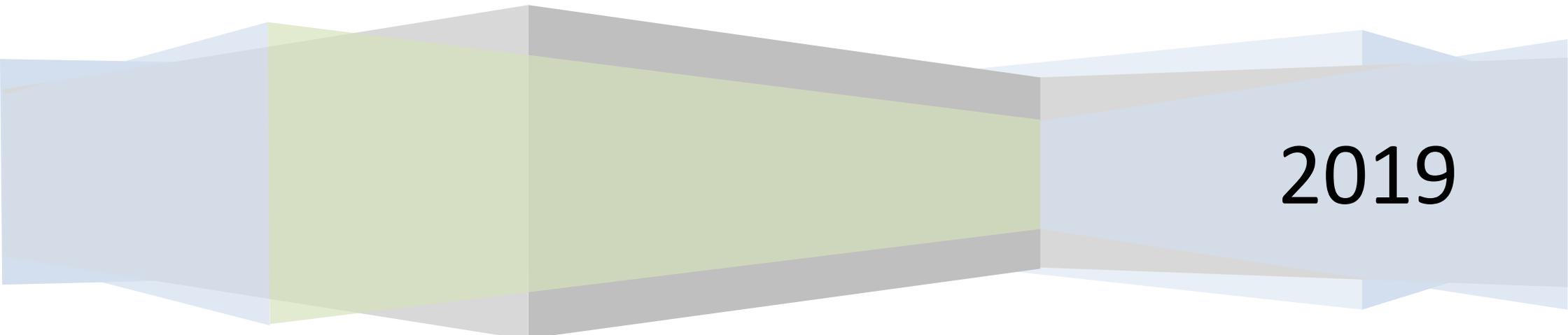


Piano della Performance

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 23.10.2019



2019

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 semplificato (DUPs) approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 31 del 19.04.2019.

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

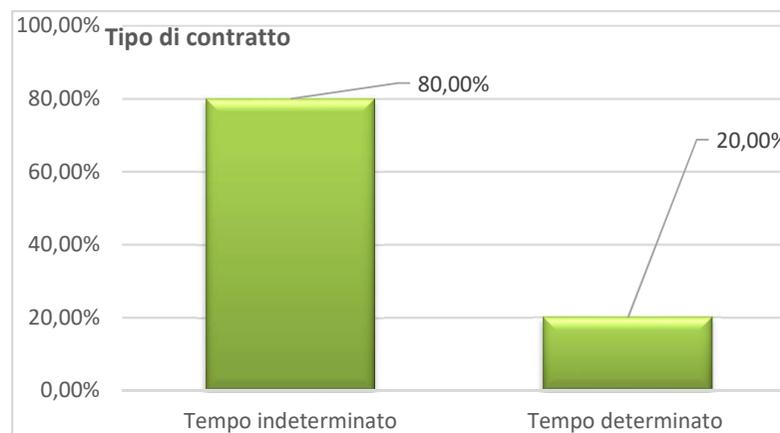
Il DUPs si compone di due sezioni, la sezione strategica e la sezione operativa: nella sezione strategica le linee programmatiche di mandato del Sindaco si traducono in assi strategici e in linee politiche (corrispondenti alle missioni di bilancio ex D.lgs. 118/2011).

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

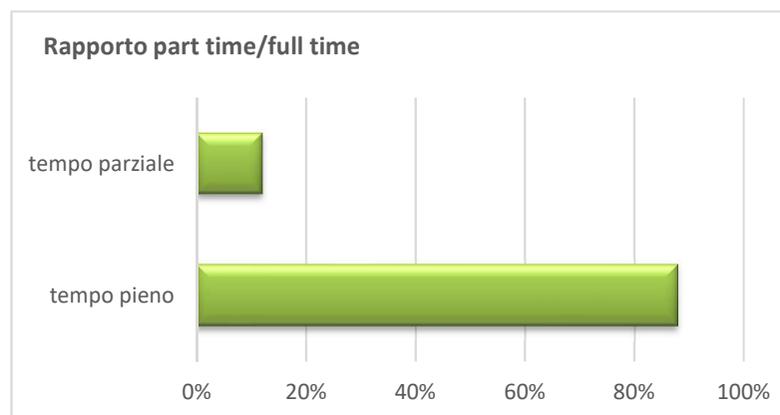
Alla data di adozione del presente Piano l'Ente può contare su n. 20 dipendenti a tempo indeterminato (80% del totale) e n. 4 dipendenti a tempo determinato (20% del totale), di cui n. 1 assunto a norma dell'articolo 110 del decreto legislativo n. 267/2000, oltre che su n.1 Lavoratore socialmente utile (LSU) per un totale complessivo di n. 25 dipendenti.

Figura 1



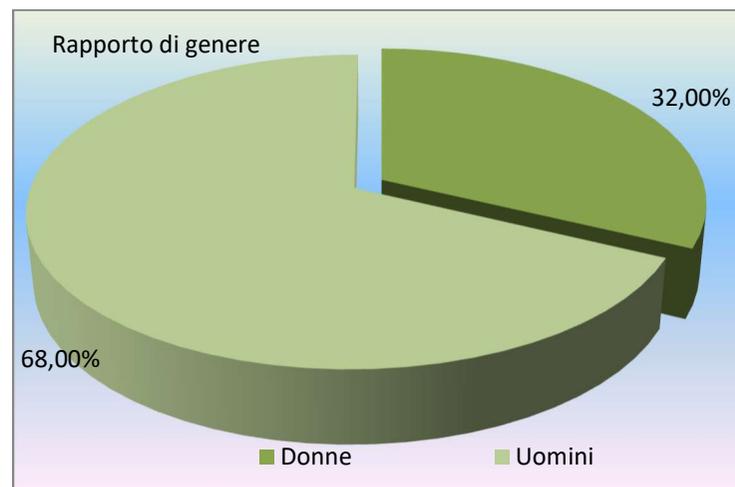
Di questi, n. 21 unità hanno un contratto a tempo pieno (88% del totale) e n. 4 unità (tre a tempo indeterminato, oltre che il LSU) hanno un contratto a tempo parziale (12% del totale).

Figura 2



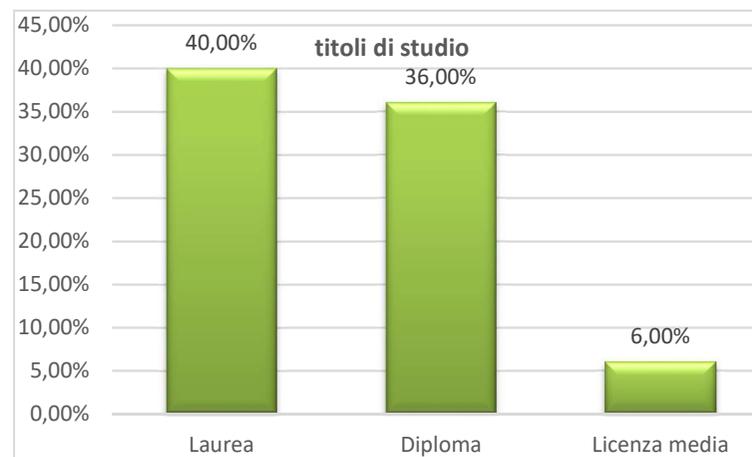
Il 68% del personale è rappresentato da uomini, il restante 32% da donne.

Figura 3



Il 40% del personale è laureato, il 36 % è diplomato, il 6% possiede la Licenza Media. Le percentuali sono influenzate dalle unità di personale a tempo determinato, tutte in possesso di Laurea.

Figura 4

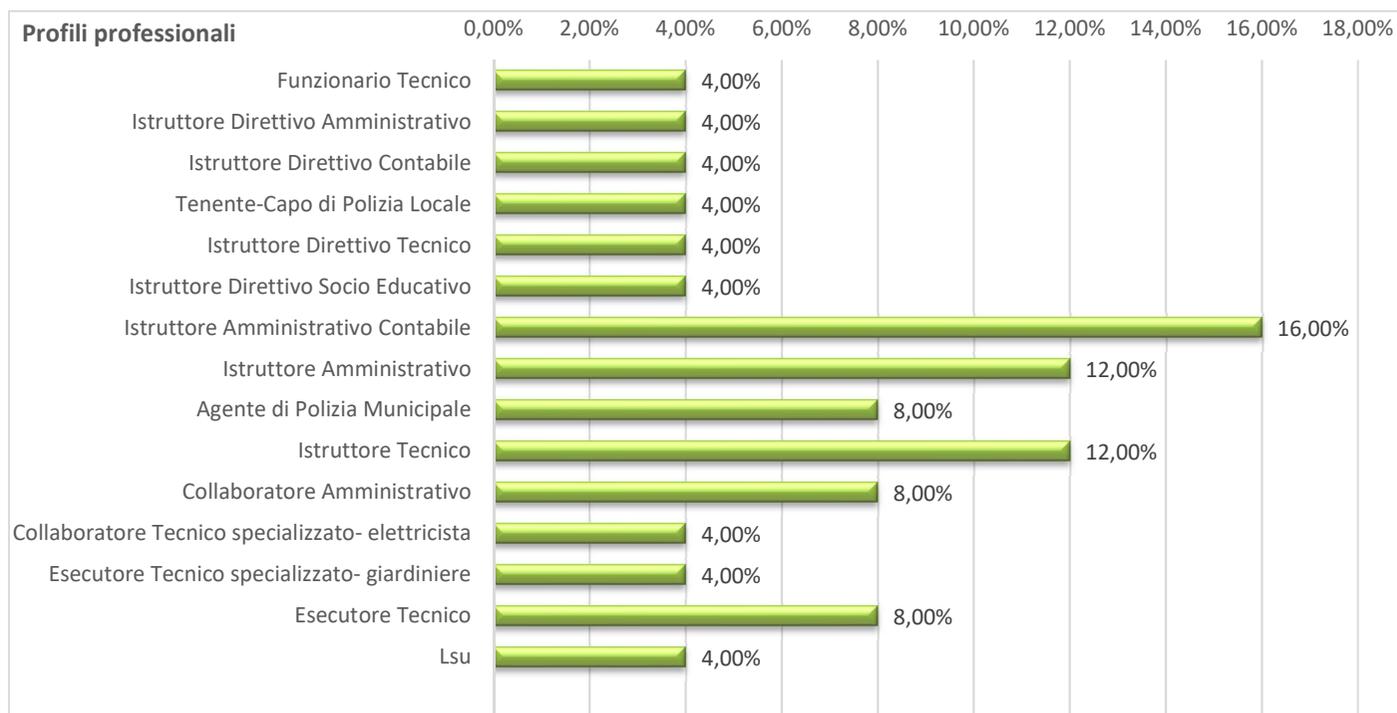


Nella tabella che segue è riportata la distribuzione del personale in servizio, considerando sia il personale a tempo indeterminato che determinato, tra i diversi profili professionali:

descrizione	unità	contratto
Funzionario Tecnico	1	1 indeterminato
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	4	di cui 2 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato
Istruttore Amministrativo	3	3 indeterminato
Agente di Polizia Municipale	2	di cui 1 a tempo indeterminato e 1 tempo determinato
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	2	2 indeterminato
Lsu	1	1 Lsu
Totale	25	

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

Figura 5



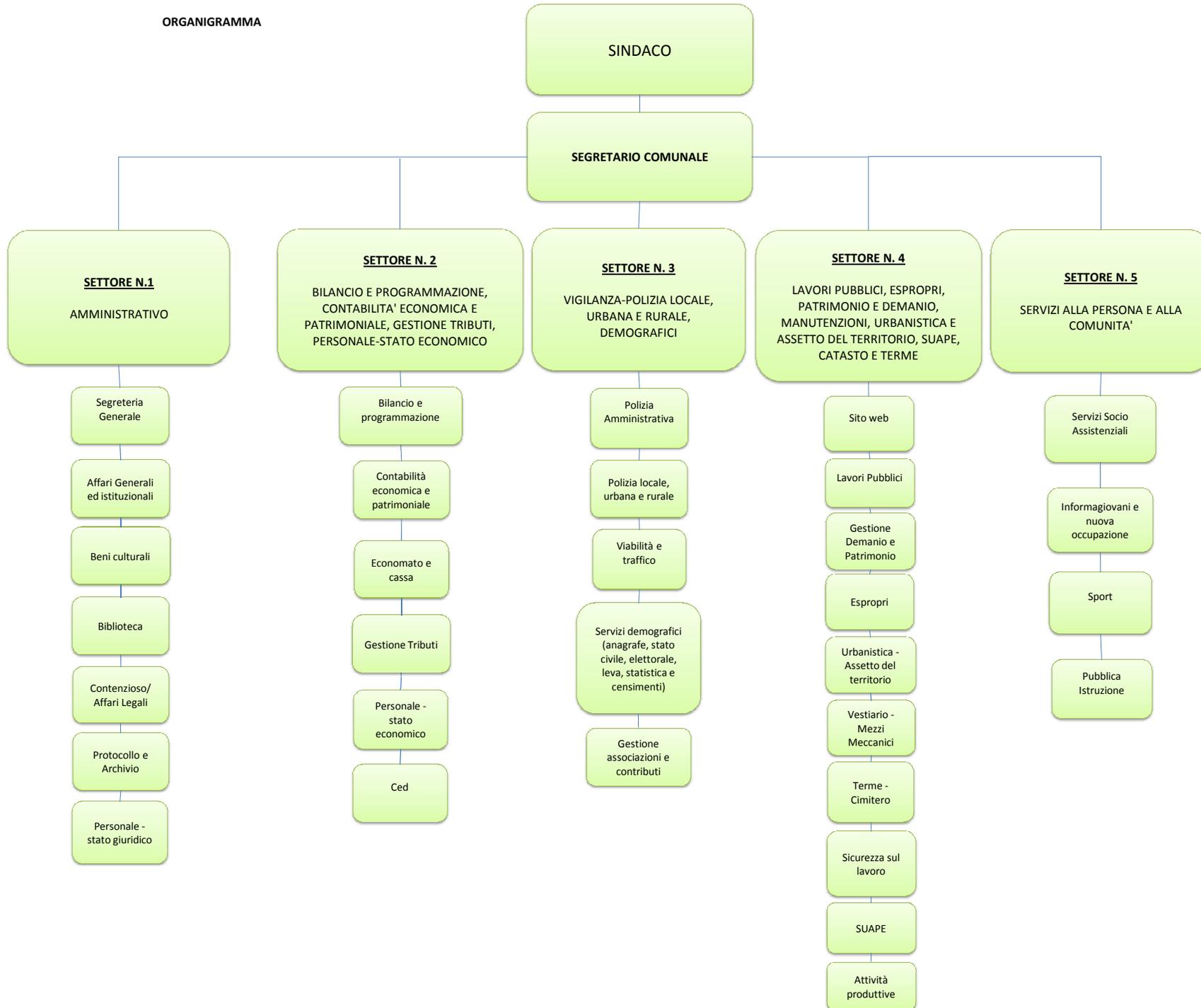
L'attuale struttura organizzativa del Comune è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 07.05.2019.

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.

In particolare la struttura organizzativa dell'Ente è articolata nel seguente modo:

ORGANIGRAMMA



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 semplificato (DUPs)	
(Deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 19/04/2019)	
Programmazione del fabbisogno del personale	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 02/04/2019 integrata con Deliberazione n. 158 del 09/10/2019)	
Piano esecutivo di gestione (P.E.G.)	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 07/05/2019)	
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 2019/2021 approvato con deliberazione della Giunta n. 54 del 22/03/2019.

Gli obiettivi di performance organizzativa, validati dal Nucleo di valutazione con verbale n. 1 del 23.10.2019, sono definiti nella seguente scheda.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2019		Peso Assegnato							
				Giunta							CdR Coinvolti
				Importanza			Impatto Esterno				
Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa						
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.								
1	Finanziario	Garantire una efficiente gestione delle risorse finanziarie al fine di creare le condizioni gestionali adeguate al pieno raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.	Garantire un'efficiente gestione delle risorse assegnate all'unità organizzativa mediante la completa acquisizione delle risorse previste in entrata e la spendita delle risorse assegnate in termini di budget di unità organizzativa (entrate proprie) e quota parte del budget generale.	x				x			Tutti
2	Segretario	Garantire un elevato standard amministrativo degli atti dell'Ente al fine di evitare disservizi e contenziosi con e per l'utenza.	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
3	Segretario	Trasparenza: attuazione obblighi del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016	Attuazione totale del principio generale di Trasparenza inteso come accessibilità piena a dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni al fine di garantire l'esercizio della tutela dei diritti fondamentali dei cittadini e favorire forme diffuse di controllo sia sul perseguimento delle funzioni istituzionali sia sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Garantire in particolare la trasparenza definita in termini di grado di compliance, completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal nuovo decreto trasparenza e calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile.		x				x		Tutti
4	Segretario	Attuazione degli interventi/azioni previste e programmate nel Piano anticorruzione	Ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione mediante la corretta e completa attuazione di quanto previsto nel PTPC adottato dall'Ente. Presidio sul monitoraggio delle attività intese come misure di contrasto alla illegalità con particolare riguardo agli obblighi delineati nel Piano dell'Ente.		x				x		Tutti

V - Obiettivi di performance individuale

Gli obiettivi di performance individuale, assegnati 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 semplificato dell'Ente (DUPs);
- sono vincolati alle risorse assegnate con il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2019/2021.

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 individuali relativi all'anno 2019 assegnati a ciascuna unità organizzativa, validati dal Nucleo di valutazione con proprio verbale n. 1 del 23.10.2019, sono riepilogati nelle tabelle che seguono.

SETTORE n. 1 - AMMINISTRATIVO

Elenco obiettivi	CdR primario	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2019		Peso Assegnato					
				Giunta					
				Importanza			Impatto Esterno		
n.		Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa
1	Amministrativo	Gestione efficiente dei processi di reclutamento	Espletamento procedure concorsuali e immissione in ruolo di n. 1 istruttore direttivo socio educativo e n. 1 istruttore amministrativo contabile destinati al Settore n. 5 - "Servizi alla persona e alla comunità" entro il 31.12.2019	x			x		
2	Amministrativo	Regolamentazione del conferimento di incarichi legali	Istituzione e costituzione albo comunale degli avvocati. Predisposizione proposta di indirizzo, indizione avviso pubblico in conformità alle Linee Guida ANAC, esame domande e costituzione dell'albo entro il 31.12.2019.		x			x	
3	Amministrativo	Riallineamento dell'Ente agli obblighi di comunicazione delle assenze del personale al Dipartimento della Funzione Pubblica.	Comunicazione dati assenze del personale Anno 2019 sul portale Perla PA . Recupero adempimento non effettuato - entro il 31.12.2019.		x			x	
4	Amministrativo	Potenziamento dei servizi museali	Conclusione procedura reclutamento di n. 1 curatore/direttore/responsabile servizi educativi entro il 31.12.2019.	x			x		
5	Amministrativo	Favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro	Attivazione di n. 2 tirocini di formazione presso gli uffici comunali entro il 31.12.2019		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 2019		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 programmazione, contabilità economica e patrimoniale, gestione tributi, personale-stato economico	Avvio applicazione imposta di soggiorno	Individuazione strutture; comunicazione ai gestori individuati di avvio applicazione; atti di nomina agenti contabili esterni; acquisto software di interfaccia on line tra i gestori e il comune; predisposizione pagina dedicata nel sito ai contenuti relativi all'imposta.	x			x		
2	Bilancio e programmazione, contabilità economica e patrimoniale, gestione tributi, personale-stato economico	Disporre entro l'anno di una bozza contabile del Bilancio 2020	Predisposizione di una bozza contabile del bilancio 2020 da consegnare al Sindaco entro il 31/12/2019		x			x	
3	Bilancio e programmazione, contabilità economica e patrimoniale, gestione tributi, personale-stato economico	Monitoraggio chiusure contabili opere pubbliche	Monitoraggio contabile diretto a verificare con riferimento ad opere pubbliche anni precedenti, lo stato della rendicontazione, eventuali somme residue e/o da restituire		x				x
4	Bilancio e programmazione, contabilità economica e patrimoniale, gestione tributi, personale-stato economico	Nuova regolamentazione IUC	Predisposizione di una bozza di nuovo regolamento IUC semplificato, e adatto alle caratteristiche dell'Ente, quale strumento di indirizzo da consegnare al Sindaco.		x		x		

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

<i>Elenco obiettivi</i>	<i>CdR primario</i>	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2019		Peso Assegnato					
				Giunta					
				Importanza			Impatto Esterno		
<i>n.</i>		<i>Obiettivo Operativo: Giunta</i>	<i>Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.</i>	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa
1	Vigilanza, Polizia locale, urbana e rurale, Demografici	Controllo corretta esecuzione lavori edili centro storico anno 2018 e 2019.	Provvedere entro dicembre 2019 al controllo di almeno il 50% delle attività autorizzate	x			x		
2	Vigilanza, Polizia locale, urbana e rurale, Demografici	Completamento toponomastica	Provvedere entro settembre 2019 al censimento delle strade prive della toponomastica ed entro dicembre 2019 alla fornitura e posa in opera della segnaletica occorrente	x			x		
3	Vigilanza, Polizia locale, urbana e rurale, Demografici	Revisione della segnaletica stradale orizzontale e verticale	Provvedere entro dicembre 2019 al rifacimento della segnaletica orizzontale nella viabilità principale e sostituire i segnali verticali obsoleti.	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 2019		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	Avviamento dei lavori nell'ambito dei cantieri " LavoRAS"	Provvedere all'affidamento del servizio a fine di garantire l'inizio dei cantieri entro Settembre 2019	x			x		
2	Lavori pubblici, espropri, patrimonio e demanio, manutenzioni, urbanistica e assetto del territorio, suape, catasto e terme	Intervento di restauro murature Castello di Monreale	Approvazione progetto e indizione procedura di gara entro dicembre 2019	x			x		
3	Lavori pubblici, espropri, patrimonio e demanio, manutenzioni, urbanistica e assetto del territorio, suape, catasto e terme	Gestione assegnazione lotti PIP	Ricognizione stato di assolvimento e aggiornamento graduatoria entro dicembre 2019	x				x	
4	Lavori pubblici, espropri, patrimonio e demanio, manutenzioni, urbanistica e assetto del territorio, suape, catasto e terme	Monitoraggio pratiche edilizie precedenti all'introduzione del SUAPE	Ricognizione stato di assolvimento e chiusura del 20% procedimenti entro dicembre 2019	x			x		

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

<i>Elenco obiettivi</i>	<i>CdR primario</i>	COMUNE DI SARDARA - OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2019		<i>Peso Assegnato</i>						
				Giunta						
				<i>Importanza</i>			<i>Impatto Esterno</i>			
<i>n.</i>		<i>Obiettivo Operativo: Giunta</i>	<i>Obiettivo Gestionale: Responsabili di P.O.</i>	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	
1	Servizi alla persona e alla comunità	Assicurare il corretto impegno delle risorse regionali	Impegno del 100% delle risorse secondo i requisiti e i trasferimenti RAS entro il 31/12/2019	x					x	
2	Servizi alla persona e alla comunità	Assicurare la tempestiva erogazione dei benefici previsti dalle leggi di settore	Liquidazione del 100% delle somme previste dalle leggi di settore, sulla base della documentazione occorrente, secondo i trasferimenti regionali e la disponibilità di bilancio, per i periodi maturati dai beneficiari.		x			x		
3	Servizi alla persona e alla comunità	Assicurare l'affidamento del Centro Anziani	Indizione gara d'appalto e ultimazione delle procedure di gara entro il 31.12.2019	x					x	
4	Servizi alla persona e alla comunità	Assicurare il funzionamento della Ludoteca	Indizione gara d'appalto e ultimazione delle procedure di gara entro il 31.12.2019		x			x		