

COMUNE DI FERLA

PIANO DELLA PERFORMANCE/PDO

2019-2021

(approvato con deliberazione della G.C. n. 19 del 21/02/2019)

1. Presentazione del piano
2. Definizioni.
3. Identità dell'Amministrazione.
4. Struttura organizzativa.
5. Analisi del contesto.
6. Obiettivi strategici e obiettivi operativi.

1) Presentazione del piano.

Il presente piano della performance è adottato ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 e del Regolamento Comunale per la gestione, la misurazione e la valutazione della performance adottato con deliberazione della Giunta n. 27 del 21/03/2013, come strumento per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Il piano della performance:

- E' un documento programmatico con orizzonte temporale triennale, a scorrimento annuale, che il Comune di Ferla adotta ogni anno entro il termine di adozione del bilancio annuale;
- E' adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- Dà compimento alla fase programmatoria del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del d. lgs. 150/2009, rappresentando il fulcro della programmazione degli obiettivi e dei risultati da conseguire;
- Comprende gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- Comprende gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il ciclo di gestione della performance, così come delineato dall'art. 4 del d. lgs. 150/2009, si declina nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi da perseguire, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale; la valutazione della prestazione avviene secondo le previsioni del Regolamento comunale del sistema di

misurazione e valutazione della performance, in relazione agli obiettivi raggiunti e ad una serie di parametri ed indicatori specificati nelle apposite schede di valutazione;

- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Ai sensi del Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, ogni anno contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione viene adottata con deliberazione della Giunta comunale, in collaborazione con il Segretario comunale e sentiti i Responsabili di Area, la relazione sulla performance. La relazione analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti in rapporto con gli obiettivi individuati nel piano annuale della performance. Essa costituisce lo strumento di rendicontazione dei risultati collegato al sistema di misurazione e valutazione; è validata dall'organismo di valutazione e pubblicata sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza dal contratto decentrato integrativo e dalle norme interne in materia. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Affinché il piano della performance risulti efficace rispetto agli obiettivi, è necessario sia garantita la massima trasparenza della misurazione e valutazione.

L'ente potrà provvedere ad apportare miglioramenti al piano della performance, a seconda delle esigenze che si manifesteranno in fase di attuazione.

In questa logica, l'Ente si avvarrà del giudizio e delle critiche da parte dei cittadini e di tutti gli altri soggetti interessati, costituendone uno stimolo al miglioramento costante dell'azione amministrativa.

Il piano sarà pertanto pubblicato sul sito internet dell'Ente.

1.1) I soggetti della Performance

La Giunta Comunale è l'organo deputato ad approvare il Piano della performance; definisce annualmente il piano degli obiettivi, alloca le risorse ai singoli programmi servizi, approva il sistema di misurazione della performance. La Giunta Comunale approva altresì il rendiconto sulla performance presentato dal Nucleo di Valutazione entro il mese di aprile dell'anno seguente alla valutazione.

I soggetti chiamati a svolgere la misurazione e la valutazione sono:

- a) il Nucleo di Valutazione;
- b) i Dirigenti/Responsabili di Settore.

Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di valutazione indipendente del sistema dei controlli, dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati e di attestazione e validazione della correttezza di scelte gestionali.

Il Nucleo di Valutazione è monocratico, opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente all'Organo politico.

In particolare, il Nucleo di Valutazione:

- Valuta le prestazioni e i risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi della normativa prevista nei contratti collettivi nazionali e decentrati vigenti;

- Verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. n. 150/2009;
- Verifica l'esistenza e l'attuazione dei sistemi di controlli interni di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000;
- Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili di Settore, Servizi e Uffici per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;

I Responsabili dei Settori sono chiamati a valutare, secondo schemi e parametri, definiti all'interno del Regolamento che disciplina la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance, i dipendenti loro assegnati e a trasmettere al Nucleo di Valutazione tali valutazioni.

2) Definizioni:

OBIETTIVI. Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che si intendono raggiungere sono individuati nel Piano della performance, di carattere triennale ed aggiornato annualmente. Gli obiettivi assegnati sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle strategie dell'Amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti; condivisi; riferibili ad un arco temporale determinato; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

ALLOCAZIONE DI RISORSE in sede di definizione ed approvazione del bilancio vengono allocate le risorse ritenute necessarie per il raggiungimento di determinati obiettivi

MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dalla struttura organizzativa preposta sotto la vigilanza del Segretario Comunale. La struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione, verifica eventuali scostamenti in termini di inefficacia ed inefficienza dell'azione amministrativa e propone gli interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del d.lgs. n. 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal d.lgs. n. 267/2000, artt. 196 e ss. La valutazione della performance dell'Ente, dei Servizi e dei dirigenti/responsabili degli uffici è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

SISTEMA PREMIANTE Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza dal CCDI e dalle norme interne in materia.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai cittadini e ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al rendiconto e la relazione sull'andamento della gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, l'Ente si avvale di strumenti come il piano della trasparenza, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

VALORIZZAZIONE del merito e metodi di incentivazione. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia

economici sia di carriera. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA Dopo l'armonizzazione degli indicatori relativi al Sistema qualità e del controllo di gestione, e la definizione della carta dei servizi, il Sistema si intenderà migliorato se risponderà agli obiettivi (annuali) che la Giunta Comunale assegnerà a Dirigenti/Responsabili degli Uffici.

3) Identità dell'Amministrazione.

Il Comune rappresenta l'intera popolazione del suo territorio e ne cura unitariamente gli interessi, promuovendone lo sviluppo e il progresso civile, sociale ed economico.

Ai sensi dell'art. 118 della Costituzione "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza".

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale (art. 13 d.lgs. 267/2000).

4) Struttura organizzativa.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Ferla, come definito con deliberazione della Giunta comunale n.119 del 22/12/2011 si compone di 5 Settori:

- Settore Affari Istituzionali;
- Settore Affari Generali;
- Settore Tecnico;
- Settore Finanziario;
- Settore di Polizia Municipale.

In conformità al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ciascun Settore si articola in unità operative di secondo livello denominate Servizi.

5) Analisi del contesto.

Il contesto giuridico-normativo in cui opera l'amministrazione comunale si caratterizza per:

- Maggiore centralità del cittadino nella politica e nell'azione amministrativa dell'ente comune;
- Miglioramento della qualità dei servizi pubblici locali, intesa anche come qualità percepita dall'utente;
- Razionalizzazione della spesa pubblica;
- Potenziamento degli strumenti di controllo finanziario-contabile interno;
- Avvio e implementazione delle gestioni associate di funzioni e servizi;
- Trasparenza e comunicazione pubblica.

Il territorio del Comune si estende per 24,77 Kmq. La popolazione al 1 gennaio 2011 è di 2.600 abitanti di cui:

- 129 in età prescolare (0/6 anni);
- 300 in età scolare (7/14 anni);
- 432 in età forza lavoro (15/29 anni);
- 840 in età adulta (30/65 anni);
- 895 in età senile (oltre 65 anni).

Il contesto socio-economico si caratterizza per:

- Forte presenza di attività agricole e zootecniche;
- mancanza di interazione ed elevata frammentazione tra i produttori agricoli e zootecnici;
- elevato numero di piccole attività commerciali;
- Tasso di disoccupazione giovanile e femminile in linea con i dati provinciali;
- Buona offerta di servizi e attrezzature a supporto dell'offerta turistica, in crescita;
- Forte presenza di attività associative e mutualistiche di varia natura;
- Elevato grado di internalizzazione dei servizi;
- Elevati standards quali-quantitativi in materia di rifiuti;
- Bassissimo tasso di criminalità in generale.

6) Obiettivi strategici e obiettivi operativi.

6.1) Obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici convergono verso il fine unitario di assicurare l'innalzamento e il miglioramento dei servizi finali resi ai cittadini. Ogni amministrazione è, infatti, chiamata oggi a rispondere a nuove esigenze derivanti da una domanda di servizi sempre più qualificata e diversificata da parte dei cittadini e degli stakeholders presenti sul suo territorio.

Gli obiettivi strategici sono di norma obiettivi su base pluriennale collegati ad impatti sul territorio e sulla comunità amministrata, riferiti ad aree strategiche ovvero, nell'ambito di queste, a grandi progetti pluriennali strategici per il territorio e per il suo sviluppo.

In generale, gli obiettivi strategici presentano le seguenti caratteristiche:

- Sono riferiti all'Ente nel suo complesso, a politiche dell'Ente, a grandi progetti;
- Sono programmati su un arco temporale almeno triennale;
- Possono richiedere l'apporto congiunto di più macro-unità organizzative dell'ente (Settori).

Gli obiettivi strategici possono identificarsi con:

- Miglioramento (o mantenimento) di indicatori di benessere e/o qualità della vita nel territorio del Comune;
- Miglioramento (o mantenimento) dello stato di salute economico-finanziaria dell'Ente;
- Miglioramento (o mantenimento) del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi;
- Capacità di realizzare grandi progetti strategici nei tempi programmati;
- Utilizzo e implementazione dell'utilizzo di sistemi informativi, tecnologici e di comunicazione più avanzati.

6.2) Obiettivi operativi.

Gli obiettivi operativi sono programmati su base annuale e assegnati alle diverse unità organizzative dell'Ente (Settori). Essi sono di regola collegati a processi correnti e/o a progetti.

Per processo corrente si intende un'attività dell'ente svolta in via ordinaria e continuativa, coincidente, ad esempio, con servizi omogenei rivolti a specifici segmenti di utenza, attività amministrative e gestionali a valenza interna, procedimenti di natura autorizzatoria, attività finalizzate al mantenimento di standard quali-quantitativi raggiunti dall'Ente ecc.

Per progetto si intende un'attività da realizzarsi in un arco di tempo predeterminato finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo.

Gli obiettivi operativi pertanto:

- Sono di norma riferiti a specifici processi correnti o progetti;

- Hanno una scansione temporale annuale o coincidente con la durata temporale di un progetto;
- Sono affidati alla responsabilità di uno specifico Settore.

In generale gli obiettivi operativi possono identificarsi con:

- Il conseguimento di predeterminati livelli di efficienza rispetto a specifici processi correnti;
- Il raggiungimento di determinati standard di qualità dei servizi erogati;
- Soddisfazione degli utenti di un determinato servizio;
- Capacità di portare a termine le attività di un progetto nei tempi stabiliti.

Prima di passare alla definizione degli obiettivi è d'obbligo fare memoria di alcune novità normative nazionali, che hanno interessato sempre più gli Enti Locali.

Il piano della performance non va letto come documento singolo, ma va armonizzato nel ciclo del nuovo sistema di bilancio e nel contesto della normativa anticorruzione e trasparenza, nonché integrato nel sistema dei controlli interni. Tra piano della performance, piano anticorruzione e piano trasparenza e piano dei controlli interni vi è quindi un unico filo conduttore, ovvero costituiscono un sistema integrato.

DEFINIZIONE OBIETTIVI 2019/2021

Obiettivo trasversale 01.01

PESO 40%-50%

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Codice obiettivo strategico 01 |
| Descrizione obiettivo strategico: incremento raccolta differenziata dei rifiuti: superamento della soglia del 70% |
| Codice obiettivo operativo 01.01 |
| Descrizione obiettivo operativo: incremento raccolta differenziata dei rifiuti: superamento della soglia del 70% |
| Responsabili obiettivo: Resp. UTC e Resp. Polizia Municipale |
| Risorse umane coinvolte: tutti i Dipendenti Responsabili di procedimento e di Servizi in materia di raccolta rifiuti: <ul style="list-style-type: none"> • nello specifico l'intero settore della Polizia Municipale per cui tale obiettivo peserà per il 40%; • le seguenti risorse dell'Ufficio Tecnico Comunali: <ul style="list-style-type: none"> > nello specifico tutti gli addetti del servizio ecologia e manutenzioni, ed il Responsabile di procedimento e di Servizi per i quali il suddetto obiettivo avrà un peso del 50%; > le risorse dell'Ufficio Automezzi per le quali il raggiungimento dell'obiettivo peserà per il 40%). |
| Risorse finanziarie – Le risorse finanziarie sono quelle degli stanziamenti inseriti nel Bilancio triennale. |
| Risorse strumentali: automezzi comunali, strumentazioni tecniche, software operativi |
| Indicatore (unità di misura): percentuale di raccolta differenziata 70% |
| target: l'incremento deve essere raggiunto entro 31/12/2019 e in ogni caso valevole per l'anno 2019 |
| descrizione attività: L'obiettivo si articola nell'incremento della raccolta differenziata oltre la soglia del 70%, in modo tale da poter usufruire della premialità riconosciuta dalla Regione Siciliana ai Comuni virtuosi, intendendosi quelli che, ad oggi, hanno superato la soglia del 65%. I Settori Tecnico e Polizia Municipale devono adoperarsi per incrementare la raccolta differenziata, utilizzando i dati a disposizione degli Uffici: e cioè da un controllo incrociato dalle banche dati è abbastanza semplice verificare i cittadini che effettuano correttamente la |

differenziazione dei rifiuti. Dovranno effettuare un lavoro congiunto di controllo e bonifica del territorio contrastando, altresì, i fenomeni di abbandono indiscriminato dei rifiuti nelle zone rurali. Dovranno garantire un'alta efficienza dei servizi di raccolta dei rifiuti, affinché i cittadini non lamentino ritardi o inefficienze. Tutti i Settori sono tenuti ad un lavoro di cooperazione/collaborazione. Il raggiungimento di tale obiettivo è di fondamentale importanza per il Comune di Ferla sia in termini di ecologico/ambientali sia in termini economico/finanziari per le premialità riconosciute dalla Regione Siciliana agli enti virtuosi che si sono contraddistinti nella raccolta differenziata dei rifiuti.

| INDICI DI RISULTATO | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|--------|
| Indici di Quantità | ATTESO | RAGGIUNTO | Scost. |
| Incremento raccolta differenziata | 70% | | |
| | | | |
| Indici di Tempo | ATTESO | RAGGIUNTO | Scost. |
| Entro il 31/12/2019 | 100% | | |
| | | | |
| Indici di Costo | ATTESO | RAGGIUNTO | Scost. |
| Risorse interne dei Sett. Tecnico e Polizia Municipale | | | |
| | | | |
| Indici di Qualità | ATTESO | RAGGIUNTO | Scost. |
| Soddisfazione dei cittadini (misurabile con reclami); pulizia del territorio | | | |
| | | | |