

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La struttura generale della relazione e l'indice sono in linea con la delibera Civit n. 5/2012 e la n. 6/2012 nella versione aggiornata al 04/07/2013. Pertanto si giudica positivamente il livello di compliance della presentazione della relazione e dell'indice rispetto a quanto disposto dalla normativa.
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni e i concetti sinteticamente espressi in questa Area della Relazione permettono di rilevare la chiarezza della Programmazione pluriennale ed annuale del Comune. Le Linee Strategiche fondamentali delle azioni sono programmate in un arco di tempo significativamente medio (3 anni) ma calibrate nel singolo esercizio annuale in maniera dinamica. Importante appare il legame con una realtà mai statica: scenari economici in evoluzione, difficoltà di reperimento di risorse finanziarie aggiuntive, criticità di primo impatto con un quadro normativo sempre in evoluzione .
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Le informazioni riportate in questa sezione rispondono ai requisiti previsti in termini di chiarezza e di compliance. Le informazioni sono tratte da analisi dei dati di cui si sottolinea il rigore e l'accuratezza e presentate in forma di tabelle e grafici che danno una visione immediata e chiara della situazione socio-economica.
2.2	L'amministrazione	Il Nucleo riguardo al contesto amministrativo interno conferma il valore della modalità di illustrazione dei dati, sintetica e al contempo efficace in termini di valore segnaletico per gli stakeholder.
2.3	I risultati raggiunti	La sezione della relazione dedicata ai risultati raggiunti, illustra sinteticamente quanto realizzato dall'ente nel corso dell'anno di riferimento in termini di obiettivi strategici individuati nei documenti di programmazione (PDO – Piano performance). L'illustrazione dei risultati è chiaramente comprensibile. Per la valutazione Il Nucleo ha fatto inoltre riferimento ai dati acquisiti presso la dirigenza, con i continui colloqui e confronti nel corso della valutazione individuale, i responsabili dei servizi e lo staff dell'ufficio di supporto.
2.4	Le criticità e le opportunità	La sezione riporta una sintesi, semplice e chiara, delle opportunità e delle criticità registrate e del loro impatto sull'attività amministrativa e sugli obiettivi individuati. Il Nucleo riscontra un livello di comprensibilità e di compliance sufficientemente adeguati ai fini della validazione.
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Come evidenziato nei paragrafi sottostanti l'immediatezza della lettura è assicurata dalla elaborazione dettagliata in tabella degli obiettivi strategici, degli obiettivi PDO, dell'unità organizzativa, del peso dell'obiettivo e del raggiungimento dello stesso. Ciò evidenzia in modo immediato il raggiungimento dei

		risultati.
3.1	Albero della performance	La visuale sintetica della Performance conseguita ripropone la modalità già utilizzata nel Piano della Performance. La grafica della Performance "collettiva" rappresenta efficacemente i nessi tra le aree strategiche, gli obiettivi strategici, operativi e le azioni. La rappresentazione grafica dell'Albero si sviluppa fino al livello degli obiettivi strategici.
3.2	Obiettivi strategici	Il Nucleo ha proceduto alla verifica della attendibilità e coerenza con i Documenti di Programmazione e Ciclo delle Performance. Complessivamente il raggiungimento degli obiettivi è positivo, così come da tabelle illustrate.
3.3	Obiettivi e piani operativi	Dalla lettura della Relazione sulla Performance e delle Carte di Lavoro esaminate dal Nucleo sui risultati a cascata degli obiettivi strategici, emerge un discreto risultato del grado di raggiungimento degli Obiettivi operativi e delle azioni, tenuto peraltro conto delle rilevanti difficoltà economiche che hanno investito l'Ente nel periodo di interesse.
3.4	Obiettivi individuali	Il Nucleo ha preso atto delle procedure ed elaborazioni che hanno determinato la loro valutazione e che si ribalta sulla performance del personale, dei Responsabili dei Servizi, del Dirigente e del Segretario Generale. Il processo di valutazione prende l'avvio dal Piano di Performance, si sviluppa nel monitoraggio e si conclude con l'elaborazione realizzata nella Relazione. Gli obiettivi strategici del Piano della Performance sono stati declinati in obiettivi operativi e assegnati con il Piano degli Obiettivi 2019 ai dirigenti per ciascuna Unità Organizzativa diretta. Ciascun obiettivo, per come previsto dalla normativa è stato negoziato dai dirigenti con il Direttore Generale pro-tempore ed è stato inserito nella proposta del PDO. Il PEG, il PDO ed il Piano della Performance 2019 sono stati adottati dall'Amministrazione con delibera di G.M. n. 147 del 31/10/2019.
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'esercizio 2019 registra uno scostamento, gestione entrata, tra accertamenti e stanziamenti definitivi del 47,23% pari a -€ 977.387.651,32. Analogamente si rileva uno scostamento, gestione spesa, tra impegni e stanziamenti definitivi del 52,42% pari a -€ 1.094.181.676,47. Tabelle e grafici descrivono nel dettaglio voci di spesa e ricavo, venendo poi riassunti nel Piano degli indicatori di Bilancio gli Indicatori sintetici del Rendiconto di esercizio 2019.
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il Nucleo ritiene di poter affermare che il comune potrebbe puntare ulteriormente alla promozione delle pari opportunità soprattutto all'interno dove può agire direttamente nel contesto organizzativo e sulle variabili di riferimento, anche grazie alle strette relazioni con le Organizzazioni Sindacali. Si auspica un sempre maggiore impegno in tal senso.
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE	Il processo di redazione si caratterizza per organicità di contenuto e correttezza di procedure a conferma della consolidata esperienza delle strutture ad operare nel rispetto delle disposizioni, all'insegna del miglioramento continuo e della qualità, con una capacità di cogliere spunti del Nucleo nelle modifiche ai

	SULLA <i>PERFORMANCE</i>	documenti in fase di aggiornamento. In particolare si sottolinea la necessità di modifica del Regolamento nel par.7 comma 6 precisando che la validazione avviene successivamente all'approvazione da parte dell'organo amministrativo.
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Si riscontra l'importanza data al processo di stesura e approvazione della Relazione, alla coerenza con le disposizioni e indicazioni ANAC. Il Processo è coerente dal punto di vista dei soggetti interessati e rispettoso dei tempi. La Relazione, preparata dalla struttura permanente del Nucleo, è stata verificata dal Segretario Generale ed inviata al Nucleo con nota del 12.05.2021. Si fonda sull'impegno dei responsabili di servizio e dirigenti assegnatari di obiettivi nella raccolta, elaborazione e attestazione formale dei dati necessari.
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Il ciclo della performance è sufficientemente gestito, sebbene la fase di attribuzione degli obiettivi sia da migliorare in termini di tempistica. Tra i punti di forza si rileva l'utilizzo dei dati quali strumento di miglioramento. Non appare invece ancora pienamente realizzata l'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico-finanziaria. Il clima di incertezza circa il futuro economico e finanziario dell'Ente e la riduzione di personale registratasi negli ultimi anni, costituiscono ulteriori elementi di difficoltà che permangono nell'anno considerato. Punti di forza e debolezza sono sintetizzati nell'analisi S.W.O.T.
Allegato 1	Tabella obiettivi strategici	L'allegato è presentato in Relazione all'interno del paragrafo 3.4 contenente la Tabella denominata "Prospetto riepilogativo per Linee di Mandato" (Delibera CIVIT n. 5/2012 – Allegato 2). Si segnalano i risultati leggermente inferiori al target, con riferimento ai seguenti obiettivi strategici: - "Redazione del PUMS della città di Catania " - "Sostenere il diritto alla casa anche attraverso modalità differenziate " - "Varo di un piano per il diritto alla casa, attraverso la promozione di formule abitative diversificate, per incrociare nuove esigenze, disponibilità del mercato e possibile intervento pubblico (Agenzia per la casa, Housing sociale, Car-housing, sostegno abitativo, alloggi in affitto a canone convenzionato) " - "Implementare politiche sociali adeguate a favore dei disabili, dei minori e degli anziani che rappresentano le fasce di cittadini più esposti alla marginalità" per i quali si registra un raggiungimento tra lo 0% ed il 33%. Tutti gli altri obiettivi strategici si collocano su percentuali con valori che vanno dal 50% al 90% con punte del 100%.
Allegato 2	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Risultano aggiornati e regolarmente pubblicati il Piano della performance e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Risulta altresì pubblicato il sistema di valutazione che ha trovato aggiornamento nel corso degli anni 2015 e 2019.
Allegato 3	Tabelle sulla valutazione individuale	L'allegato è presentato in Relazione all'interno del paragrafo 3.4 contenente tabelle che indicano: il grado di raggiungimento degli obiettivi di PDO 2019 per Unità Organizzativa e per singolo obiettivo. Il quadro che emerge, puntualmente verificato dal Nucleo , risulta soddisfacente.