizione digitale.	1	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 PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”. Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”. 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, con particolare focus sulla transizione digitale.	2	Iniziativa formativa/informativa nell'ambito delle regole fissate nel Codice di Comportamento.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	3	Rispetto dei tempi di pagamento con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30/12/2018 n. 145.	100	30	30
Totale						100,00

SETTORE 2						
FINANZE E PATRIMONIO MOBILIARE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	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	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	10	Sistemazione posizioni assicurative INPS L'inps richiede continuamente somme da pagare relative a probabili contributi non versati da parte del Libero Consorzio Comunale di Enna, pertanto si deve procedere al controllo delle posizioni assicurative interessate . Si tratta di verificare per ciascun iscritto, dal quale può derivare il contributo non versato, 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 così da evitare il pagamento richiesto. 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, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	11	Riliquidazioni Indennità di fine servizio a seguito di applicazione CCNL 2019-2021 dei dipendenti cessati negli anni 2019- 2020- 2021 2022 da inviare all'INPS. Per i dipendenti andati in pensione negli anni sopra citati occorre aggiornare i dati relativi all'ultimo miglio per la modifica dell'importo relativo all' Indennità di fine servizio TFS o trattamento di fine	100	4	4

SETTORE 2						
FINANZE E PATRIMONIO MOBILIARE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
			rapporto TFR Riliquidazioni pensioni a seguito di applicazione CCNL 2019-2021 dei dipendenti cessati negli anni 2019- 2020- 2021 2022 da inviare all'INPS. Per i dipendenti andati in pensione negli anni sopra citati occorre aggiornare i dati relativi all'ultimo miglio per la modifica dell'importo pensionistico.			
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	12	Parifica conto agenti contabili interni ed esterni. Gli agenti contabili hanno l'obbligo di presentare, entro 30 giorni dalla chiusura dell'esercizio, il conto della gestione che va trasmesso, previa parifica, alla sezione giurisdizionale della Corte dei conti.	100	6	6
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	13	Monitoraggio rapporto crediti debiti organismi partecipati. Monitorare e riconciliare il rapporto crediti debiti con gli organismi partecipati predisposizione della nota informativa da allegare al rendiconto di gestione, debitamente asseverata dall'Organo di Revisione.	100	3	3
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	14	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 prevedere che la proposta di deliberazione sia effettuata entro 15 giorni dal termine di scadenza.	100	3	3

SETTORE 2						
FINANZE E PATRIMONIO MOBILIARE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	15	Approvazione bilancio consolidato. Predisporre la proposta di Deliberazione, con i poteri della C.P., di approvazione del bilancio consolidato.	100	3	3
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	16	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	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	17	Approvazione schema di Bilancio 2023.	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	18	Approvazione schema di DUP 2023	100	8	8

SETTORE 2						
FINANZE E PATRIMONIO MOBILIARE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	19	Approvazione rendiconto di gestione. Tenuto conto che l'Avanzo di Amministrazione Libero e Destinato è utilizzabile solo dopo l'approvazione del Rendiconto, si rende necessario assicurare l'approvazione del rendiconto entro termini ristretti. L'Obiettivo consiste nel proporre lo schema di deliberazione di Giunta di approvazione del Rendiconto entro 7 giorni lavorativi dall'acquisizione degli atti propedeutici trasmessi dai settori competenti (inventario beni immobili, relazioni e quant'altro costituisce allegato obbligatorio al rendiconto)	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	20	Ricognizione beni informatici ed attrezzature strumentali varia (fax, stampanti, pc ecc) non più utilizzati né utilizzabili dai settori. Predisporre elenco dei beni strumentali in disuso, tra trasmettere al III Settore, al fine di procedere con lo smaltimento.	100	3	3
OBIETTIVI COMUNI						
2	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T.	1	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 PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”. Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.	100	5	5

SETTORE 2						
FINANZE E PATRIMONIO MOBILIARE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
			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.			
2	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T.	2	Iniziativa formativa/informativa nell'ambito delle regole fissate nel Codice di Comportamento.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profilo che sorreggano la transizione digitale.	3	Rispetto dei tempi di pagamento con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30/12/2018 n. 145.	100	30	30
Totale						100

SETTORE 3						
TERRITORIO – PIANIFICAZIONE – AMBIENTE – LAVORI PUBBLICI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
3	Miglioramento della rete viaria del territorio provinciale al fine di garantire la sicurezza stradale e la salvaguardia della pubblica incolumità.	21	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.	Non conteggiato in quanto non raggiunto per causa non imputabile al Dirigente Pertanto la valutazione terrà conto esclusivamente dei restanti n. 11 obiettivi operativi. (giusto verbale del NDV n. 2 del 08/03/24)		
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	22	Implementazione database per tutti gli atti afferenti n. 3 opere pubbliche oggetto di monitoraggio inclusi gli atti tecnici, con trasferimento in "cloud" degli stessi per l'anno 2023 in corso e collegamento con gli archivi relativi agli anni precedenti (2018, 2019, 2020, 2021 e 2022).	100	4	4
4	Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	23	Valorizzazione del Campo Internazionale di Germoplasma dell'olivo e del Parco di Villa Zagaria a Pergusa, attraverso la partecipazione a manifestazioni e progetti finalizzati a migliorarne l'immagine ed accrescerne le potenzialità di fruizione ecosostenibile, da realizzarsi su iniziativa dell'Ente o in compartecipazione con altri soggetti promotori.	100	4	4
4	Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	24	Approvazione progetti esecutivi per la messa in sicurezza di palestre scolastiche da finanziare nell'ambito del PNRR Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – Investimento 1.3: "Piano per le infrastrutture per lo sport nelle scuole", finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU	100	8	8

SETTORE 3						
TERRITORIO – PIANIFICAZIONE – AMBIENTE – LAVORI PUBBLICI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
4	Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	25	Aggiornamento del Piano di Emergenza degli edifici sede degli uffici del Libero Consorzio Comunale di Enna.	0	8	0
6	Risparmio e efficientamento energetico in tutte le sue forme anche attraverso procedure che sorreggano la transizione ecologica con particolare focus del patrimonio edilizio scolastico.	26	Rafforzare il ruolo del LCC Enna nel settore delle energie rinnovabili e della transizione ecologica anche con il coinvolgimento degli Enti territoriali provinciali	100	5	5

SETTORE 3						
TERRITORIO – PIANIFICAZIONE – AMBIENTE – LAVORI PUBBLICI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
6	Risparmio e efficientamento energetico in tutte le sue forme anche attraverso procedure che sorreggano la transizione ecologica con particolare focus del patrimonio edilizio scolastico.	27	Attività di studio e conoscenza degli edifici scolastici al fine di programmare interventi mirati al risparmio e all'efficientamento energetico.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	28	Controllo amministrativo del 50% delle autoscuole autorizzate dal Libero Consorzio Comunale di Enna. L'obiettivo consiste nella verifica del permanere dei requisiti prescritti per l'esercizio dell'attività del 50% delle autoscuole autorizzate dall'Ente.	100	3	3
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	29	Raggruppamento dei capitoli di entrata e di spesa suddivisi per servizio. Invio monitoraggio mensile della movimentazione finanziaria ai Responsabili di servizio.	100	3	3
4	Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	30	Smaltimento materiale informatico per tutto il LCC.	100	4	4
4	Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	31	Smaltimento toner per tutto il LCC.	100	4	4

SETTORE 3						
TERRITORIO – PIANIFICAZIONE – AMBIENTE – LAVORI PUBBLICI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	32	Formazione in house del personale sulla normativa relativa al Codice degli appalti.	100	8	8
OBIETTIVI COMUNI						
2	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T.	1	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 PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”. Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”. 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

SETTORE 3						
TERRITORIO – PIANIFICAZIONE – AMBIENTE – LAVORI PUBBLICI						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
2	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T.	2	Iniziativa formativa/informativa nell'ambito delle regole fissate nel Codice di Comportamento.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	3	Rispetto dei tempi di pagamento con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30/12/2018 n. 145.	100	30	30
Totale						91,67

SEGRETERIA GENERALE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
4	Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	33	Tutela e valorizzazione del territorio provinciale. Controlli antincendio.	100	4	4
4	Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	34	Attività di polizia stradale in strade provinciali. Posti di blocco.	100	4	4
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	35	Implementazione dell'archivio digitale degli atti e documentazione cartacea presente negli archivi della Segreteria Generale.	100	4	4
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	36	Monitoraggio dei provvedimenti adottati dai Dirigenti in adempimento al vigente PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, sia per la sezione Prevenzione della corruzione , sia per la sezione Trasparenza ed obblighi di pubblicazione . Attività svolta a supporto delle funzioni di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, per la verifica giuridico-amministrativa degli atti, nonché per il rispetto degli adempimenti previsti nel vigente PIAO – Sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	37	Creazione ed elaborazione di un sistema informatizzato finalizzato al monitoraggio e alla gestione delle varie fasi processuali del contenzioso.	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	38	Inserimento dati nel sistema informatizzato per la gestione e monitoraggio delle varie fasi del procedimento processuale del contenzioso di almeno n. 20 pratiche.	100	12	12

SEGRETERIA GENERALE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	39	Assicurare, ricorrendone i presupposti, la tutela legale rispetto a tutti i giudizi di cognizione di merito di cui alla nota di consegna prot. n. 15984 del 22/08/2022 per i quali risulta fissata l'udienza per l'anno 2023.	100	8	8
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	40	Regolamento per la disciplina dell'accesso presso gli uffici del'Ente.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	41	Al fine di assicurare il rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dalla legge, e/o di ridurre i medesimi, monitorare, con cadenza quindicinale, l'attività di liquidazione delle fatture pervenute AL Servizio in Staff "Affari legali e contenzioso"	100	7	7
OBIETTIVI COMUNI						
2	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T.	1	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 PIAO – Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". Redazione del monitoraggio dei procedimenti ad elevato rischio di corruzione nel rispetto del PIAO – Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". 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	100	5	5

SEGRETERIA GENERALE						
n. OST	Descrizione obiettivo strategico	n. OOP	Obiettivo operativo / descrizione	Grado raggiungimento obiettivo % 31/12/2023	Peso obiettivo operativo %	Grado raggiungimento obiettivo ponderato % 31/12/2023
			dal Nucleo di valutazione in sede di monitoraggio annuale sulla base del modello predisposto dall'ANAC.			
2	Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T.	2	Iniziativa formativa/informativa nell'ambito delle regole fissate nel Codice di Comportamento.	100	5	5
1	Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	3	Rispetto dei tempi di pagamento con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30/12/2018 n. 145.	100	30	30
Totale						100

SINTESI GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI OPERATIVI PER SETTORE

Giusto verbale del NdV n. 2 del 08/03/2024

Settore	n. obiettivi operativi assegnati	Grado di raggiungimento %
1° Affari generali, risorse umane, attività socio-economiche e culturali	12	100
2° Finanze e patrimonio mobiliare	15	100
3° Territorio – Pianificazione – Ambiente – Lavori pubblici	14	91,67
Segreteria Generale	12	100

**SINTESI GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI
(quantità)**

Descrizione obiettivo strategico	n. obiettivi operativi collegati	n. obiettivo strategico
Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente, anche attraverso procedure/profili che sorreggano la transizione digitale.	34	34
Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C.T.	9	9
Tutela, controllo e valorizzazione del territorio, dell'ambiente e del patrimonio materiale e immateriale.	7	6
Risparmio e efficientamento energetico in tutte le sue forme anche attraverso procedure che sorreggano la transizione ecologica con particolare focus del patrimonio edilizio scolastico.	2	2
	52	51
	98,07%	

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE (qualità)

Settore	n. OOP	peso obiettivo	Grado di raggiungimento %	Grado di raggiungimento ponderato
1°	1	4	100	4
	2	4	100	4
	3	7	100	7
	4	10	100	10
	5	8	100	8
	6	8	100	8
	7	4	100	4
	8	15	100	15
	ob. Comune 1	5	100	5
	ob. Comune 2	5	100	5
	ob. Comune 3	30	100	30
2°	9	5	100	5
	10	4	100	4
	11	4	100	4
	12	6	100	6
	13	3	100	3
	14	3	100	3
	15	3	100	3
	16	5	100	5
	17	8	100	8
	18	8	100	8
	19	8	100	8
	20	3	100	3
	ob. Comune 1	5	100	5
	ob. Comune 2	5	100	5
	ob. Comune 3	30	100	30
3°	22	4	100	4
	23	4	100	4
	24	8	100	8
	25	8	0	0
	26	5	100	5
	27	5	100	5
	28	3	100	3
	29	3	100	3
	30	4	100	4
	31	4	100	4
	32	8	100	8
	ob. Comune 1	5	100	5
	ob. Comune 2	5	100	5
	ob. Comune 3	30	100	30
S.G.	33	4	100	4
	34	4	100	4
	35	4	100	4
	36	8	100	8
	37	8	100	8
	38	12	100	12
	39	8	100	8
	40	5	100	5
	41	7	100	7
	ob. Comune 1	5	100	5
	ob. Comune 2	10	100	10
	ob. Comune 3	5	100	5
Totale		376	5100	368

Grado di raggiungimento obiettivo strategico $(368*100)/376=97,87$

Si riportano di seguito in sintesi la valutazione complessiva dei Dirigenti e del Segretario Generale elaborata dal Nucleo di Valutazione (verbale n.8 del 14/12/24)

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”	97,12	24,28	100	40	99,53	29,86	40	2	96,14
2° “Finanze e patrimonio mobiliare”	97,24	24,31	100	40	100	30	40	2	96,31
3° “Territorio – Pianificazione – Ambiente – Lavori pubblici”	96,72	24,18	95,47	38,19	96	28,8	80	4	95,17
Segretario Generale	99,60	29,88	100	40	100	30			99,88

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	14	100
Gestione risorse umane e trattamento giuridico	5	100
Turismo – Valorizzazione e promozione beni culturali e artigianali – Programmazione economica sociale	9	100
Pubblica istruzione – Diritto allo studio – Sport e Politiche sociali	7	100
Coordinamento e supporto contabile (peg compreso) del Settore – Gestione, monitoraggio e razionalizzazione partecipate.	5	100
Ufficio Servizi informatici	7	100
Ufficio Stampa	5	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 –	11	100
Gestione economica del personale, degli Amministratori e consulenti.	11	100
Gestione delle spese delle entrate extra tributarie	12	100
Patrimonio mobiliare, utenze ed economato	11	100

SETTORE III

Servizi	n. obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento %
Segreteria strategica di settore	7	100
Gestione e manutenzione stradale	6	100
Protezione civile	5	100
Inquinamento atmosferico	5	100
Attività di progettazione dei lavori e gestione opere pubbliche	4	100
Programmazione triennale OO.PP. – Piano provinciale della viabilità ...	5	100
Agricoltura e sviluppo rurale	6	100
Pianificazione del territorio – nodo SITR....	4	100
Edilizia scolastica sociale e sportiva	5	100
Edilizia patrimoniale e sicurezza luoghi di lavoro	5	80
Energy Managment – Efficientamento energetico	6	100
Autoscuole e Autotrasporti	4	100
Programmazione economica e finanziaria del settorei		
Programmazione economica e finanziaria del settore	8	100
Appalti e forniture – Stazione unica appaltante.	7	100
Programmazione, Gestione e Monitoraggio fondi PNRR	5	100
Ing. Diliberto Santi Eugenio (Funzionario tecnico cat. D3 in posizione di scavalco temporaneo in servizio presso il Comune di Barrafranca)	4	100

SEGRETERIA GENERALE

Servizi	n. obiettivi assegnati	Grado di raggiungimento %
Segreteria Generale e Prevenzione della corruzione e trasparenza	5	100
Corpo di Polizia Provinciale	6	100
Affari Legale e Contenzioso	6	100
Unità Controlli Interni	6	100

Valutazione risultati raggiunti anno 2023
(allegato 1)

CONSIDERAZIONI FINALI

L'annualità 2023 rassegna di un unicum altamente performante, stando alle risultanze misurate, ma si ritiene sia invero esitazione di un più vasto lavoro di organizzazione e affinamento che, da un certo tempo, si è provato ad innestare e rendere stabile. Sul punto, si riporta in primis quanto rimesso dalla refertazione del controllo strategico, approvata con atto DCS n.101 del 29.11.2024, ove si legge in parte delle consegne, delle dinamiche di contesto e di taluni dei risultati conseguiti:

La gestione dell'anno 2023 si è chiusa, come non accadeva da un certo tempo, con l'approvazione del bilancio di previsione 2024 e ciò si riporta – pur nella consapevolezza che trattasi di eventi diversi e non automaticamente connessi – per segnalare come l'annualità in disamina abbia provato a imprimere una significativa svolta nella tempistica generale relativa alla programmazione finanziaria e, per l'effetto indiretto, alla gestione.

Nel senso del contesto, infatti, e da tener qui presente, si è registrato oltre che l'avvicendamento dell'organo di governo (settembre 2023), l'approvazione di un conto consuntivo (quello del 2022) e di due bilanci di previsione, quello del 2023 (ad agosto 2023) e quello del 2024 (a dicembre 2023), ma anche il pervenimento di osservazioni della Corte dei Conti (delib n. 198/2024) su come l'Ente migliorare il monitoraggio della gestione e della strategia, circostanza che ha comportato – come fatto – di introdurre e implementare nuovi profili di lettura dei dati generati già a partire dalla parte residua 2023, all'epoca non ancora elaborata. In tutto ciò, infine, non è mancata la pesantezza derivante dalla storica criticità economico-finanziaria causata dalla cronica mancanza di risorse, costantemente inferiori rispetto alle esigenze determinate dalle competenze attribuite, a cui si aggiunge una permanente insufficienza numerica (in termini di quantità generale e tempo contrattuale di impegno richiedibile), non rimediabile nel breve periodo.

Senza affidare alle presenti conclusioni quanto già si ricava *ictu oculi* dai dati esposti, c'è da osservare - a consuntivo – che l'analisi degli indicatori rileva un soddisfacente livello generale di efficacia ed efficienza nell'attività dei singoli settori, e ciò si ricava, tra l'altro, dall'alta percentuale di esitazione degli obiettivi operativi assegnati, già declinazione degli obiettivi strategici fissati a monte dall'Amministrazione. Ma questo è un dato. Ancora e inoltre, infatti, per l'anno 2023, merita censirsi l'introduzione di un sistema di misurazione del grado di assorbimento delle risorse rispetto ai risultati nonché del rispetto degli standard di qualità prefissati: nel caso di specie i due aspetti, oggetto di sensibilizzazione della Corte dei Conti nell'ambito dell'attenzione del giudice contabile sul funzionamento dei sistemi dei "Controlli Interni", sono stati lavorati attraverso le rielaborazioni dei dati già in possesso e di nuovi richiesti ma esistenti; la valorizzazione del referto annuale sulla customer satisfaction a cui l'Ente è solito già da qualche anno; l'affinamento ulteriore degli strumenti di gestione (a tal proposito, si anticipa che è prevista - per l'anno 2024 - l'applicazione a regime di software dedicato al monitoraggio sull'attuazione dei programmi).

Ne consegue, alla lettura finale, la positività generale dell'odierna refertazione non solo per la parte misurata ma anche per gli implementi strutturali introdotti, e ciò va ascritto alla traduzione, sul campo, dell'equilibrio tra programmazione, obiettivi e risorse (tutte, comprese quelle umane), nonché all'attenzione sulla fisiologica variabilità delle priorità e costante mantenimento della coerenza degli indirizzi programmatici nella filiera governo – gestione – attuazione, ove ciascun componente, a tutti i livelli, è protagonista responsabile.

Confidando non retrocedere, sul ben fatto, nelle annualità a venire.

Le prime proiezioni dei dati relativi all'annualità successiva a quella in disamina già rapportano delle speciali combinazioni che si sono realizzate nel 2023, ma invero, e qui si sostanzia la refertazione, rilasciano anche informazione che la bontà della performance non transita solo dalla "realizzazione obiettivo" ma da un insieme di fattori, talvolta acceleranti, talvolta rallentanti, ora legati all'improvvisa disposizione normativa, ora a una nuova inattesa occorrenza, ora dalla dinamiche delle priorità.

Quel che merita censisce in modo particolare allora, della performance 2023, è la maturità di cui ha dato prova il sistema, sempre più prossimo a forgiare obiettivi effettivamente innovativi, effettivamente pensati per “migliorare” l’Ente proiettandolo in avanti, ma soprattutto sempre più armonici e coerenti con gli obiettivi strategici da cui derivano, e ove ormai si censisce la transizione digitale e quella ecologica, la valorizzazione del territorio e l’efficientamento energetico, il patrimonio materiale e immateriale, e non come mere affermazioni ma come fonti ispiratrici di ciò che può poi mettersi in campo.

In tutto ciò si staglia il più grande limite e la più importante risorsa, cioè la capacità umana degli operatori, di qualunque livello e grado, chiamati a tradurre l’obiettivo da virtuale a reale, ma anche a metterci intelligenza, sentimento, etica, qualità. Il 2023 ne ha restituito generosamente, e qui non può che apprezzarsi e ringraziarsi tutti.

A ciò non si è arrivati dall’oggi al domani, s’è detto, ma altrettanto crudamente va riportato che occorre consolidare l’approccio, chiave di lettura della performance 2023, alle prossime sfide richieste dall’incedere dell’Ente, all’innalzamento della qualità, al “se stesso” di ciascuno e alla personale consapevolezza che ogni sforzo non è indirizzato a un adempimento, bensì a un più grande scopo comune di un’intera collettività, mission di cui sentirsi onorati e responsabili.

Conclusivamente, pertanto, l’attestata e positivamente straordinaria performance 2023 non può chiudersi con l’esito del suo risultato, ma proprio perché eccezionale deve pure spingere sulla riflessione che “fare bene”, anzi “benissimo”, non è impossibile, anzi è nelle corde dell’Ente e di chi vi opera, ovvero di chiunque lo voglia. E così è anche se ciò, nel quotidiano, passa dall’ammettere i propri errori e saperne fare tesoro (*come si prova a condurre in occasione del controllo postumo di regolarità amministrativa e contabile, che ancora registra il ripetersi di talune banali violazioni*), dal dismettere l’abitudine di scaricare la responsabilità propria su altri (*come ancora si misura in talune fasi di massimo impegno plurifronte*), dall’interrogarsi su quanto e come può individualmente farsi, senza attendere il sentirselo dire.

È andato bene il 2023, a veder le carte, ma il referto performance 2023 invero ha rilasciato, più degli altri anni, che ognuno, di qualunque livello e grado, può fare la differenza. Non è facile, ma è possibile. Si sappia.

Il Segretario Generale
Dott. Michele Iacono