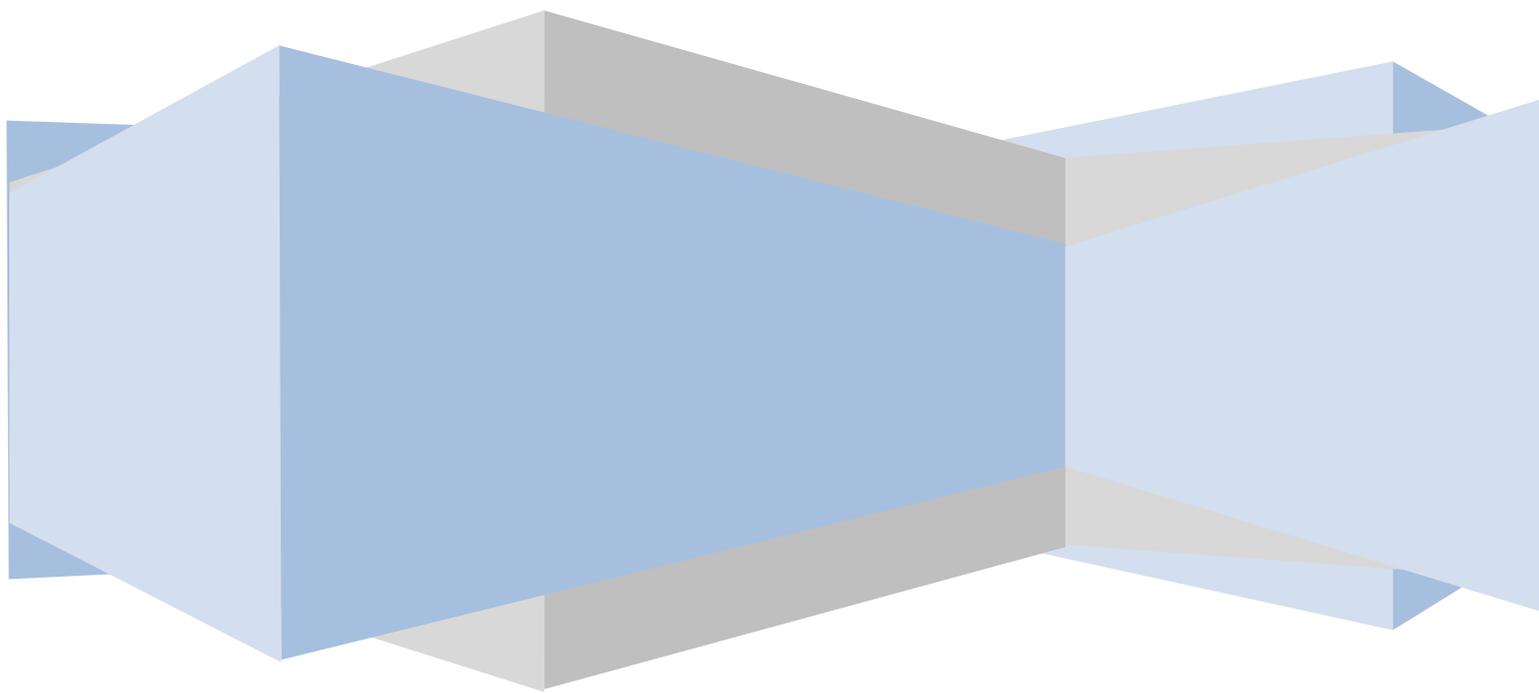




**COMUNE DI POZZALLO**

# **Relazione sulla Performance al 31 Dicembre 2022**



## INDICE

1	Presentazione della Relazione .....	3
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.....	4
	2.1. Il contesto esterno di riferimento .....	5
	2.2. L'amministrazione.....	8
	2.3. Sintesi dei risultati raggiunti .....	10
	2.4. Le criticità e le opportunità.....	12
3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti .....	123
	3.1. Albero della performance .....	123
	3.2. Obiettivi strategici.....	13
	3.3. Obiettivi gestionali .....	145
	3.4. Obiettivi individuali .....	156
4	Risorse, efficienza ed economicità .....	18
5	Pari opportunità e bilancio di genere .....	19
6	Il processo di redazione della relazione sulla performance .....	20
	6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	20
	6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	21

Allegato "A" – Tabella Obiettivi

Allegato "B" – Indicatori sintetici di bilancio esercizio finanziario 2020

Allegato "C" – Indicatori sintetici di bilancio esercizio finanziario 2021

Allegato "D" – Indicatori sintetici di bilancio esercizio finanziario 2022

## 1 Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b), del d.lgs. N. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, la performance dell'ente nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo di Gestione della Performance.

In particolare, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

In riferimento a tali finalità, la Relazione si configura come un documento snello e comprensibile, accompagnato da allegati che raccolgono informazioni di maggior dettaglio.

Per facilitare la sua lettura sono state proposte informazioni di sintesi riguardanti cinque principali sezioni:

- Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni;
- Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti;
- Risorse, efficienza ed economicità;
- Pari opportunità e bilancio di genere;
- Il processo di redazione della relazione sulla performance.

## **2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni**

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione nel corso dell'anno precedente. Tale riporta le informazioni relative a:

- il contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'Ente;
- il contesto interno relativo all'organizzazione, i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione;
- sintesi dei risultati raggiunti;
- le principali criticità che si sono manifestate nel corso del 2022.

## 2.1. Il contesto esterno di riferimento

Si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno con riferimento alle caratteristiche del territorio, alla popolazione ed alle attività economiche.

### Territorio

Pozzallo è l'unico comune della provincia di Ragusa lambito dalle acque del mar Mediterraneo, Il territorio ha un'altitudine di 20 m sopra il livello del mare con una superficie di 14,34 km<sup>2</sup>. Geograficamente si trova sulla costa meridionale della Sicilia, a nord est di Malta da cui dista 54 miglia (circa 100 km) e si estende per 2 km sul mar Mediterraneo, offrendo ai suoi abitanti e ai suoi turisti due grandi spiagge dalla sabbia fine e dorata. Si affaccia su un'ampia insenatura che va da punta Raganzino fino al litorale sabbioso della Marza. Il territorio è prevalentemente pianeggiante lungo la fascia costiera. Nella parte nord del territorio vi sono numero terreni coltivati ad uliveti. Dista 34 km dal capoluogo provinciale e confina a nord est con il comune di Ispica e a nord ovest con il comune di Modica. L'etimologia del nome deriva dalla forma "Pausis-alòs", modificatasi nel tempo nell'attuale nome, che risale al XVII secolo e significa "pozzo al mare", proprio per la presenza di molti pozzi d'acqua dolce esistenti nel luogo dai quali attingevano i velieri di passaggio. E' terra natale di Giorgio La Pira, uno dei Padri della Costituzione Italiana e sindaco santo di Firenze. La sua economia si basa sull'agricoltura e la pesca e, negli ultimi decenni, punta anche sullo sviluppo turistico grazie alle sue bellissime spiagge sabbiose, al mare limpido e azzurro e al clima mite per quasi tutto l'anno. Definita "Città terrazza sul Mediterraneo", Pozzallo è tra i comuni premiati dal 2002 con al Bandiera Blu della FEE, ambito riconoscimento nazionale per la qualità del mare, dei servizi, delle strutture e della ricettività.

### Popolazione

L'andamento della popolazione nell'ultimo decennio, rilevata al 31 dicembre di ciascun anno, è la seguente:

Anno	Residenti	Variazione	Famiglie	Componenti per Famiglia	%Maschi
2010	19.234	0,62%	7.368	2,60	49,4%
2011	18.967	-1.39%	7.462	2,54	49,4%
2012	19.205	1.25%	7.486	2,56	49,4%
2013	19.571	1.91%	7.473	2,62	49,4%
2014	19.582	0.06%	7.484	2,61	49,4%
2015	19.552	0.15%	7.455	2,62	49,4%
2016	19.505	-0.24%	7.433	2,61	49,4%
2017	19.466	-0.20%	7.359	2,63	49,4%
2018	19.427	-0.20%	7.456	2,60	49,3%
2019	19.351	-0.39%	7.459	2,59	49,4%

2020	19.339	-0,12%	7.531	2,56	49,6%
2021	19.232	-0,51%	7.596	2,49	49,5%
2022	18.997	-1,22%	7.613	2,49	49,5%

In particolare si rilevano dati in calo della popolazione, mentre rimangono sostanzialmente stabili i dati del numero delle famiglie e della composizione media delle famiglie.

La tabella seguente evidenzia invece una lieve diminuzione della fascia d'età sotto i 65 anni ed un progressivo invecchiamento della popolazione registrato negli ultimi anni.

<b>Anno</b>	<b>% 0-14</b>	<b>% 15-64</b>	<b>% 65+</b>	<b>Abitanti</b>	<b>Indice Vecchiaia</b>	<b>Età Media</b>
2013	16,0%	67,2%	16,8%	19.571	105,0%	40,6
2014	15,6%	67,0%	17,4%	19.582	111,3%	40,9
2015	15,3%	66,8%	17,8%	19.552	116,3%	41,1
2016	15,5%	66,2%	18,3%	19.505	118,6%	41,5
2017	15,1%	66,3%	18,6%	19.466	123,6%	41,9
2018	15,1%	65,4%	19,5%	19.427	129,0%	42,2
2019	14,9%	65,2%	19,9%	19.351	133,9%	42,4
2020	14,8%	65,0%	20,1%	19.339	135,6%	42,9
2021	14,9%	64,3%	20,8%	19.232	139,3%	43,7
2022	14,6%	64,2%	21,2%	18.997	145,1%	43,5

## **Attività economiche**

Imprese per settore di attività; forma giuridica, registrate, attive, natalità mortalità e saldi (dati aggiornati al 31.12.2022):

- Commercio su aree pubbliche – TOTALI 159

Settore merceologico ALIMENTARE	N. 70 ditte individuali
Settore merceologico NON ALIMENTARE	N. 98 ditte individuali
NATIVITA'	N. 2
  
- Commercio a posto fisso – TOTALI 482

Settore merceologico ALIMENTARE	N. 165 attività
Settore merceologico NON ALIMENTARE	N. 321 attività
DI CUI	N. 350 ditte individuali
	N. 136 società
  
- Esercizi di somministrazione – TOTALI n. 167

NATIVITA'	N. 3
VARIAZIONI	N. 2
CESSAZIONI	N. 0

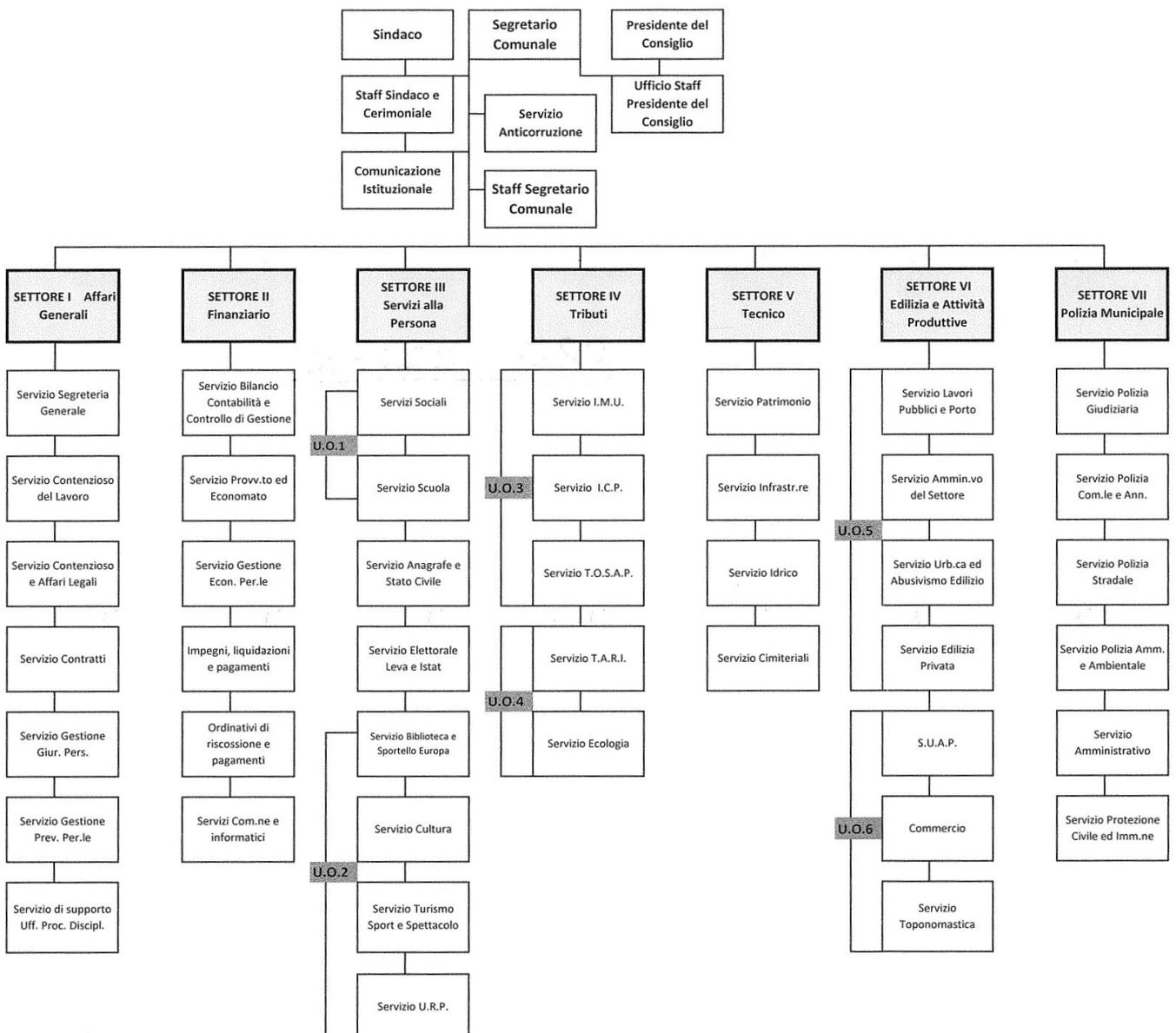
### SALDI

- Vendite Promozionali N. 1
- Vendite Sottocosto N. 3
- Vendite Straordinarie N. 3

## 2.2. L'amministrazione

### Macrostruttura Organizzativa

L'organigramma dell'ente nel 2022 prevede sette strutture di massimo livello (Settori) affidate alla direzione di figure dirigenziali. All'interno di ciascun settore sono incardinati i Servizi, i cui procedimenti amministrativi sono affidati alla responsabilità di dipendenti di categoria D ovvero, in assenza di questi, di categoria C, nominati dai dirigenti. Sono infine previste sei strutture intermedie, le Unità Operative, consistenti in raggruppamenti di servizi all'interno di un settore, la cui responsabilità è affidata a dipendenti di categoria D con incarico di posizione organizzativa, con o senza delega di parte delle funzioni dirigenziali, nominati dai dirigenti.



## Le Risorse Umane

<b>Dipendenti comunali per genere</b>	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Maschi	41	41	37
Femmine	119	109	95
<b>Totale</b>	<b>160</b>	<b>150</b>	<b>132</b>

<b>Dipendenti comunali per inquadramento</b>	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Segretario	1	1	1
Dirigenti	2	3	1
Titolari Posizioni Organizzative	5	5	5
Categoria D	2	1	5
Categoria C	89	82	66
Categoria B	56	54	51
Categoria A	5	4	3
<b>Totale</b>	<b>160</b>	<b>150</b>	<b>132</b>

<b>Spesa del Personale</b>	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Spesa complessiva del personale	5.029.255	4.640.473	4.843.969
Popolazione residente	19.339	19.232	19.197
Numero dipendenti	160	150	132
Popolazione residente / dipendenti	121	128	145
Spesa pro-capite	259	241	252

## 2.3. Sintesi dei risultati raggiunti

Si riporta di seguito la tabella riportante la misurazione della performance conseguita da ciascuna unità organizzativa di massimo livello.

In tale tabella è riportata l'incidenza di ciascuna unità di massimo livello al conseguimento della strategia complessiva dell'Ente calcolata in base agli obiettivi programmati ed il punteggio conseguito, calcolato in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Tabella performance di ciascuna unità organizzativa di massimo livello

Unità organizzativa massimo livello responsabile della realizzazione degli obiettivi	Punteggio massimo ottenibile	Percentuale realizzazione obiettivi	Punteggio conseguito
Segreteria Generale	5,0	100,0	5,0
Segreteria Generale e tutti i Settori (intersectoriale)	10,0	42,0	4,2
Settore Affari Generali	9,0	73,3	6,6
Settore Finanziario	18,0	92,2	16,6
Settore Edilizia e Attività produttive	20,0	35,0	7,0
Settore Servizi alla Persona	14,0	98,6	13,8
Settore Tecnico	5,0	54,0	2,7
Settore Tributi	9,0	93,3	8,4
Settore Polizia Municipale	10,0	0,0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>		<b>64,3</b>

Nelle tabelle allegate in appendice alla presente relazione (*Allegato A*) è riportato il dettaglio, per ciascuna unità organizzativa, degli obiettivi programmati, dei risultati attesi e del loro livello di raggiungimento (in verde obiettivi completamente raggiunti, in giallo obiettivi parzialmente raggiunti ed in arancione obiettivi non raggiunti).

## 2.4. Le criticità e le opportunità

Le maggiori criticità, con riferimento ai risultati programmati e non raggiunti, riguardano principalmente quei programmi la cui realizzazione necessitava di un elevato livello di collaborazione fra i vari settori e/o di una innovazione gestionale, ed in particolare:

- Amministrare con trasparenza ed efficienza;
- Favorire lo sviluppo produttivo;
- Il Comune e la gestione dell'emergenza Covid-19;
- Legalità e sicurezza dei cittadini;
- Promozione immagine della città;
- Promozione del territorio;
- Servizi alle persone deboli;
- Vivere Pozzallo nel rispetto del territorio.

Si evidenzia che tali criticità sono fortemente correlate ad una non sempre efficace programmazione dell'Ente e ad una cultura gestionale non sempre orientata al raggiungimento dei risultati.

Fra le aree di miglioramento già perseguite si segnalano gli incontri effettuati con i Dirigenti volti alla condivisione della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla sensibilizzazione rispetto alla diffusione di una cultura del risultato. Ciò ha permesso di conseguire già nei primi mesi del presente anno alcuni obiettivi i cui risultati erano attesi nell'anno 2022.

La rinnovata condivisione del metodo di lavoro e del processo di pianificazione, programmazione, monitoraggio e rendicontazione della performance (sia con l'Amministrazione che con i Dirigenti) unitamente alla riorganizzazione della struttura, potrà rappresentare un'opportunità per riprogrammare e conseguire gli obiettivi non raggiunti onde conseguire più elevati livelli di performance.

### 3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

#### 3.1. Albero della performance

L'albero della performance fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione. Nella logica dell'albero della performance il mandato istituzionale e la missione dell'Ente sono articolate in aree strategiche, a cui sono associati, laddove sia possibile la loro identificazione, i risultati finali attesi delle politiche dell'Ente sui portatori di interesse, in termini di miglioramento delle loro condizioni di vita.

Gli obiettivi strategici si ricollegano alle aree strategiche (ed all'attuazione dei programmi triennali della "Relazione previsionale e programmatica") del Comune e rappresentano il "risultato immediato" atteso dei programmi stessi.

Si riporta a seguire l'Albero della Performance del Comune di Pozzallo, con indicazione per ciascun programma strategico del livello conseguito.

Programma strategico									
	Amministrare con trasparenza ed efficienza	Favorire lo sviluppo produttivo	Il Comune e la gestione dell'emergenza Covid-19	Legalità e sicurezza dei cittadini	Promozioni e immagine della città	Promuovere il territorio	Servizi alle persone deboli	Vivere Pozzallo del rispetto del territorio	TOTALE
Incidenza Strategia Programmata per area strategica	52,0	10,0	3,0	13,0	3,0	3,0	7,0	9,0	<b>100</b>
Livello Strategia conseguita	38,6	5,0	3,0	2,7	3,0	3,0	7,0	2,0	<b>64,3</b>

## 3.2. Obiettivi strategici

Di seguito si riporta la tabella riportante il quadro sintetico del livello di performance conseguita con riferimento agli obiettivi strategici.

Nella suddetta tabella sono specificati:

- Gli obiettivi strategici relativi ai programmi politici;
- L'incidenza di ciascun obiettivo strategico sulla strategia dell'Ente;
- Il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo in termini percentuali;
- L'effettivo contributo fornito dall'obiettivo strategico al conseguimento della strategia in base al suo livello di realizzazione.

### Tabella livello di conseguimento degli Obiettivi Strategici

Obiettivo Strategico	Punteggio Massimo Ottenibile	Livello realizzazione Obiettivo		Punteggio Conseguito
		Valore Assoluto	Percentuale realizzazione	
Attenuazione del rischio idrogeologico del territorio	3,0	0,0	0,0	0,0
Attività di assistenza e supporto in occasione di sbarchi e per emergenza Covid-19	1,0	0,0	0,0	0,0
Attività di monitoraggio per migliorare i servizi resi al cittadino e di efficienza delle risorse ethernet per migliorare la qualità del lavoro svolto nei vari servizi	2,0	2,0	100,0	2,0
Attività di notifica per conto dell'Ente e di altre istituzioni richiedenti - Attività di accertamento anagrafico	1,0	0,0	0,0	0,0
Avvicinare il Comune ai cittadini e alle imprese semplificando i rapporti, migliorando la comunicazione. Far conoscere meglio i servizi offerti dal Comune nell'ottica di una maggiore responsabilizzazione dei cittadini e un maggior coinvolgimento.	2,0	1,8	90,0	1,8
Azioni di informazione e sostegno della popolazione per fronteggiare l'emergenza covid-19	3,0	3,0	100,0	3,0
Contrasto all'evasione e all'elusione	7,0	6,4	91,4	6,4
Efficientare i servizi erogati dall'Ente	4,0	1,0	25,0	1,0
E-government	7,0	4,0	57,1	4,0
Informare celermente i cittadini e le imprese di tutte le iniziative e delle varie comunicazioni mediante l'uso della pagina istituzionale Facebook – progettazione e realizzazione di materiale promo pubblicitario per migliorare l'immagine e la promozione dell'Ente.	2,0	2,0	100,0	2,0
Ottimizzazione delle attività degli organi istituzionali. Gestione albo pretorio	2,0	2,0	100,0	2,0
Potenziamento dei centri estivi esistenti nel territorio	1,0	1,0	100,0	1,0
Programma politico di recupero, riqualificazione, valorizzazione e risanamento strutturale di alcuni beni pubblici	4,0	3,2	80,0	3,2
Programmazione e rendicontazione per rafforzare l'efficienza e la trasparenza. Fornire ai cittadini degli strumenti semplici e completi per valutare il lavoro dell'amministrazione	4,0	1,2	30,0	1,2
Promozione valorizzazione delle risorse dell'ambiente e del paesaggio, rendendo più fruibili i luoghi	2,0	2,0	100,0	2,0
Promuovere la cultura del rispetto delle regole	2,0	0,0	0,0	0,0
Rafforzare il presidio e il controllo del territorio	2,0	0,0	0,0	0,0
Rafforzare l'azione di prevenzione dei fenomeni di dissesto idrogeologico	1,0	0,7	70,0	0,7
Realizzare azioni di contrasto al fenomeno del randagismo	2,0	0,0	0,0	0,0
Riconoscimento Bandiera Blu	3,0	3,0	100,0	3,0
Riequilibrio Economico e Finanziario dell'Ente	17,0	14,0	82,4	14,0
Rispetto della normativa in materia di commercio in sede fissa, ambulante e nelle aree mercatali	2,0	0,0	0,0	0,0
Salvaguardia del Patrimonio dell'Ente	2,0	2,0	100,0	2,0
Sviluppo economico, sociale e turistico del territorio	11,0	6,0	54,5	6,0
Tutela dei diversamente abili attraverso interventi che promuovano l'integrazione nel tessuto sociale della Città	3,0	3,0	100,0	3,0
Tutela della famiglia e dei minori attraverso interventi mirati	1,0	1,0	100,0	1,0
Utilizzo dei fondi assegnati dal Governo Nazionale e dalla Regione per l'emergenza Covid-19 per venire incontro alle fasce deboli della popolazione	2,0	2,0	100,0	2,0
Valorizzare i beni e gli spazi destinati principalmente alla formazione e divulgazione culturale	3,0	3,0	100,0	3,0
Valorizzazione delle Risorse architettoniche e fruibilità del demanio stradale	4,0	0,0	0,0	0,0
	<b>100,0</b>	<b>64,3</b>		<b>64,3</b>

### 3.3. Obiettivi gestionali

Gli obiettivi gestionali discendono dagli obiettivi strategici. Essi sono già descritti dettagliatamente nelle tabelle allegate in appendice alla presente relazione ove è riportato il dettaglio, per ciascuna unità organizzativa, degli obiettivi programmati, dei risultati attesi e del loro livello di raggiungimento (in verde obiettivi completamente raggiunti, in giallo obiettivi parzialmente raggiunti ed in arancione obiettivi non raggiunti).

Per quanto riguarda le informazioni inerenti i risultati in tema di **anticorruzione, trasparenza** e di **standard di qualità**, si segnala che essi costituivano specifici obiettivi da realizzare nell'anno 2022, dettagliati nelle tabelle allegate in appendice alla presente relazione (*Allegato A*), sotto la voce di programma "Amministrare con trasparenza ed efficienza". Si rileva al riguardo che sono stati raggiunti solo parzialmente, come si evince dalle tabelle allegate (*Allegato A*).

Si segnala che il **Responsabile della prevenzione della corruzione** per l'anno 2022 non è stato nominato stante l'assenza di un Segretario Comunale titolare.

Il **Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) per il triennio 2022/2024 e, quale Sezione dello stesso, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2022/2024**, sono stati adottati con delibera di **G.C. N° 41 del 3/03/2022**, a seguito di avviso pubblico riguardante la procedura per l'adozione pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Il Piano obiettivi 2022-2024 ed il PEG sono pertanto elaborati in coerenza con i disposti dei suddetti piani.

### 3.4. Obiettivi individuali

Il Comune di Pozzallo, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore approvato dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 135 del 18 luglio 2014, effettua la valutazione con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle unità organizzative di massimo livello in cui si articola ed ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Si fa presente al riguardo che l'Ente con deliberazione della Giunta Municipale n. 239 del 29 novembre 2023 ha provveduto ad aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance alle evoluzioni dell'apparato burocratico e della normativa di riferimento, come evidenziato dal Nucleo Indipendente di Valutazione nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni redatta ai sensi del D.lgs. 150/2009, art. 14, c. 4, lett. a) in particolare per quel che concerne le previsioni relative alle valutazioni dei Dirigenti e dei Titolari di Elevata Qualificazione.

La valutazione dei singoli dipendenti viene effettuata sulla base di diversi parametri cui è assegnato un peso, come descritto nella seguente tabella.

		<b>Performance Organizzativa</b>	<b>Performance individuale (obiettivi individuali)</b>	<b>Capacità Manageriali</b>	<b>Competenze Professionali</b>	<b>Customer satisfaction</b>	<b>Capacità Valutazione collaboratori</b>
Dirigenti	Peso	25	25	20	10	10	10
	Valutatore	OIV	OIV	OIV	OIV	OIV	OIV
		<b>Struttura organizzativa massimo livello in cui operano</b>	<b>Performance individuale (obiettivi individuali e/o di gruppo)</b>	<b>Comportamenti Organizzativi</b>	<b>Competenze Professionali</b>		
Altri dipendenti	Peso	30	30	20	20		
	Valutatore	Dirigenti					

I risultati delle valutazioni individuali sono descritti nella tabella riportata a seguire.

Tabella Risultati Valutazione dipendenti aggregati per ruolo/inquadramento e classi di punteggio

Punteggio		Dirigenti		Categoria A-B-C-D		TOTALE	
Da	A	Val. Assol.	Val. %	Val. Assol.	Val. %	Val. Assol.	Val. %
100	91	0	0	33	22,4	33	22,0
90	81	0	0	70	47,6	70	46,7
80	71	1	33,3	38	25,9	39	26,0
70	61	0	0	3	2,0	3	2,0
59	50	0	0	1	0,7	1	0,7
Meno di 50		2	66,7	2	1,4	4	2,7
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>	<b>100</b>	<b>147</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

## 4 Risorse, efficienza ed economicità

Si riporta a seguire l'andamento degli indici di bilancio più significativi, indicativi dell'efficienza dell'azione dell'Ente.

Tipologia indicatore	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2020
<b>Entrate correnti</b> Incidenza degli accertamenti / Previsione di parte corrente	91,86%	70,41%	75,18%
<b>Anticipazione Istituto Tesoriere</b> Utilizzo e anticipazione chiuse	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Spese di personale</b> Incidenza della spesa del personale / spesa corrente	35,79%	41,11%	41,94%
<b>Spese di personale</b> Spesa di personale pro-capite	€ 257,56	€ 271,78	€ 281,88
<b>Interessi passivi</b> Incidenza interessi passivi / entrate correnti	3,09%	3,93%	4,36%
<b>Investimenti</b> Investimenti pro-capite	€ 8,99	€ 182,18	€ 140,56
<b>Smaltimento debiti finanziari</b> Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	gg. 123,25	gg. 110	gg. 120
<b>Smaltimento debiti finanziari</b> Indebitamento pro-capite	€ 1.796,59	€ 2.179,99	€ 1.756,69
<b>Composizione dell'avanzo di amministrazione</b> Incidenza quota accantonata nell'avanzo	209,73%	224,62%	203,32%
<b>Debiti fuori bilancio</b> Debiti riconosciuti e finanziati	4,76%	0,14%	0,13%

Per un esame in dettaglio degli indicatori sintetici di bilancio relativi agli esercizi finanziari 2020-2021-2022, si rimanda alle seguenti tabelle, allegare in appendice alla presente relazione.

*Allegato B:* Piano degli indicatori di bilancio - indicatori sintetici esercizio finanziario 2020

*Allegato C:* Piano degli indicatori di bilancio - indicatori sintetici esercizio finanziario 2021

*Allegato D:* Piano degli indicatori di bilancio - indicatori sintetici esercizio finanziario 2022

## 5 Pari opportunità e bilancio di genere

L'art. 48 c. 1 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono Piani di Azioni Positive (PAP) tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Deve rilevarsi che tali misure rivestono particolare rilievo nella specificità di questo ente, considerato che al 31 dicembre 2022 la presenza di dipendenti donne è nettamente maggiore di quella di dipendenti uomini (95 dipendenti donne e 37 dipendenti uomini).

**Con delibera di Giunta Comunale n. 268 del 15/11/2022** è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2022-24, in cui alcune azioni sono rivolte all'interno dell'amministrazione ed altre a tutta la cittadinanza.

Gli obiettivi previsti nel piano e le relative azioni positive risultano essere stati regolarmente attuati, in particolare riguardo alla agevolazione delle modalità di lavoro flessibili – al fine di conciliare la vita professionale con la vita familiare, sia per problematiche legate alla genitorialità sia per situazioni di disagio varie – nonché riguardo alla ricollocazione presso altri uffici valutando le richieste pervenute sia per ragioni logistiche che per dare la possibilità di esprimere al meglio la professionalità e le aspirazioni del richiedente.

## **6 Il processo di redazione della relazione sulla performance**

### **6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

La presente relazione, nelle more della nomina della “Struttura Tecnica Permanente della Performance”, è stata redatta dal Segretario Comunale, Dott.ssa Antonina Margiotta, seguendo le indicazioni di cui alle Linee Guida n. 3 di Novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance, al fine di poter rendicontare l’azione dell’Ente alla Comunità Amministrata.

La relazione è stata inoltre redatta in linea con la previsione di cui al Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale dell’ente, approvato con deliberazione della Giunta municipale n. 135 del 18 luglio 2014 ed in vigore nell’anno di riferimento.

Il Segretario Comunale ha chiesto la collaborazione degli uffici dell’Ente per l’elaborazione delle tabelle e paragrafi contenenti informazioni meglio specificabili dagli stessi uffici e segnatamente:

- Paragrafo 2.1. – tabelle andamento della popolazione e suddivisione per fasce d’età (redatte a cura dell’Ufficio Anagrafe);
- Paragrafo 2.1 – tabella attività economiche (redatta dal SUAP);
- Paragrafo 2.2 – tabelle su risorse umane e spese del personale (redatte dall’Ufficio Personale)

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

I principali vantaggi individuati nella implementazione della metodologia di lavoro adottata sono stati:

- Il collegamento sistematico della dimensione strategica con quella operativa;
- Il collegamento sistematico tra la misurazione della performance a livello di ente nel suo complesso, di unità organizzative e di singoli individui;
- la definizione di un orizzonte programmatico di carattere pluriennale;
- l'esplicitazione di obiettivi misurabili, di strumenti di misurazione (indicatori) e di target precisi.

Le maggiori criticità che si sono registrate sono relative invece relative a:

- una cultura organizzativa non adeguata al recepimento di strumenti e tecniche per una gestione manageriale dell'Ente. Tale fattore ha, fra le altre cose, causato:
  - il mancato rispetto dei tempi previsti nell'applicazione delle varie fasi del ciclo della performance;
  - una non sempre adeguata programmazione degli obiettivi operativi ed un loro fragile monitoraggio;
  - un debole coinvolgimento di tutto il personale nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente;
- la mancata nomina della struttura tecnica permanente per la valutazione della performance che ha ostacolato il corretto svolgimento dell'intero processo;
- difficoltà di definire e ancor più di misurare indicatori di outcome;
- alla complessità nel realizzare il coinvolgimento degli stakeholder esterni con tempi e risorse ridotti sia in fase di programmazione degli obiettivi che a consuntivo di misurazione;
- la mancata implementazione dell'infrastruttura di supporto. L'attuale sistema informativo in dotazione all'Ente non soddisfa i requisiti minimi per permettere una tempestiva valutazione della performance ed un'azione amministrativa pienamente efficiente, sia a causa della mancanza di un software che consenta la gestione dell'intero ciclo della performance (dalla pianificazione alla rendicontazione), sia a causa della mancata implementazione del sistema di controllo di gestione e reporting.

Si riporta a seguire tabella relativa ai documenti del ciclo di gestione della Performance come previsto dalla delibera CIVIT n.2 del 2012.

Tabella 8 – Documenti del Ciclo di Gestione della Performance

Documento	Data di Approvazione	Data di Pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link Documento	Note
Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	18/07/2014	18/07/2014	_____	<a href="https://old.comune.pozzallo.rg.it/dettAtt o.aspx?idatt=211ca3b5e5b7ec38c2ac3130c9e35c39&amp;di=ccc74c8b1af2f7edc dbf270025468352">https://old.comune.pozzallo.rg.it/dettAtt o.aspx?idatt=211ca3b5e5b7ec38c2ac3130c9e35c39&amp;di=ccc74c8b1af2f7edc dbf270025468352</a>	_____
Obiettivi e piano della performance 2022	6/12/2022	9/12/2022	6/12/2022	<a href="https://old.comune.pozzallo.rg.it/dettAtt o.aspx?idatt=5181256de345640fac05d2dba6810809&amp;di=ccc74c8b1af2f7edc dbf270025468352">https://old.comune.pozzallo.rg.it/dettAtt o.aspx?idatt=5181256de345640fac05d2dba6810809&amp;di=ccc74c8b1af2f7edc dbf270025468352</a>	_____
Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2022/2024	3/03/2022	5/03/2022	_____	<a href="https://old.comune.pozzallo.rg.it/dettagl io.aspx?id=34808a5d25112a7f378fce78a56dba4">https://old.comune.pozzallo.rg.it/dettagl io.aspx?id=34808a5d25112a7f378fce78a56dba4</a>	_____
Standard di Qualità dei servizi	_____	_____	_____	_____	_____

Alla luce delle superiori considerazioni si ritiene di dover consolidare il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 135 del 18 luglio 2014 ed in vigore nell'anno di riferimento, preso atto che l'Ente con deliberazione della Giunta Municipale n. 239 del 29 novembre 2023 ha provveduto ad aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance alle evoluzioni dell'apparato burocratico e della normativa di riferimento, come evidenziato dal Nucleo Indipendente di Valutazione nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni redatta ai sensi del D.lgs. 150/2009, art. 14, c. 4, lett. a) in particolare per quel che concerne le previsioni relative alle valutazioni dei Dirigenti e dei Titolari di Elevata Qualificazione..