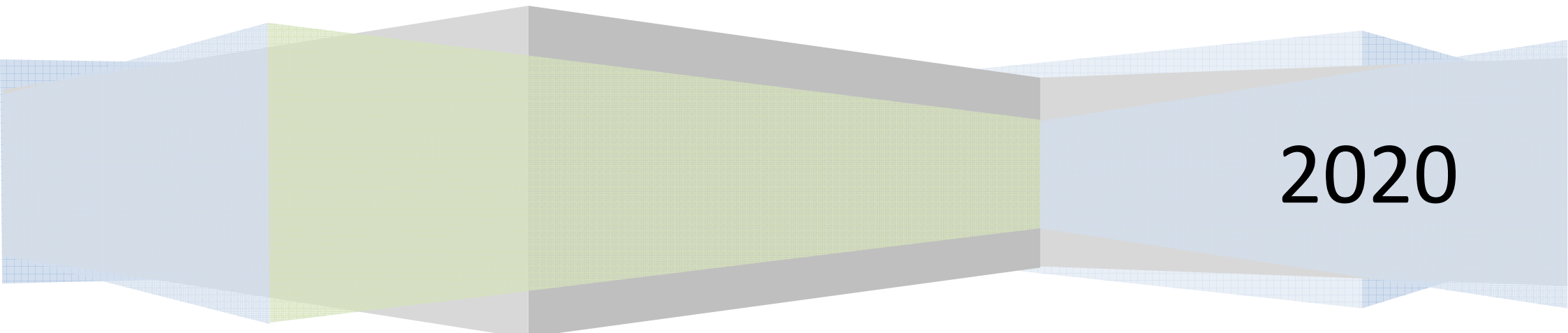


Piano della Performance

Approvato con Deliberazione della G.C. n. del ..2020



2020

I - Premessa

Il decreto legislativo n. 150/2009 enuclea i principi generali che devono regolare il sistema di misurazione e valutazione della performance, individuando come finalità da perseguire, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Lo stesso decreto legislativo n. 150/2009 all'articolo 4 disciplina il ciclo della gestione della performance, articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

In particolare lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance è il Piano della performance, regolamentato dall'articolo 10 del citato decreto legislativo n.150/2009.

Quest'ultimo è rappresentato da un documento programmatico e in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi (ciò che si vuole perseguire), gli indicatori (ovvero l'unità di misurazione dei risultati conseguiti) ed i target (ovvero la quantificazione dell'obiettivo nella dimensione misurata dall'indicatore). Il Piano definisce pertanto gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Come previsto dall'articolo 169, comma 2, del decreto legislativo n.267/2000 il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n.150/2009, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione (PEG).

Gli obiettivi inseriti nel Piano della performance, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance sia organizzativa che individuale, devono presentare le caratteristiche indicate nell'art. 5, comma 2, del citato decreto legislativo n.150/2009, ovvero devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Piano della performance è il documento che conclude l'iter di programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale, tipica del Piano Esecutivo di Gestione.

La pianificazione strategica del Comune di Sardara è contenuta nel Documento unico di programmazione (DUP) di cui alla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 10.06.2020.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

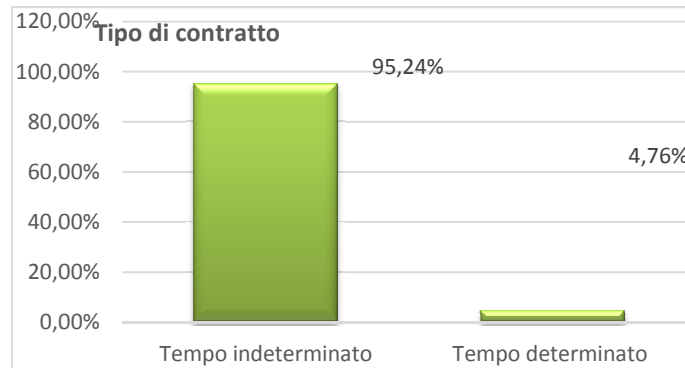
Il DUP si compone di due sezioni, la sezione strategica e la sezione operativa: nella sezione strategica le linee programmatiche di mandato del Sindaco si traducono in assi strategici e in linee politiche (corrispondenti alle missioni di bilancio ex D.lgs. 118/2011).

Per ogni linea politica sono individuati obiettivi strategici di mandato da realizzare nell'arco del quinquennio come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 al D. Lgs. 118/2011; nella sezione ordinaria, al fine di realizzare gli obiettivi di mandato, le linee politiche vengono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione di bilancio.

II - Contesto di riferimento

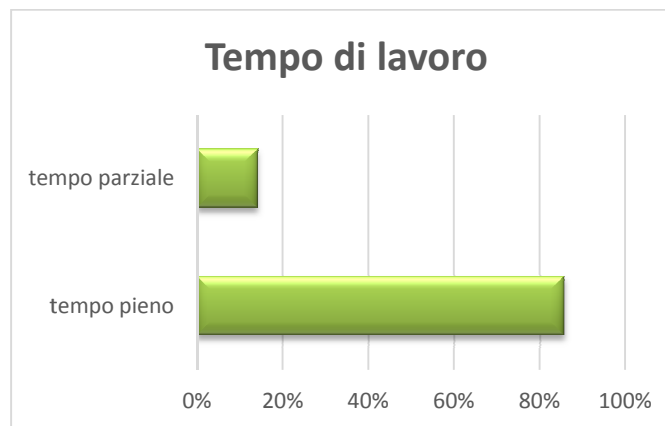
Alla data di adozione del presente Piano l'Ente può contare su n. 20 dipendenti a tempo indeterminato (95,24 % del totale) di cui n. 1 in aspettativa ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e su n. 1 dipendente a tempo determinato (4,76% del totale) assunto a norma dell'articolo 110 del decreto legislativo n. 267/2000, per un totale complessivo di n. 21 dipendenti.

Figura 1



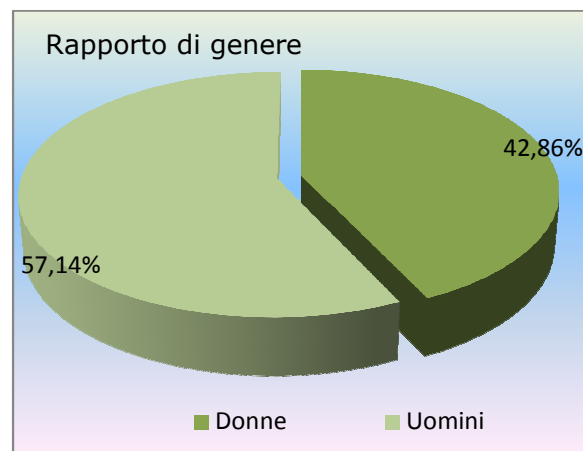
Di questi, n. 18 unità hanno un contratto a tempo pieno (85,71 % del totale) e n. 3 unità (a tempo indeterminato) hanno un contratto a tempo parziale (14,29 % del totale).

Figura 2



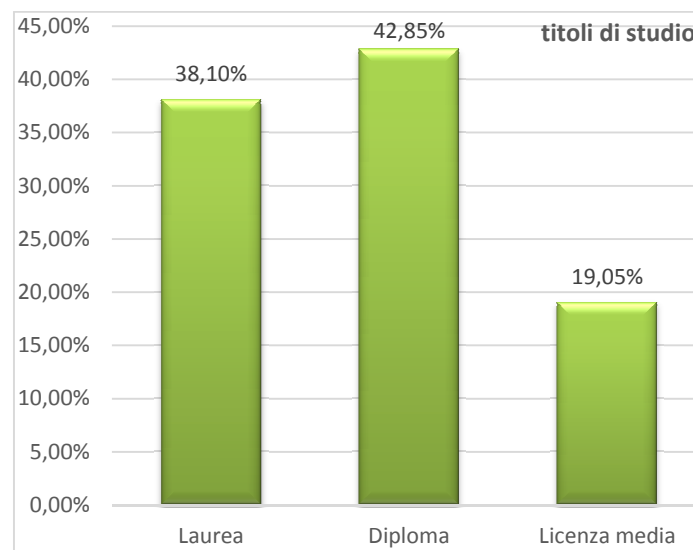
Il 57,14 % del personale è rappresentato da uomini, il restante 42,86 % da donne.

Figura 3



Il 38,10 % del personale è laureato, il 42,85 % è diplomato, il 19,05 % possiede la Licenza Media.

Figura 4

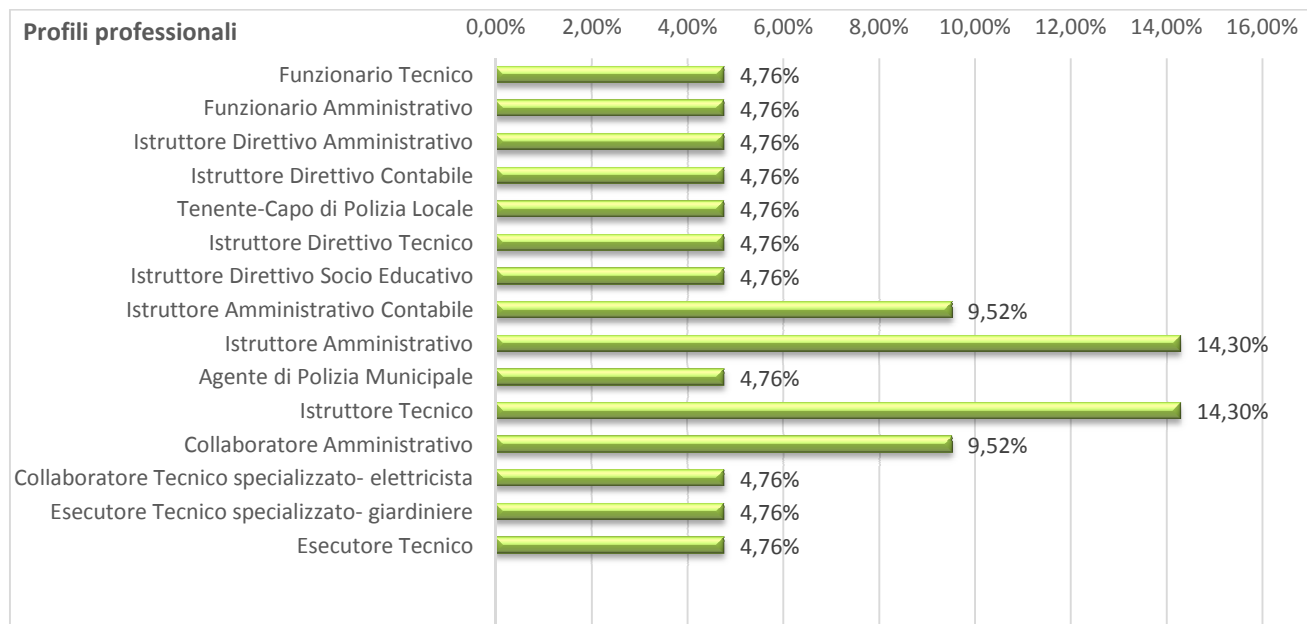


Nella tabella che segue è riportata la distribuzione del personale, considerando sia il personale a tempo indeterminato che determinato, tra i diversi profili professionali:

descrizione	unità	contratto
Funzionario Tecnico	1	1 indeterminato
Funzionario Amministrativo	1	1 indeterminato (in aspettativa)
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1 determinato art. 110
Istruttore Direttivo Contabile	1	1 indeterminato
Tenente-Capo di Polizia Locale	1	1 indeterminato
Istruttore Direttivo Tecnico	1	1 indeterminato
Istruttore Direttivo Socio Educativo	1	1 indeterminato
Istruttore Amministrativo Contabile	2	2 indeterminato
Istruttore Amministrativo	3	3 indeterminato
Agente di Polizia Municipale	1	1 indeterminato
Istruttore Tecnico	3	3 indeterminato
Collaboratore Amministrativo	2	2 indeterminato
Collaboratore Tecnico specializzato- elettricista	1	1 indeterminato
Esecutore Tecnico specializzato- giardiniere	1	1 indeterminato
Esecutore Tecnico	1	1 indeterminato
Totale	21	

L'incidenza percentuale dei vari profili professionali ricoperti dal personale dipendente è rappresentata dal seguente grafico:

Figura 5



L'attuale struttura organizzativa del Comune è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 15.01.2020.

Essa prevede un'articolazione della macrostruttura dell'Ente in n. 5 unità operative di massimo livello, denominate Settori, presidiate da altrettanti funzionari titolari di posizione organizzativa in base alle disposizioni contrattuali vigenti. Ciascun Settore è poi declinato in Servizi ed Uffici, tra i quali sono ripartite le risorse (umane, economiche e materiali) e le competenze poste in capo all'Amministrazione comunale.

Le funzioni di coordinamento tra i Settori sono in capo al Segretario Comunale.

III – Ciclo della performance

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della performance per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la 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 dei servizi. I documenti programmatici del Comune di Sardara nell'ambito del Ciclo della performance sono i seguenti:

Linee programmatiche di mandato	
(Deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 30.09.2016)	
Sistema di misurazione e validazione della performance	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 26.06.2019)	
Documento unico di programmazione (DUP)	
(Deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 10.06.2020)	
Programmazione del fabbisogno del personale	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 25/05/2020)	
Piano esecutivo di gestione (P.E.G.)	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 24/06/2020)	
Piano della Performance	
Obiettivi organizzativi (intersettoriali)	Obiettivi individuali (specifici per il Settore)
Relazione annuale sulla performance	
Validazione Nucleo di Valutazione/OIV	

IV - Obiettivi di performance organizzativa

In accordo con il Nucleo di valutazione l'Amministrazione ha provveduto ad individuare gli obiettivi di performance organizzativa di valenza generale, aventi carattere intersettoriale, da attribuirsi pertanto a tutti i Responsabili dei Settori.

Nell'individuazione degli obiettivi organizzativi si è tenuto conto degli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali e del successivo accesso agli strumenti di premialità.

Carattere rilevante hanno inoltre avuto le previsioni contenute nel vigente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2020/2022 approvato con deliberazione della Giunta n. 10 del 27.01.2020.

V - Obiettivi di performance individuale

Gli obiettivi di performance individuale, assegnati al Segretario Comunale e a ciascun Responsabile di Settore con specifico riferimento agli ambiti di competenza, sono stati elaborati e concordati da questi ultimi in accordo con il Sindaco e con gli Assessori di riferimento.

In termini generali gli obiettivi di performance individuale:

- sono declinati a partire dal Documento unico di programmazione dell'Ente (DUP);
- sono vincolati alle risorse assegnate con il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2020/2022.

Gli obiettivi individuali sono rappresentati in apposite schede descrittive contenenti i relativi indicatori, tali da garantirne la misurabilità, la coerenza nonché la trasparenza dei criteri di valutazione a consuntivo.

La definizione, l'elaborazione, la pesatura e l'assegnazione degli obiettivi individuali sono effettuati in ossequio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, nonché nel rispetto dei vigenti Sistemi di misurazione e valutazione della performance adottati dall'Ente.

Gli obiettivi sono stati validati dal Nucleo di Valutazione con Verbale n. 1/2020, prot. n. 8344 del 28.09.2020.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2020		Peso Assegnato						CdR Coinvolti
				Giunta						
				Importanza			Impatto Esterno			
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	
1	Finanziario	Realizzazione dei programmi e previsioni contenuti nei documenti di programmazione	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'Ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	x			x			Tutti
2	Finanziario	Funzionalità organizzativa: garantire il funzionamento dell'organizzazione finalizzato alla gestione dei servizi in una logica di efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa; per garantire la condizione di operabilità; l'obiettivo consiste nella predisposizione utile per l'esame e l'approvazione da parte della Giunta comunale del D.U.P. e dello schema di bilancio di previsione 2021-23, comprensivo degli allegati ad esclusione del parere del Revisore dei conti, entro il 31/12/2020.	Capacità di Programmazione: Tempestività nella predisposizione dei documenti di programmazione	x			x			Tutti
3	Segretario	Trasparenza e Anticorruzione	Attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'ente in materia di trasparenza e anticorruzione		x			x		Tutti
4	Segretario	Standard degli atti amministrativi	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'Ente.		x			x		Tutti

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Comune di Sardara

SEGRETARIO

Dott. Daniele Macciotta

ANNO 2020

OBIETTIVI DI PERFORMANCE		Peso % Obiettivo	Peso Assoluto Obiettivo	Fornule	Risultato (%)	scadenza
Obiettivo di Performance	Performance attesa					
Coordinamento dei Responsabili. Gestione dell'emergenza provocata dalle misure di contrasto alla diffusione del Sars-Cov2	proposta di misure operative e di disciplina del lavoro agile adattato alle necessità ed al contesto lavorativo del Comune di Sardara	30,0		0,00		30/10/2020
Attuazione Controlli interni	Garantire le attività connesse al controllo successivo di regolarità degli atti sulla base delle disposizioni riportate nel Regolamento sui controlli interni adottato dall'Ente in base alle disposizioni del DL 174/2012	35,0		0,00		31/12/2020
Attuazione Piano Anticorruzione e Trasparenza	Ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione mediante la corretta e completa attuazione di quanto previsto nel PTPC adottato dall'ente	35,0		0,00		31/12/2020
		Totale	Totale		Media	
TOTALE PESO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		100	-		0	

SETTORE n. 1 - AMMINISTRATIVO

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020		Peso Assegnato					
				Giunta					
				Importanza			Impatto Esterno		
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa
1	Amministrativo	Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni	Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo.		x			x	
2	Amministrativo	Gestione efficiente dei processi di reclutamento	Dare attuazione entro il 31.12.2020 al Programma delle assunzioni Anno 2020	x			x		

SETTORE n. 2 - BILANCIO E PROGRAMMAZIONE, CONTABILITA' ECONOMICA E PATRIMONIALE, GESTIONE TRIBUTI, PERSONALE-STATO ECONOMICO

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020		Peso Assegnato					
				Giunta					
				Importanza			Impatto Esterno		
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa
1	Bilancio e programmazioni, contabilità economica e patrimoniale, gestione tributi, personale-stato economico	Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni	Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo.		x			x	
2	Bilancio e programmazioni, contabilità economica e patrimoniale, gestione tributi, personale-stato economico	Progetto messaggistica tramite App Telegramm collegato al portale internet del Comune	Attivazione del servizio di comunicazione verso i cittadini: l'installazione consentirà la pubblicazione in automatico sulla pagina facebook ufficiale del Comune di Sardara delle notizie presenti nel sito istituzionale dell'Ente, attraverso l'app Telegramm.	x			x		

SETTORE N. 3 - VIGILANZA, POLIZIA LOCALE, URBANA E RURALE, ASSOCIAZIONI

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020		Peso Assegnato					
				Giunta					
				Importanza			Impatto Esterno		
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa
1	Vigilanza, Polizia locale, urbana e rurale, Associazioni	Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni	Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo.		x			x	
2	Vigilanza, Polizia locale, urbana e rurale, Associazioni	Completamento della numerazione civica nelle strade che ne sono attualmente prive.	Procedere alla fornitura entro il 31.12.2020 dei numeri civici delle abitazione nelle strade nelle quali nel 2019 si è provveduto al posizionamento della segnaletica di toponomastica	x			x		

SETTORE n. 4 - LAVORI PUBBLICI, ESPROPRI, PATRIMONIO E DEMANIO, MANUTENZIONI, URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO, SUAPE, CATASTO E TERME

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020		Peso Assegnato						
				Giunta						
				Importanza			Impatto Esterno			
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	
1	Lavori pubblici, espropri, patrimonio e demanio, manutenzioni, urbanistica e assetto del territorio, suape, catasto e terme	Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni	Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo. Garantire la buona esecuzione delle prestazioni manutentive affidate a terzi in ausilio agli organi burocratici attraverso il supporto logistico in fase di affidamento per l'individuazione degli operatori e reperimento dei migliori preventivi di spesa in relazione alle esigenze, e in fase di esecuzione attraverso il controllo sul posto.		x				x	
2	Lavori pubblici, espropri, patrimonio e demanio, manutenzioni, urbanistica e assetto del territorio, suape, catasto e terme	Affidamento incarico preordinato alla predisposizione del DPP "ISCOL@ - Asse I"	Garantire l'affidamento dell'incarico relativo alla definizione degli indirizzi per la progettazione del nuovo assetto degli edifici scolastici nel quadro degli interventi "Scuola del nuovo Millennio"		x				x	
3	Lavori pubblici, espropri, patrimonio e demanio, manutenzioni, urbanistica e assetto del territorio, suape, catasto e terme	Adempimenti finalizzati alla Manutenzione straordinaria "Casa Orrù"	Approvazione progetto		x				x	
4	Lavori pubblici, espropri, patrimonio e demanio, manutenzioni, urbanistica e assetto del territorio, suape, catasto e terme	Adempimenti finalizzati agli interventi di Riqualficazione e adeguamento alle norme federali del complesso sportivo di via Campania	Approvazione progetto e indizione procedura di gara		x				x	

SETTORE N. 5 - SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITA'

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2020		Peso Assegnato						
				Giunta						
				Importanza			Impatto Esterno			
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	
1	Servizi alla persona e alla comunità	Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni	Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo.		x				x	
2	Servizi alla persona e alla comunità	Predisposizione regolamento contributi all'istituto comprensivo	Invio all'organo politico al fine della relativa approvazione in commissione regolamenti e successiva approvazione in Consiglio		x			x		
3	Servizi alla persona e alla comunità	Predisposizione regolamento integrazione delle rette agli utenti inseriti in struttura	Invio all'organo politico al fine della relativa approvazione in commissione regolamenti e successiva approvazione in consiglio comunale.	x					x	
4	Servizi alla persona e alla comunità	Predisposizione bando iscrizione al servizio mensa scolastica alunni scuola dell'infanzia e scuola primaria	Pubblicazione sul sito del Comune		x			x		
5	Servizi alla persona e alla comunità	Predisposizione atti relativi all'adesione al servizio civile nazionale	Caricamento degli atti		x			x		
6	Servizi alla persona e alla comunità	Favorire l'inclusione sociale attraverso il recupero di soggetti destinatari di misure alternative alla pena detentiva	Collaborazione con altri Settori per la gestione di soggetti in espiazione di misure alternative alla pena, entro il 31-12-2020		x			x		