



## Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)

1° Settore Ufficio Deliberazioni

<b>ORIGINALE</b>	<b>di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE</b>
<del>COPIA</del>	

<b>N. 246</b> Registro deliberazioni  <b>Del 01/12/2021</b>	<b>OGGETTO: Approvazione relazione sulla performance 2019/2020.</b>
--	---

L'anno duemilaventuno, il giorno uno del mese di dicembre, alle ore 13.00 e segg. nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

N.ro	Cognome	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	MIDILI	Giuseppe	Sindaco	X	
2	ALESCI	Francesco	Assessore	X	
3	ROMAGNOLO	Santi	Assessore		X
4	NICOSIA	Antonio Franco	Assessore	X	
5	DE GAETANO	Giuseppina Beatrice	Assessore		X
6	MELLINA	Roberto	Assessore	X	
7	CAPONE	Maurizio	Assessore		X
8	MAGISTRI	SIMONE	Assessore	X	

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Andreina Mazzù.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli articoli 53 e 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

### DELIBERA

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

**Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.**



## COMUNE DI MILAZZO

Città Metropolitana di Messina

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 123 DEL 30.11.2021

IL PROPONENTE \_\_\_\_\_

### **OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019 / 2020.**

PREMESSO che in seguito alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori del comparto autonomie Locali viene a trovare piena applicazione la normativa di cui al D.lgs. N. 150 del 27.10.2009 (cosiddetta “Legge Brunetta”), compresa la parte di cui l’art. 74, comma 2, del medesimo decreto aveva differito l’applicazione e, nello specifico, quella riguardante la “relazione sulla performance”;

RILEVATO che pertanto è necessario approvare entro il 30 giugno di ciascun anno la Relazione sulla Performance, documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate;

CONSIDERATO che la suddetta relazione, successivamente all’approvazione, dovrà essere:

- - Inviata all’Organo di Valutazione, che deve provvedere a “validarla” mediante apposita certificazione;
- - pubblicata ai sensi dell’articolo 10, comma 8, lettera b) del D. Lgs. 33/2013 nella sezione Trasparenza del sito web istituzionale insieme allo stesso documento di validazione redatto dall’Organo di Valutazione, ai sensi di quanto al punto precedente;

VISTI i DD.Lgs. 165/2001 e 267/2000;

VISTI l’allegata relazione in forma di “relazione sulla performance” a firma del Segretario Comunale e ritenuta meritevole di approvazione;

ACQUISITO il parere favorevole reso ai sensi dell’ art. 49 del D.lgs. 267/2000, come da prospetto allegato;

### P R O P O N E

- 1) di approvare la relazione annualità 2019 e relazione annualità 2020, relative alla performance dei Dirigenti in forma di “relazione sulla performance” a firma del Segretario Generale, allegate al presente atto che costituiscono parte essenziale e che qui si intendono integralmente richiamate;
- 2) di disporre che le medesime relazioni vengano successivamente pubblicate ai sensi dell’articolo 10, comma 8, lettera b) del D. Lgs. 33/2013 nella sezione Trasparenza del sito web istituzionale;
- 3) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, al fine di dare supporto all’organo di valutazione nel più breve tempo possibile onde consentirgli un più puntuale espletamento delle sue funzioni.

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019**





## PREMESSA

Il Piano della Performance 2019 è stato approvato unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, in quanto parti funzionali dello stesso documento di programmazione dell'Ente, con delibera della Giunta Comunale n.156 del 18 settembre 2019, modificato parzialmente con delibera di giunta n 213 del 24.12.2019 e pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Piano della performance si collega strettamente anche agli altri documenti di pianificazione adottati dalla Comune, e precisamente il Documento Unico di programmazione (DUP) e il Bilancio preventivo.

Il suddetto Piano è stato redatto ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 e ss.mm.ii., e si ispira al principio del lavoro per obiettivi, della misurazione delle prestazioni e della valorizzazione del merito. Nel Piano sono definiti gli obiettivi strategici che il Comune di Milazzo si è posto per l'anno di riferimento e che contribuiscono a realizzare le priorità politiche. Per ogni obiettivo strategico sono stati definiti i responsabili, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno. Gli indicatori, inoltre, sono stati costruiti in modo da misurare o il grado di efficacia interna/esterna o il livello di efficienza, a seconda del tipo di obiettivo. In tutti i casi gli indicatori riportano il valore di raggiungimento atteso (target), l'unità di misura nonché il valore di partenza considerato (ad esempio: quello dell'anno precedente), nel caso di indicatori che prevedono aumenti o diminuzioni rispetto ad un valore di riferimento.

Gli obiettivi, che costruiscono il Piano, sono collegati alla valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale. La fase della valutazione prende il via con il monitoraggio degli obiettivi in corso d'anno e prosegue con la valutazione delle Performance organizzativa e individuale (valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative e del Personale). Contestualmente viene predisposta la Relazione finale sulle performance.

### La Relazione sulla performance

Permette di evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando gli eventuali scostamenti delle performance complessive e individuali delle Posizione Organizzative, rispetto ai target fissati dal Piano della Performance.

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2019; inoltre si rendono noti i risultati raggiunti negli obiettivi strategici mediante gli indicatori individuati a inizio anno, potendo misurare, così, in modo chiaro e trasparente, i risultati raggiunti. Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

Al pari del Piano della Performance la Relazione deve essere approvata dall'Organo esecutivo. Ai sensi dell'art 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs 150/2009 la Relazione deve essere validata dall' Organismo di valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui all'art 3 del medesimo D. Lgs 150/2009.

Il Comune di Milazzo, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti:

- Determinazione Sindacale n 26 del 24 luglio 2018 di nomina del Nucleo di Valutazione di durata triennale;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 11 giugno 2019 di approvazione del Nuovo Sistema di Valutazione della Performance;
- Deliberazione di Giunta Comunale n 156 del 18 settembre 2019 del Piano della Performance 2019 unitamente al PEG;

La Relazione della performance é parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all' art.4 del decreto legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi :

- a) Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei corrispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l' allocazione delle risorse;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazioni di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo i criteri di valorizzazione del merito;
- f) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari di servizi.

La relazione sulla Performance completa il ciclo di gestione della Performance con riferimento all'annualità di riferimento. Essa è strettamente connessa con il Piano della Performance, in quanto si pone l' obiettivo di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti dal Comune di Milazzo rispetto agli obiettivi programmati nel piano della Performance e nel PEG. Pertanto, la presente relazione non può essere letta

disgiuntamente da quest'ultimo atto di programmazione, fornendo un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se il Comune:

- 1) ha realizzato le fasi previste dai programmi e progetti contenuti nel Documento Unico di programmazione;
- 2) ha svolto il livello di attività ed erogato il livello di servizi programmato nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza, efficacia, customer satisfaction.

### **VALUTAZIONE EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione si è più volte riunito per attenzionare la fase di monitoraggio degli obiettivi, richiedendo ai Dirigenti delle relazioni parziali sui risultati raggiunti e da raggiungere, tanto da porsi l'esigenza di una modifica di alcuni obiettivi assegnati.

A seguito dell'acquisizione delle relazioni illustrative dei Dirigenti sono state emesse le valutazioni di cui alle schede allegate, dalle quali può evincersi che in buona parte realizzato gli obiettivi assegnati, mentre altri settori assegnati a Dirigenti non hanno raggiunto la sufficienza.

### **RAPPORTO TRA L'ESITO DELLA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' MONETARIA**

La vigente metodologia di attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigente è disciplinata nell'art 9, lett A), del regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n. 98 del 11 giugno 2019,

Pertanto, sulla base dei punteggi attribuiti dal Nucleo di valutazione, si ha la seguente graduazione delle retribuzione di risultato attribuibili:

- n. 1 dirigenti percepisce la retribuzione di risultato in proporzione al punteggio ottenuto;
- n. 2 dirigenti non hanno raggiunto la sufficienza richiesta dalla legge cui è collegata la perdita della retribuzione di risultato
- Nel 2019 non vi erano nell'Ente posizioni organizzative.

### **ANALISI DEGLI OBIETTIVI AFFIDATI**

Gli obiettivi assegnati e presentati nel Piano della Performance 2019 coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i Dirigenti in servizio oltre al Segretario Generale; nel complesso solo un dirigente ha parzialmente raggiunto gli obiettivi.

L'attività del Segretario Generale viene valutata dal Sindaco sulla base della relazione dalla stessa presentata E' da dire che gli obiettivi sono stati assegnati formalmente nel mese di settembre tuttavia trovano riscontro altresì nelle numerose direttive inviate dal Sindaco pro-tempore ai Dirigenti

### **CONCLUSIONI**

L'attività dei Settori risulta documentata nelle relazioni dei Dirigenti che si allegano e che risultano parte integrante e sostanziale del presente atto.

L'attività dei Dirigenti così come relazionata è stata oggetto d'esame da parte del Nucleo di Valutazione nominato con Decreto Sindacale n 26 del 24 luglio 2018, composto dal Segretario Generale quale componente interno e da due componenti esterni, il Dr. Santo Fabiano e la D.ssa Maria Molica Franco.

La valutazione dei Dirigenti operata dal predetto Organismo trova sintesi nelle schede che qui si allegano come parte integrante della presente relazione

La valutazione del Segretario Generale è effettuata dal Sindaco con il supporto, se richiesto, dei componenti esterni del nucleo di valutazione



Il Segretario Generale  
D.ssa Andreina Mazzù

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020**



## PREMESSA

Il Piano della Performance 2020 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n.114 del 24 settembre 2020, e pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Piano della performance si collega strettamente anche agli altri documenti di pianificazione adottati dalla Comune, e precisamente il Documento Unico di programmazione (DUP) e il Bilancio preventivo.

Il suddetto Piano è stato redatto ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 e ss.mm.ii., e si ispira al principio del lavoro per obiettivi, della misurazione delle prestazioni e della valorizzazione del merito. Nel Piano sono definiti gli obiettivi strategici che il Comune di Milazzo si è posto per l'anno di riferimento e che contribuiscono a realizzare le priorità politiche. Per ogni obiettivo strategico sono stati definiti i responsabili, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori per consentire di misurarne il grado di realizzazione a fine anno. Gli indicatori, inoltre, sono stati costruiti in modo da misurare o il grado di efficacia interna/esterna o il livello di efficienza, a seconda del tipo di obiettivo. In tutti i casi gli indicatori riportano il valore di raggiungimento atteso (target), l'unità di misura nonché il valore di partenza considerato (ad esempio: quello dell'anno precedente), nel caso di indicatori che prevedono aumenti o diminuzioni rispetto ad un valore di riferimento.

Gli obiettivi, che costruiscono il Piano, sono collegati alla valutazione della performance organizzativa e individuale di tutto il personale. La fase della valutazione prende il via con il monitoraggio degli obiettivi in corso d'anno e prosegue con la valutazione delle Performance organizzativa e individuale (valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative e del Personale). Contestualmente viene predisposta la Relazione finale sulle performance.

### La Relazione sulla performance

Permette di evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando gli eventuali scostamenti delle performance complessive e individuali delle Posizioni Organizzative, rispetto ai target fissati dal Piano della Performance.

La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2020; inoltre si rendono noti i risultati raggiunti negli obiettivi strategici mediante gli indicatori individuati a inizio anno, potendo misurare, così, in modo chiaro e trasparente, i risultati raggiunti. Si conclude in questo modo il ciclo di gestione annuale della performance.

Al pari del Piano della Performance la Relazione deve essere approvata dall'Organo esecutivo. Ai sensi dell'art 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs 150/2009 la Relazione deve essere validata dall'Organismo di valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui all'art 3, del medesimo D. Lgs. 150/2009.

Il Comune di Milazzo, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti:

- Determinazione Sindacale n. 26 del 24 luglio 2018 di nomina del Nucleo di Valutazione di durata triennale;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 11 giugno 2019 di approvazione del Nuovo Sistema di Valutazione della Performance;
- Deliberazione di Giunta Comunale n.114 del 24 settembre 2020 di approvazione Piano della Performance 2020;

La Relazione della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art.4 del Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi :

- a) Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei corrispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazioni di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo i criteri di valorizzazione del merito;
- f) Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari di servizi.

La relazione sulla Performance completa il ciclo di gestione della Performance con riferimento all'annualità di riferimento. Essa è strettamente connessa con il Piano della Performance, in quanto si pone l'obiettivo di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti dal Comune di Milazzo rispetto agli obiettivi programmati nel Piano della Performance e nel PEG. Pertanto, la presente relazione non può essere letta disgiuntamente da quest' ultimo atto di programmazione, fornendo un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare se il Comune:

- 1) ha realizzato le fasi previste dai programmi e progetti contenuti nel Documento Unico di programmazione;
- 2) ha svolto il livello di attività ed erogato il livello di servizi programmato nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza, efficacia, customer satisfaction.



## VALUTAZIONE EFFETTUATA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione si è più volte riunito per attenzionare la fase di monitoraggio degli obiettivi, richiedendo ai Dirigenti delle relazioni parziali sui risultati raggiunti e da raggiungere, tanto da porsi l'esigenza di una modifica di alcuni obiettivi assegnati.

A seguito dell'acquisizione delle relazioni illustrative dei Dirigenti sono state emesse le valutazioni di cui alle schede allegate, dalle quali può evincersi che un Dirigente ha raggiunto un discreto grado di obiettivi, mentre altri non hanno raggiunto la sufficienza.

## RAPPORTO TRA L'ESITO DELLA VALUTAZIONE E LA PREMIALITA' MONETARIA

La vigente metodologia di attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti è disciplinata nell'art. 9, lett A), del Regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n. 98 dell' 11 giugno 2019,

Pertanto, sulla base dei punteggi attribuiti dal Nucleo di valutazione, si ha la seguente graduazione delle retribuzione di risultato attribuibili:

- n. 1 dirigenti percepisce la retribuzione di risultato in proporzione al punteggio ottenuto;
- n. 2 dirigenti non hanno ottenuto un punteggio superiore alla sufficienza cui è normativamente collegata la perdita della retribuzione di risultato;
- nel 2020 non vi erano nell'Ente posizioni organizzative.

## ANALISI DEGLI OBIETTIVI AFFIDATI

Gli obiettivi assegnati e presentati nel Piano della Performance 2020 coinvolgevano nella loro realizzazione tutti i Dirigenti in servizio, oltre al Segretario Generale; nel complesso solo un dirigente ha parzialmente raggiunto gli obiettivi.

L'attività del Segretario Generale viene valutata dal Sindaco sulla base della relazione dalla stessa presentata.

Vero è che gli obiettivi non sono stati assegnati a inizio anno ma risultano agli atti numerose direttive sindacali con il quale venivano anticipati gli obiettivi formalizzati nel Piano della Performance

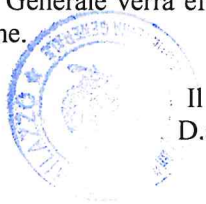
## CONCLUSIONI

L'attività dei Settori risulta documentata nelle relazioni dei Dirigenti che si allegano e che risultano parte integrante e sostanziale del presente atto.

L'attività dei Dirigenti così come relazionata è stata oggetto d'esame da parte del Nucleo di Valutazione, nominato con Decreto Sindacale n 26 del 24 luglio 2018, composto dal Segretario Generale quale componente interno e da due componenti esterni, il Dr. Santo Fabiano e la D.ssa Maria Molica Franco

La valutazione dei Dirigenti operata dal predetto Organismo trova sintesi nelle schede che qui si allegano come parte integrante della presente relazione.

La valutazione del Segretario Generale verrà effettuata dal Sindaco con il supporto, se richiesto, dei componenti esterni del nucleo di valutazione.



Il segretario generale  
D.ssa Angelina Mazzù



**1 PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO**  
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, 30-11-2021

IL DIRIGENTE f.f.  
Segretario Generale  
Dott.ssa Andreina Mazzù



---

**PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE**  
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, 30-11-2021

IL DIRIGENTE f.f.  
Segretario Generale  
Dott.ssa Andreina Mazzù



Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

L'Assessore Anziano

[Signature]

IL PRESIDENTE

[Signature]

Il Segretario Generale

[Signature]

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

è stata affissa all'albo pretorio comunale il 02-12-2024 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

L'addetto all'albo

\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni

**E DIVENUTA ESECUTIVA**

- il giorno \_\_\_\_\_, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).
- il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

La presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Milazzo, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento \_\_\_\_\_.

Milazzo, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'U.O.

\_\_\_\_\_