



# CITTA DI RAGUSA

## ORIGINALE DI DETERMINAZIONE SINDACALE

N. 15	OGGETTO: <b>Conclusioni del processo di valutazione sulla performance anno 2017- -Formalizzazione valutazione definitiva- Relazione finale 2017</b>
Data 28 FEB. 2019	

Dimostrazione della disponibilità dei fondi:

Bilancio 20 .. Competenze

Capitolo \_\_\_\_\_ spese per \_\_\_\_\_

Funz. \_\_\_\_\_ Serv. \_\_\_\_\_ Interv. \_\_\_\_\_

Addì \_\_\_\_\_

IL RAGIONIERE CAPO

Parere del Responsabile del Servizio in merito alla regolarità tecnica:

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Dirigente o responsabile del Servizio

Ragusa, li .....

Parere del Responsabile di Ragioneria in merito alla regolarità contabile:

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Responsabile di Ragioneria

Ragusa, li 27/2/19 .....

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art.55, comma 5°, della legge 08/06/1990, n.142, recepito dalla L.R. n.48/91. *con atto d'impegno*

*PIA ANTONI*

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Ragusa, li 27/2/19 .....

Si esprime PARERE FAVOREVOLE all'adozione dell'atto di cui all'oggetto sotto il profilo della sua legittimità.

IL SEGRETARIO GENERALE

Ragusa, li 27/2/2019 .....



## IL SINDACO

### **Premette che:**

- il Comune di Ragusa ha operato l'adeguamento del proprio ordinamento ai principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009, adeguando il "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", giusta Deliberazione di G.M. n. 439/2016 e approvando il "Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente e degli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità", con deliberazione di G.M. n. 665 del 10/12/2016;

-Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 06.07.2017 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) e il Bilancio di previsione per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.Lgs. 118/2011 ;

-Con Deliberazione di G.M. n. 315 del 13/07/2017 è stato approvato il PEG di gestione 2017-2019 e il piano delle performance, in cui risultano organicamente unificati il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi di Gestione 2017;

**Richiamato** il verbale n. 19 del 07/02/2019 con il quale l'OIV, avendo proceduto alla redazione delle schede di valutazione dei Dirigenti e alla relativa comunicazione ai medesimi, ha dichiarato concluso il processo di valutazione della performance anno 2017,

**Vista** la valutazione del comportamento professionale ed organizzativo della dirigenza, come risultante dalle relative schede di valutazione;

**Attesa** la verifica finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2017 svolta dal OIV ed avvenuta mediante riscontro delle relazioni e documentazione prodotta da ciascun dirigente, nonché a seguito di specifico incontro;

**Vista** la nota prot. 17617 del 8 febbraio 2019 con la quale l'OIV ha inviato la "Proposta di valutazione annuale finale della performance individuale dirigenti 2017", allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (all. A);

### **Dato atto che:**

- la proposta di valutazione predisposta dall'OIV, previa la verifica delle attività poste in essere nel corso dell'anno 2017, rendiconta il grado di raggiungimento degli obiettivi ed i risultati ottenuti;

- la proposta di valutazione indica: il metodo ed il processo di valutazione seguito nell'ente, il controllo di regolarità amministrativo svolto, i risultati conseguiti, la valutazione complessiva, nonché contiene alcune raccomandazioni, per fornire possibili stimoli e spunti riflessioni per l'Amministrazione e la dirigenza circa i possibili ambiti di miglioramento;

- la proposta di valutazione contiene in allegato le schede di valutazione del raggiungimento obiettivi e le schede di valutazione del comportamento professionale ed organizzativo e che porta a compimento il "Ciclo di gestione della performance",

**Vista** la Relazione sulla performance per l'anno 2017, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare il sistema premiale vigente;

**Ritenuto** di approvare l'allegata Relazione sulla Performance per l'anno 2017 e validare la valutazione effettuata dall'OIV

**Atteso che** sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i prescritti pareri di regolarità ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, che si allegano al presente atto;

Visti:

- lo Statuto dell'Ente;

- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;
- il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;

## Determina

Per quanto esplicitato in premessa che costituisce parte integrante del presente provvedimento,

- 1) di approvare la Relazione sulla Performance per l'anno 2017, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, contenente la valutazione annuale complessiva delle prestazioni dirigenziali riferite all'anno 2017 e le schede di raggiungimento obiettivi assegnati con il PEG 2017/2019 (allegato A);
- 2) di approvare le schede relative al "Livello di qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi", conservate in atti;
- 3) di trasmettere la Relazione sulla Performance 2017, di cui alla presente deliberazione, ai dirigenti e al Servizio risorse Umane per il seguito di competenza;
- 4) di dare atto inoltre che la presente deliberazione sarà trasmessa all'OIV, quindi pubblicata sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- 5) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di assicurare i provvedimenti gestionali conseguenti a quanto stabilito nel presente atto,
- 6) di trasmettere il presente provvedimento al Settore I Serv. Risorse Umane per i provvedimenti conseguenziali.

**IL SINDACO**  
**Avv. Giuseppe Cassì**



Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente determinazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 28 FEB. 2013 fino al 15 MAR. 2019 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li 28 FEB. 2013

IL MESSO COMUNALE  
IL MESSO NOTIFICATORE  
(*Salonia Francesco*)

Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la determinazione è stata trasmessa in copia al Presidente del Consiglio, ai sensi del 3° comma dell'art.8 della L.R. n.39/97

Ragusa, li 28 FEB. 2013

IL SEGRETARIO GENERALE  
L'Istruttore Direttivo **C. S.**  
*Dott.ssa Aurelia Asaro*

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente determinazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 28 FEB. 2013 al 15 MAR. 2019

Ragusa, li .....

IL MESSO COMUNALE

### Certificato di avvenuta pubblicazione della determinazione

Vista l'Attestazione del messo comunale, certifico che la presente determinazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 28 FEB. 2013 ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 28 FEB. 2013 senza opposizione.

Ragusa, li .....

IL SEGRETARIO GENERALE

**CITTA' DI RAGUSA**

Per Copia conforme da send  
Ragusa, 28 FEB. 2013



IL SEGRETARIO GENERALE  
L'Istruttore Direttivo **C. S.**  
*Dott.ssa Aurelia Asaro*

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – INTEGRATA CON I DATI DEL REFERTO DEL CONTROLLO DI GESTIONE – ANNO 2017

### Relazione sulla performance - Principi

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno di riferimento, concludendo in tal modo il ciclo periodico di gestione della performance. La seguente "Relazione sulla Performance" evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2017, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti e relative misure correttive da adottare.

Tale Relazione annuale quindi parte dal Piano, contestualizza la scelta degli obiettivi annuali rispetto alla programmazione strategica ed analizza i risultati che seguono alla loro realizzazione, ponendo in evidenza l'operatività dei servizi dell'Ente; il tutto presentato con modalità di strutturazione delle informazioni trasparenti ed accessibili.

La Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo del Comune; in seconda istanza la stessa deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, comma 8, dello stesso decreto che prevede la pubblicazione della presente relazione sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

### Evoluzione normativa e metodo

In coerenza con le principali novità legislative che si sono succedute negli ultimi anni ed in particolare, richiamato l'art. 169 del TUEL, come modificato, che disciplina il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e che prevede che il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n.150/2009, siano uniformati organicamente nello stesso PEG, si è ritenuto opportuno redarre, in riferimento all'anno 2017, il documento di Relazione sulla performance secondo uno schema integrato con il Referto del controllo di gestione dello stesso periodo, essendo vincolante il recepimento nel documento di programmazione esecutiva dell'Ente dei contenuti di pianificazione strategica ed operativa del "Documento Unico di Programmazione" (DUP). In tal senso, la definizione annuale degli obiettivi operativi che danno attuazione alla performance annuale del Comune di Ragusa, avviene attraverso l'adozione del documento "Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Performance".

Il Documento Unico di Programmazione costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza con i documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione e gestione per l'Ente.

### Performance attesa ed operatività dell'Ente

La pianificazione si proietta principalmente sulla performance attesa dell'Amministrazione, ovvero sul contributo che la stessa intende apportare attraverso la propria azione nella soddisfazione dei bisogni della collettività nel corso dell'esercizio amministrativo; tenendo conto che l'orizzonte temporale di riferimento è il triennio, la cui esecutività viene valutata annualmente.

A tal fine e coerentemente con quanto definito nel precedente paragrafo, il documento "Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance" esprime il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie da un lato, e gli obiettivi ed indicatori annuali che l'Amministrazione assegna alla dirigenza di Settore dall'altro, rendendo trasparente e comprensibile la performance attesa.

Gli obiettivi operativi gestionali contenuti in tale documento debbono, al fine di garantire la “qualità” e la “comprensibilità” della rappresentazione della performance attesa annualmente, possedere i seguenti requisiti metodologici, ovvero essere:

- rilevanti e pertinenti, ovvero rispondenti ai bisogni della collettività, e strettamente connessi alle priorità politiche, espresse nelle linee di mandato e nella missione istituzionale, ed alle strategie e relativi obiettivi strategici;
- specifici e misurabili (concreti e chiari);
- migliorativi della qualità dei servizi erogati attraverso gli interventi attuati;
- riferibili ad un arco temporale determinato: l’esercizio amministrativo;
- coerenti con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, quindi correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili per l’esercizio di riferimento, favorendo la verifica di coerenza tra risorse ed obiettivi.

Inoltre, gli indicatori ed i dati di performance annuale dei servizi di Settore comunale, debbono essere necessariamente confrontabili con le tendenze della produttività dell’amministrazione, con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente.

Infine, la rappresentazione della performance gestionale è “attendibile” solo se è verificabile ex post:

- la correttezza metodologica del processo di pianificazione: principi, fasi, tempi e soggetti;
- le risultanze della pianificazione: obiettivi, indicatori e target.

### **Normativa: aggiornamento in tema di Performance e Sistema di valutazione dell’attività gestionale/ organizzativa ed individuale**

Il Dipartimento della funzione pubblica, nel corso dell’anno 2017, ha emanato nuove linee guida rispettivamente per il Piano della performance e successivamente per il Sistema di misurazione e valutazione della stessa, con specifico riferimento ad una particolare categoria di pubblica amministrazione: i Ministeri. Tali linee guida rappresentano indicazioni metodologiche che superano le precedenti sul tema e, sebbene indirizzate ad una specifica categoria di destinatari, costituiscono istruzioni di carattere generale e, quindi, applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, nelle more dell’adozione delle specifiche linee guida. In particolare, per la nostra Amministrazione si precisa che in riferimento ai novellati contenuti del Piano si ricorrerà allo strumento dell’intesa, prevista dall’art. 3, comma 4, del DPR 105/2016, per definire le modalità con le quali le autonomie territoriali recepiranno i nuovi principi nei rispettivi ordinamenti. In tema di progettazione e revisione annuale del Sistema di valutazione delle performance, invece, le linee guida emanate, pur non strettamente riferibili alla nostra tipologia di Ente/Amministrazione, contengono, come sopra precisato, indicazioni metodologiche generali sul tema; quindi, da considerare utili eventualmente per un confronto costruttivo sul funzionamento del sistema stesso anche alla luce delle recenti modifiche introdotte dal D. Lgs. 74/2017, con particolare riferimento al ruolo dell’Organismo indipendente di Valutazione (O.I.V).

Per il Comune di Ragusa, l’azione dell’O.I.V ha previsto l’adeguamento a tali principi generali, aggiornando il sistema di misurazione e valutazione della performance e prevedendo annualmente specifiche note metodologiche, atte a meglio specificare gli ambiti ed i contenuti per la valutazione del personale coinvolto, sia da un punto di vista organizzativo che individuale.

### **INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

Nella progettazione operativa degli strumenti di attuazione delle policy, l’Amministrazione deve innanzitutto interrogarsi circa le caratteristiche specifiche del contesto socio- economico e territoriale in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto; nell’analisi del contesto di un intervento/progetto esecutivo da attuare è utile dunque partire dalla raccolta di dati d’analisi di dimensione “macro”, relativi al sistema generale esterno di riferimento. Per valutare le condizioni operative di un’Amministrazione nel suo complesso, l’analisi

del contesto esterno però non è di per sé sufficiente, deve essere accompagnata anche da un'opportuna riflessione sul contesto interno, di attinenza ai settori di attività dell'Ente/Amministrazione. Su tale punto, la presente relazione rinvia a quanto previsto nella prima parte del DUP, approvato con delibera CC n. 22/2017.

## **DATI INFORMATIVI INTERNI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI RAGUSA**

### **Dotazione organica**

La dotazione organica del Comune di Ragusa è intesa come un insieme di categorie a livello di Ente, suddiviso per Settore in funzione dei Programmi delle singoli Missioni di bilancio.

## **ANALISI DEL MODELLO DI RAPPRESENTAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE**

### **La Pianificazione, Gestione e Controllo dell'operatività dei Settori dell'A.C., analizzati attraverso il modello di Balanced Scorecard.**

La conoscenza e l'impiego di nuovi strumenti di programmazione e controllo possono offrire un concreto aiuto al corretto funzionamento della macchina amministrativa. In quest'ottica il modello di gestione della performance introdotto a suo tempo dal D. Lgs 150/2009, che si fonda sul principio di integrazione fra controllo strategico ed operativo, presume un sistema di governance di natura multidimensionale.

In tale direzione, la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, nella delibera n. 89/2010: "indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione delle performance", si è espressa in merito ai modelli di misurazione della performance, individuando nella Balanced Scorecard (BSC) uno dei modelli che meglio rispondono alle indicazioni previste dalla considerata riforma e valido tuttora.

La BSC è un modello di analisi multidimensionale, funzionale alla misurazione e gestione della performance e, come tale, rappresenta uno strumento atto ad implementare la strategia ed a controllarne l'esecuzione operativa annuale attraverso la definizione di obiettivi da raggiungere, indicatori per monitorare i progressi conseguiti, target per stabilire i livelli attesi ed iniziative per supportarne il perseguimento, divisi in una serie di prospettive legate tra loro da relazioni di causa - effetto.

Tale strumento ideato da R. Kaplan e D. Norton (esponenti della scuola di Harvard) permette sostanzialmente di conferire profondità alla strategia e di realizzare un'analisi completa dei risultati ottenuti, associando dapprima la valutazione delle performance alle politiche di mandato dell'Amministrazione Comunale e, successivamente, valutando l'adeguatezza delle scelte compiute in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti nel breve periodo (anno solare di riferimento).

La BSC è definita "scheda di valutazione bilanciata", ovvero una scheda che bilancia le prestazioni di breve termine anche con fattori non strettamente finanziari, tali da poter esaminare l'operatività esecutiva di un settore, altresì, in termini di "management strategico" annuale.

Stante le supposte premesse, nel nostro caso l'introduzione applicativa della BSC si è inserita all'interno del processo di rendicontazione annuale dell'operatività, per obiettivi, raggiunta dai Settori dell'Amministrazione, la cui scheda costitutiva è stata costruita dapprima ponendo al vertice/centro della stessa la missione/obiettivo strategico di riferimento dell'azione amministrativa/gestionale di Settore, per poi orientare a tali contenuti strategici lo sviluppo delle altre dimensioni/prospettive/fattori esaminati, al fine di adempiere al mandato amministrativo.

Tenuto conto di quanto suggerito dagli autori Kaplan e Norton, sono state proposte, per la realtà operativa di Settore del Comune, le seguenti prospettive bilanciate in un'unica scheda, al cui vertice si pone la strategia di riferimento:

- la prospettiva dei clienti (per obiettivo operativo);

- la prospettiva dei processi interni (per obiettivo operativo);
- il feedback dei risultati(per obiettivo operativo);
- la prospettiva dell'apprendimento e della crescita (a livello di intero settore);

Mentre l'analisi delle prospettive, sopra riportate, è stata approfondita per ogni singolo obiettivo operativo assegnato alla dirigenza di Settore od a quest'ultimo nel suo insieme, e divenute le stesse rappresentative del risultato globale di performance organizzativa imputabile a tutto il personale operante nei Settori indagati, compreso il responsabile, "la prospettiva finanziaria" e "la produttività di Settore" sono state invece presentate ad un livello di macro analisi, in quanto riferite essenzialmente all'attività istituzionale dell'Ente, nel periodo di riferimento della rilevazione.

In particolare e principalmente in relazione all'analisi finanziaria/contabile è opportuno precisare che, nella realtà comunale di Ragusa, non è disponibile una contabilità analitica per centro di costo/centro di responsabilità, istituzionalizzata e direttamente collegata ai sistemi di rilevazione della contabilità finanziaria potenziata, tale da consentire analisi economiche più specifiche.

Nulla vietava di utilizzare più prospettive se utili ad una migliore descrizione della strategia dell'amministrazione e della sua esecuzione. Si è ritenuto comunque che le prospettive presentate, coerentemente con le tipicità dimensionali e funzionali del nostro Ente, siano più che sufficienti per tradurre la strategia in azione, ed analizzarne i conseguenti risultati.

### **La Balanced Scorecard**

La struttura dello strumento è riconducibile a due macro aree fondamentali:

A) *centro delle prospettive* ovvero "la strategia di riferimento": area di collegamento alla programmazione strategica, ovvero agli obiettivi strategici inseriti nel DUP e perseguiti attraverso il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali. Si è chiesto alla Dirigenza di Settore di esplicitare come le azioni intraprese per la realizzazione degli obiettivi di PEG, assegnati per l'anno 2017, diano compimento alla strategia di mandato;

B) *le prospettive di analisi* intese come "rami che partono dal Centro", ovvero le "dimensioni di KPA", Key Performance Area (Area Chiave di Risultato/Intervento); in questa seconda area, la scheda di BSC propone una lettura dei risultati dell'A.C. di carattere multidimensionale utilizzando, in modo "bilanciato", un sistema di indicatori di differente natura, quest'ultimi "polarizzati" rispetto alle seguenti "prospettive":

#### 1) Clientela

Esplicitazione degli stakeholder coinvolti nell'attuazione della programmazione operativa. Analisi degli impatti che il raggiungimento degli obiettivi genera sugli stakeholder interni/esterni, anche in termini di soddisfacimento della domanda.

#### 2) Processi interni/Programmazione operativa annuale

Analisi degli obiettivi operativi annuali assegnati ai servizi di Settore dell'Ente, con evidenza delle "azioni" intraprese (declinate nella programmazione operativa degli obiettivi di P.E.G.) al fine di raggiungerli. Sintesi dei livelli di efficienza, efficacia ed economicità rilevati, con particolare riferimento agli indicatori di sintesi individuati per ogni obiettivo di PEG ed assegnazione di una percentuale di raggiungimento singola per indicatore. Accertamento delle risultanze ed assegnazione di una percentuale di raggiungimento complessiva dell'obiettivo, sulla base di una valutazione personale da parte del dirigente responsabile.

#### 3) Feedback dei risultati

Prospettiva legata al sistema gestionale degli obiettivi: motivazione delle risultanze ed analisi di ciò che nel corso dell'anno è deviato rispetto al programmato.

#### 4) Apprendimento e crescita

Esplicitazione dell'impegno del Responsabile di Settore nel promuovere e valorizzare il miglioramento dei risultati gestionali per l'anno successivo, considerando sia la sfera istituzionale che del personale coinvolto nell'Ente.

#### 5) Prospettiva finanziaria



Schema delle risultanze finanziarie: a tal fine, sono state utilizzate le risorse informative disponibili sul tema, reperibili da specifiche estrazioni effettuabili dagli applicativi informatici di natura contabile, attualmente validi nell'Ente, tenendo conto che ad oggi non esiste un sistema di contabilità analitica ufficiale, strutturata per Centro di Responsabilità/Centro di Costo.

#### 6) Produttività di Settore

Individuazione di un set di dati rappresentativi dell'attività ordinaria dei servizi di Settore dell'Ente. A tal fine, ogni Settore si impegnerà a fornire, come consuetudine e nel rispetto dei tempi stabiliti, i dati di attività per i vari servizi ad esso imputabili.

Di seguito sono riportati gli esiti operativi di Settore, riferiti agli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale alla Dirigenza dell'Ente per l'anno 2017, con approvazione di deliberazione n. 315/2017.

## **RELAZIONI DI SETTORE – ANALISI DIRIGENZIALE A CONSUNTIVO DELL'OPERATIVITÀ ANNUALE DI SETTORE.**

### **OBIETTIVI**

Nell'esercizio 2017 gli obiettivi per i Dirigenti dell'Ente sono stati assegnati, come precedentemente accennato, dalla Giunta Comunale attraverso l'approvazione del "Piano Esecutivo di Gestione – Piano della Performance".

Tutti i Dirigenti hanno raggiunto al gli obiettivi di performance organizzativa secondo gli esiti riportati nel referto del controllo di gestione inviato all'OIV a cui si fa espresso rinvio sulla base delle relazioni sulla performance trasmesse dai dirigenti.

Sul punto, si richiama la nota prot. n. 72319 del 23 giugno 2017 dello scrivente con la quale i Dirigenti sono stati invitati a far pervenire una relazione dettagliata nella quale veniva illustrato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per il primo semestre dell'anno 2017, nonché la nota di questo servizio, prot. n. 52126 del 08.05.2018, e con successivi solleciti per le vie brevi, si sono invitati i Dirigenti a far pervenire una relazione finale con la quale venivano illustrati il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2017 con gli atti programmatici sopra menzionati. In particolare, nell'ambito delle attività e dei sistemi di controllo di gestione di cui agli artt. 196, 197 e 198 D.Lgs n.267/2000, la struttura operativa diretta dallo scrivente ed alla quale è assegnata la funzione del controllo di gestione ha fornito le conclusioni del predetto controllo, oltre che agli amministratori, anche ai responsabili dei servizi, e all'OIV e, ai sensi di quanto previsto dall'art. 198 del citato Decreto, anche alla Corte dei Conti, a seguito dell'approvazione del Conto di gestione anno 2017 con **relazione prot. N. 88753 del 9/08/2018 (all. a)** il cui contenuto fa parte integrante e sostanziale del presente atto anche ai fini della cd. motivazione per relationem.

### **ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA**

#### **Le azioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.**

In applicazione di quanto disposto dall'art. 1 comma 59 della Legge n. 190/2012, il Comune di Ragusa è dotato di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Dopo la prima edizione, relativa al triennio 2014-2016 ed adottata secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale dell'Anticorruzione, il Piano è stato regolarmente aggiornato per i trienni successivi 2015-2017 e 2016-2018, sempre sulla base delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L'edizione relativa al triennio 2017-2019 è stata predisposta alla luce della delibera n.831 del 03.08.2016 con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016, il primo ad essere adottato dopo le rilevanti modifiche normative introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «*Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni*

*pubbliche»* (di seguito D.Lgs. 97/2016) e al Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici.

Il Piano definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire e contrastare il rischio della corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune e si prefigge i seguenti obiettivi:

- Ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione, operando sui livelli organizzativi dell'Ente.
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.
- Sviluppare un collegamento tra i compiti e le responsabilità inseriti nel Piano con il ciclo della performance e con gli obblighi di trasparenza.

In quanto documento di natura programmatica, si fonda sull'esigenza di incrementare in modo graduale e progressivo il sistema di prevenzione, quale processo in cui le strategie e gli strumenti sono affinati e modificati sulla base di soluzioni specifiche, tenendo in forte considerazione che i risultati dipendono dal consenso e dalla concreta promozione e realizzazione della "cultura della legalità" da parte di tutti gli attori coinvolti. Tra gli interventi individuati per rafforzare l'etica nell'Ente, inoltre, la formazione è considerata azione imprescindibile per consentire ai dipendenti l'acquisizione delle competenze deontologiche.

Tra i principali soggetti coinvolti nella predisposizione ed attuazione del Piano risultano: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, i Dirigenti e tutti i dipendenti .

Si segnala che , tra gli interventi individuati per rafforzare l'etica nell'Ente, la formazione è considerata azione imprescindibile per consentire ai dipendenti l'acquisizione delle competenze deontologiche.

Ai sensi dell'art.1 del D.Lgs. n.33/2013, nel testo novellato dal D.Lgs. n.97/2016, per trasparenza dell'attività amministrativa deve intendersi *"l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa"*

Nell'anno 2017, inoltre, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.) è divenuto parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Le informazioni previste dalla normativa sulla trasparenza sono pubblicate sulla home page dell'Ente nella sezione denominata "Amministrazione trasparente", costruita in conformità a quanto previsto dall'allegato A) del D.Lgs. n. 33/2013 e contenente i documenti, le informazioni ed i dati la cui pubblicazione è prevista come obbligatoria dalla normativa vigente.

A partire dall'anno 2016, infine, si è avviato un sistema integrato per la pianificazione delle attività amministrative nei tre ambiti della Performance, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, inserendo negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del Ptpc.

Nell'anno 2017 è stato inserito, quale obiettivo trasversale per tutta la Dirigenza, l'obiettivo di "Attuazione di tutte le misure di contrasto previste nel P.T.P.C. 2017/2019" , con particolare attenzione per la misura di contrasto della formazione del personale, condotta all'interno dell'Ente attraverso incontri formativi condotti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in collaborazione con i Dirigenti di volta in volta interessati.

## **Conclusioni**

Si è proceduto a verificare quindi, attraverso le relazioni prodotte dai Dirigenti, l'attività svolta nel periodo di riferimento ( 01/01 - 31/12/2017) ed i risultati conseguiti dai singoli Dirigenti; il tutto con riferimento agli obiettivi prefissati negli atti di programmazione su richiamati; l'attenzione si è focalizzata, particolarmente, sul raggiungimento degli obiettivi strategici.

Al riguardo, nel corso dell'anno 2017, sono stati proposti dai Dirigenti appositi "Progetti Obiettivo" approvati dalla "Commissione Valutazione Progetti Obiettivo 2017" nominata dal Sindaco, riconoscendo la loro conformità agli obiettivi strategici. Le relazioni sono state acquisite dalla Segreteria Generale ed i contenuti anche se non materialmente trascritti fanno parte integrante, precisando che le predette relazioni presentate dai singoli Dirigenti evidenziano un alto grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Ogni relazione fornisce, infatti il riscontro del risultato ottenuto rispetto a quello atteso. Nella maggior parte dei casi per ogni singolo obiettivo si dà atto della tempistica seguita per conseguire i risultati programmati sia nella sua interezza, sia con riferimento alle singole fasi nelle quali l'obiettivo è stato articolato.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**Dr. Vito**  **Scalogna**