



## COMUNE DI SANTA LUCIA DEL MELA Città Metropolitana di MESSINA

### RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

#### **Presentazione e sintesi delle informazioni di interesse per gli Stakeholder**

La presente Relazione sulla Performance è il documento che completa il Ciclo di Gestione della Performance con riferimento all'annualità 2020, avviato con l'approvazione del Piano della performance 2020.

Il D. Lgs. 150/09 attribuisce alla Relazione sulla Performance la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, strategici, operativi ed individuali in esso previsti, nonché gli eventuali scostamenti rilevati.

Il Comune di Santa Lucia del Mela completa il Ciclo di Gestione della Performance 2020 con il presente documento, il quale è volto a render conto agli *stakeholder*, in un'ottica di trasparenza, delle risultanze della performance del periodo amministrativo di riferimento.

La Relazione sulla Performance è la sintesi di un processo dinamico, condiviso e partecipato. Tale processo ha previsto, inoltre, un monitoraggio degli obiettivi di performance definiti in sede di pianificazione e la conseguente valutazione dei risultati intermedi e finali ottenuti.

Per facilitare la lettura del documento, sono qui proposte informazioni di sintesi circa il contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'ente, il contesto interno (relativo all'organizzazione dell'Ente), i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione, i risultati finali raggiunti e le principali criticità o elementi di merito che si sono manifestati nel corso del 2020.

#### **1. Dati generali dell'Ente**

## 1.1 Il contesto esterno

Il **Comune di Santa Lucia del Mela**, al fine di individuare le azioni più coerenti per soddisfare le aspettative dei propri stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto esterno di riferimento. Di seguito si rappresentano le principali variabili che rappresentano lo scenario nel quale si è sviluppata ed hanno determinato l'azione amministrativa nell'anno 2020.

### 1.1.1 popolazione residente

Popolazione residente	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
	4.582	4.538	4.512

### 1.1.2 Il contesto interno

amministrazione comunale:

Sindaco: avv. Matteo Sciotto;

Vice Sindaco: Angelo Letizia;

Assessori:

Martina Mendolia;

Benedetto Merulla;

Pier Paolo Tindaro Calderone;

Consiglio comunale:

Cannuni Pietro	Presidente	Consiglio
D'Amico Angela	Consigliere	Consiglio
Mirabile Maria Catena	Consigliere	Consiglio
Merulla Benedetto	Consigliere	Consiglio
Maio Nicolina Grazia	Consigliere	Consiglio
Rizzo Francesco	Consigliere	Consiglio
Coppolino Miriam	Consigliere	Consiglio
Giunta Antonio	Consigliere	Consiglio

Lombardo Elisabetta	Consigliere	Consiglio
Alibrando Antonio	Consigliere	Consiglio
Ispoto Maria	Consigliere	Consiglio
Pandolfo Santo	Consigliere	Consiglio

La struttura organizzativa del Comune di Santa Lucia del Mela è articolata in Settori, Servizi ed Uffici. I Settori sono la struttura di massima dimensione ed i responsabili sono titolari della Posizione Organizzativa e, pertanto, compiono tutti gli atti di gestione che la legge assegna ai funzionari. I Settori dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

Al vertice della struttura si trova il Segretario Generale, che sovrintende alla gestione del Comune e allo svolgimento delle funzioni dei responsabili, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza; svolge inoltre funzioni di consulenza giuridico/amministrativa per gli organi del Comune.

La responsabilità della gestione amministrativa, finanziaria e tecnica di ogni Settore è attribuita ad un Responsabile che la esercita mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ogni Settore, con a capo un titolare di posizione organizzativa, è dotato di specifiche risorse umane, strumentali e finanziarie.

## **2. Il Piano della Performance: Sintesi**

I risultati di performance raggiunti vengono misurati e valutati seguendo il medesimo approccio culturale e metodologico che ha supportato la stesura degli obiettivi strategici, garantendo trasparenza e intelligibilità nel rapporto con gli interlocutori dell'Ente.

In riferimento al ciclo della performance preme rilevare quanto segue:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 70 del 5.12.2020 è stato approvato il D.U.P. 2020/2022
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 307 del 24 settembre 2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2020/2022;
- con deliberazione della Giunta municipale n. 307 del 24 settembre 2019 è stato approvato il sistema di valutazione;
- con delibera di Giunta comunale n. 385 del 25 novembre 2020 è stato approvato il "sistema di misurazione e valutazione delle performance" per l'anno 2020;

## **3. Gli obiettivi strategici di Ente.**

### 3.1 La trasparenza

Il Comune fornisce un'indicazione circa l'utilizzo del sito istituzionale alla luce del principio della "Trasparenza" intesa, appunto, come accessibilità totale per tutti agli atti, ai regolamenti, ai servizi ed alle attività rese dall'Ente.

L'Ente si è dotato del "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" per soddisfare quanto relativo al D.Lgs.vo 33/2013 e al d. lgs n. 97/2016 e nel corso del tempo adegua il proprio sito istituzionale coerentemente alle indicazioni di legge.

### 4. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

Nella sezione va descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, come di seguito:



### Conclusioni

La Relazione sulla Performance costituisce l'elemento di sintesi del ciclo di gestione della performance con riferimento ad un periodo amministrativo annuale e, allo stesso tempo, è l'elemento di analisi per dare il via ad azioni migliorative e correttive future.

In tale ottica, sono qui elencati i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance per l'anno 2020.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2020	
<b>Punti di forza</b>	Buon livello di coinvolgimento per la definizione e attuazione degli obiettivi.
<b>Punti di debolezza</b>	Limitate disponibilità finanziarie dell'ente anche in termini di configurazione del fondo del trattamento del salario accessorio.
<b>Opportunità</b>	Trasparenza e misurabilità dell'attività Amministrativa nel suo complesso.

<b>Criticità</b>	Perdita della correlazione dell'utilità per i cittadini dell'applicazione del Ciclo della performance (rischio di processo autoreferenziale).
------------------	---

Il Segretario comunale  
*f.to dott. Marcello Iacopino*