



**COMUNE DI CEFALÙ**  
Città Metropolitana di Palermo  
C.so Ruggiero 139- 90015-Indirizzo Internet: <http://www.comune.cefalu.pa.it>

## RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

### Premessa

La presente relazione, predisposta ai sensi delle disposizioni di cui al D. Lgs. N. 150/2009 e dell'art. 4.5 del Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato con delibera di G.C. n. 254 del 12/12/2013 intende evidenziare, a consuntivo e con riferimento all'anno 2015, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli altri portatori di interessi ( stakeholder ) i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Piano della performance ( PEG 2018 ) è stato approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 201 del 14/09/2019 e ha definito ed individuato gli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento alla programmazione dell'Ente.

Il Piano della Performance è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente sotto la voce "Trasparenza, valutazione e merito".

Tale sezione è in linea con le disposizioni normative in vigore ed al fine di una maggiore trasparenza nei rapporti, fra ente e cittadini, sono inserimenti, oltre che del Piano della performance, dati relativi al personale, incarichi e consulenze esterne, dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti e dati sulla gestione economica e finanziaria dei servizi pubblici.

Il Nucleo di valutazione è definito dai vigenti regolamenti comunali, in forma monocratica ed è composto da un soggetto esterno Professionista; la nomina è avvenuta con determinazione del Sindaco n. 25 in data 15/11/2018.

Nel Comune di Cefalù nel 2018 risultavano n. 13 dipendenti incaricati di posizione organizzativa e precisamente:

- Arch. Simone Di Trapani – Settore Edilizia Privata e Lavori Pubblici;
- D.ssa Vacca Giuseppa – Responsabile Settore Tributi;
- Sig. ra Greco Lucia – Responsabile Settore Demografico e Cimiteriale;
- D.ssa Di Fatta Concetta – Responsabile Settore Ambiente;
- D.-ssa Costantino Giuseppina – Responsabile Settore Gabinetto del Sindaco, Affari Generali e Legali;
- Dott. Favognano Dario- Responsabile Settore Turismo, Cultura, Servizi Scolastici;

cenco, la valutazione, in alcuni casi, addirittura hanno portato tutti ad una valutazione massima pari a 100/100.

Per il resto la differenza tra una posizione e l'altra è spesso dovuta ad un diverso raggiungimento degli obiettivi, come di seguito sinteticamente illustrato:

**Risultati raggiunti e degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni e assegnazioni della valutazione del personale apicale.**

Dall'analisi delle informazioni raccolte, dalle relazioni dei Responsabili di servizio e dai Verbali del Nucleo a cui si rinvia, si evince che la maggior parte degli obiettivi assegnati sono stati rappresentati ed in linea con quanto programmato.

Sostanzialmente non sono state rilevate particolari difficoltà rispetto agli obiettivi assegnati, essendo gli stessi stati raggiunti per lo più, nella quasi interezza, fatta eccezione per alcuni servizi. In particolare vediamo quei settori che hanno avuto delle specifiche difficoltà:

- Il Settore Lavori Pubblici ed Edilizia Privata si ribadisce la necessità di potenziare l'organico con competenza specifica, con riferimento al completamento dell'informatizzazione dei processi. Le difficoltà maggiori si sono riscontrate soprattutto nella fase di esecuzione delle ordinanze relative al risanamento di quella parte di territorio violato da fenomeni di abusivismo edilizio.
- Il Settore Edilizia, a causa delle risorse umane ridotte, anche nel 2018, ma anche a causa del conclamato ridotto utilizzo degli strumenti informatici, non è riuscito a smaltire il lavoro arretrato, è piuttosto indietro con il lavoro e non ha attivato il SUE ( lo scostamento per il Settore è pari a circa il 25% ).

Il Settore Tributi è ben dotato come risorse umane e come strumenti informatici, ma avrebbe bisogno di gestire i servizi con maggiori strumenti forniti anche dall'esterno, per accelerare le procedure che hanno garantito poco più dell'ordinario. Lo scostamento rispetto agli indicatori è pari a circa il 23%).

Sono stati totalmente ampiamente raggiunti gli obiettivi assegnati al settore Personale, all'Ufficio di Unità e di Coordinamento del Segretario Generale, Settore Contenzioso -AA.GG., al settore Provveditorato.

I restanti Settori hanno raggiunto ottimi risultati, portando la struttura ad un buon livello di soddisfazione dei servizi.

L'Amministrazione valuterà le misure da adottare.

La gestione della valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati ad ogni settore è di competenza dei titolari di posizione organizzativa (o del Segretario Comunale, nei casi abbia avuto assegnato dal Sindaco la responsabilità di servizio) i quali hanno provveduto, nel rispetto delle norme regolamentari in vigore, alla compilazione delle rispettive schede di valutazione.

L'Amministrazione valuterà le misure da adottare.

Ai dipendenti di ciascun settore in particolare sono stati assegnati, attraverso apposite schede, obiettivi in parte collegati a quelli assegnati ai responsabili di P.O. e in parte connessi alla specifica attività di ciascuno, nell'intento di proseguire nel processo di conseguire anche nell'attività ordinaria maggiore efficacia ed efficienza. Dall'analisi delle schede di valutazione dei singoli dipendenti si rileva che anche gli obiettivi a loro assegnati sono stati sostanzialmente raggiunti, fatto salve le considerazioni anzidette. Valgono su questo punto le considerazioni svolte antecedentemente.