Comune di Gonnoscodina

Provincia di Oristano

Piano degli Obiettivi di Performance

2019/2021

Allegato alla Deliberazione G.M. 53 del 11-07-2019

Presentazione del Piano

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (art. 4 del D. Lgs. n.150/2009). È un documento di programmazione e comunicazione triennale riferito al periodo 2019/2020/2021 in coerenza con il Documento Unico di Programmazione ed in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Ha lo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance dell'Ente. Si tratta di un documento programmatico triennale che contiene le informazioni necessarie affinché i cittadini e tutti i soggetti interessati possano verificare in modo semplice e chiaro la quantità e la qualità delle attività svolte e dei servizi garantiti o offerti.

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* costituisce il vertice del processo di cambiamento avviato nella Pubblica Amministrazione e alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo attraverso l'introduzione del ciclo generale di gestione della performance
che, basandosi sui modelli della direzione per obiettivi, intende assicurare elevati standard qualitativi ed economici proprio attraverso le fasi della pianificazione, della gestione, della misurazione, della valutazione e della rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

Offrendo così alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla logica dei mezzi (input) a quella dei risultati (output ed outcome).

Per facilitare questo passaggio, il decreto definisce le seguenti azioni:
1. le amministrazioni redigono un Piano di performance, nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni specifiche di miglioramento. L'obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, customer satisfaction, modernizzazione, qualità delle relazioni con i cittadini), costituisce una delle sfide della riforma, perché mette il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza);
2. le amministrazioni annualmente presentano una relazione sui risultati conseguiti, evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli scostamenti, il tutto nel rispetto del principio di trasparenza che implica il coinvolgimento di cittadini e stakeholders nelle modalità e nelle forme definite dall'amministrazione.

I momenti salienti di questo ciclo sono dati dalla definizione e dall'assegnazione degli obiettivi in armonia con quanto definito dall'amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica ovvero le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli Obiettivi.

Costituiscono principi cardine nella formulazione del Piano e nella rappresentazione della performance dell'ente:

a) la qualità ovvero nel Piano devono essere esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
b) la comprensibilità ovvero il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
c) l'attendibilità ovvero la rappresentazione della performance è attendibile solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target), attraverso l'adozione e l'applicazione di un rigoroso sistema di misurazione e di valutazione della performance, ai sensi dell'art.7 del Decreto, in grado di rilevare le dinamiche gestionali delle amministrazioni.

Lo scopo di questo sistema normativo è, tra l'altro, di diffondere una cultura di programmazione per obiettivi e indicatori; a tal fine l'Ente è tenuto alla redazione, applicazione e consuntivazione dei seguenti documenti:

- Bilancio di previsione;
- Dup;
- Piano esecutivo di gestione (PEG);
- Piano degli obiettivi e delle performance (PDO- PP).

Il piano elaborato in questo documento segue le indicazioni contenute nel Piano della performance definito dalla delibera n. 112/2010 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT – ora ANAC), sebbene sia stato necessario un adattamento e adeguamento alle caratteristiche ed alle peculiarità di questo ente.

La finalità del Piano è quella di individuare gli obiettivi dell'ente, definire gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché assegnare ad ogni obiettivo delle risorse (umane e finanziarie) e individuare le azioni specifiche necessarie al suo raggiungimento. L'obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, efficacia, qualità delle relazioni con i cittadini, grado di soddisfazione del cittadino/utente), mette il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione. Attraverso il Piano il Comune rende partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'ente si è dato, garantendo trasparenza dell'azione amministrativa e ampia diffusione presso i soggetti amministrati.

In particolare, come si evince dalle Linee Guida dettate dall'ANAC con la delibera 6/2013 ed in precedenza da quelle individuate dall'ANCI nel 2011, il Piano deve operare un concreto raccordo tra la pianificazione strategica e quella operativa; la determinazione degli obiettivi deve avvenire in sintonia funzionale con quanto determinato in sede di Piano Esecutivo della Gestione, laddove esso sia approvato, nonché con la programmazione di bilancio e con il Documento unico di programmazione. Vi deve essere poi una connessione funzionale tra il Piano Anticorruzione, quello della Performance ed il Programma della Trasparenza, così come è stato analiticamente esposto nel menzionato Piano triennale di prevenzione della corruzione.

La connessione sistematica e funzionale tra i diversi strumenti di programmazione e la performance emerge altresì dalle prescrizioni contenute nel Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 16 novembre 2011.

CARATTERISTICHE DI CONTENUTO

La visione (proiezione di uno scenario futuro) e la missione (realizzazione di obiettivi concreti e presenti) rappresentano un orientamento generale e costituiscono un criterio di fondo che indirizza tutte le scelte e le attività poste in essere dall'Amministrazione comunale.

La missione: l'obiettivo dell'amministrazione è orientato a garantire, pur nel periodo di forte crisi economica che sta attraversando l'intera società, il mantenimento e la qualità delle strutture e dei servizi esistenti (attuali) e potenziali, al fine di promuovere lo sviluppo socio-economico e la coesione della comunità.

Visione: l'aspirazione dell'amministrazione comunale è quella di essere un territorio ospitale, dove la comunità locale risieda con una alta qualità di vita e, dove la popolazione possa trovare giusta soddisfazione alle proprie aspettative.

Il Piano definisce in modo sintetico l'identità dell'organizzazione, ossia "chi è" e "come intende operare".

CARATTERISTICHE DI PROCESSO

La definizione dell'identità dell'organizzazione costituisce la prima fase del percorso di costruzione del Piano e deve essere sviluppata, attraverso l'apporto congiunto dei seguenti attori:

- vertici dell'amministrazione (Sindaco, Giunta)
- responsabili apicali dei vari settori organizzativi
- portatori di interesse esterni
- portatori di interesse interni

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO:

L'analisi del contesto serve per inquadrare l'organizzazione all'interno dell'ambiente in cui opera prima di formulare i propri obiettivi. La diagnosi del contesto esterno, nello specifico, permette di comprendere appieno la realtà (internazionale, nazionale e locale) entro cui l'organizzazione agisce.

L'economia del paese si concentra prevalentemente nelle attività legate al comparto agricolo con particolare riferimento al settore cerealicolo zootecnico.

Sono presenti circa una decina di aziende che operano nel territorio con l'impiego di altrettanti addetti. Ad essi si aggiungono coloro che si occupano di agricoltura come attività secondaria. Le produzioni riguardano principalmente latte grano, altri cereali, prodotti ortofrutticoli, allevamento ovino, bovino, suino, olivocultura, viticoltura.
Per quando concerne le attività legate al comparto artigianale, riguardanti l'edilizia ed in minor misura le attività manifatturiere come lavorazione della ceramica, legno e prodotti tipici sardi, N. 1 operatore impiegato.
Sono altresì presenti delle importanti realtà commerciali riferite al settore arredamenti e alimentare, rivenditore di bombole
Alimentari n. 2 esercizi con 3 operatori impiegati;
Pubblici esercizi (bar) - n. 1
Elettrodomestici/arredamento n. 1 esercizio con n. 3 operatori impiegati;
Tabacchi n. 1 esercizio con n. 1 operatore impiegato.
Farmacia: n. 1 operatore impiegato
Oltre alle attività legate al commercio sono presenti attività riferite ai servizi nel campo della ristorazione, tra cui un ristorante e un agriturismo e un bed & breakfast.
Inoltre non sono presenti attività legate all'industria.

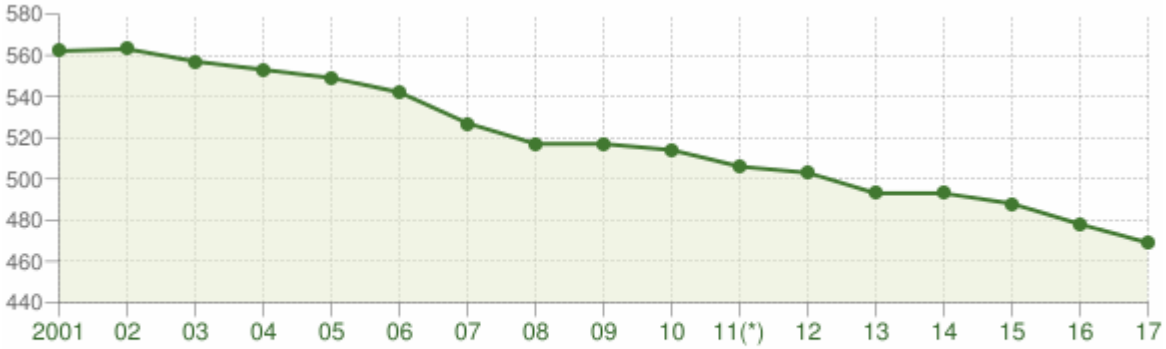
Il contesto territoriale e demografico può essere così descritto: Il comune di Gonnoscodina è inserito all'interno del territorio della Marmilla, zona della Sardegna Centrale, caratterizzata dalla presenza di piccoli Comuni.

Superficie in Kmq			8,84
RISORSE IDRICHE			
	* Laghi		0
	* Fiumi e torrenti		2
STRADE			
	* Statali	Km.	0,00
	* Provinciali	Km.	1,00

	* Comunali	Km.	35,50
	* Vicinali	Km.	2,00
	* Autostrade	Km.	0,00

CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

La struttura della popolazione e la sua composizione per classi d'età permette di comprendere lo "stato di salute" di una società, al fine di assolvere ai compiti di sviluppo e di rispondere alle esigenze dei suoi membri, rigenerandosi e protendendosi verso il futuro, mettendo in luce le risorse di cui dispone e le difficoltà che affronta. L'analisi della struttura della popolazione consente, inoltre, di identificare i segmenti di popolazione e le aree (educativa, assistenziale, sanitaria) che richiedono interventi dei soggetti pubblici e della società civile.
Dall'analisi suddetta emerge un'elevatissima età media della popolazione, con conseguente altissima percentuale di anziani ultrasessantacinquenni.
Inoltre, la scarsa accessibilità influisce negativamente sull'attrattività insediativa, sulla coesione sociale e sullo ripopolamento.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI GONNOSCODINA (OR) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2018		
Popolazione		
Descrizione		**Dati**
Popolazione residente al 31/12/2018		**460**
Di cui popolazione straniera		**6**
Descrizione		
Nati nell'anno		**1**
Deceduti nell'anno		**-7**
Immigrati		**5**
Emigrati		**-8**
Popolazione per fasce d'età ISTAT		**Dati**
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	**10**
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	**21**

Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	**74**
Popolazione in età adulta	30-65 anni	**230**
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	**125**
Popolazione per fasce d'età Stakeholder		**Dati**
Prima infanzia	0-3 anni	**8**
Utenza scolastica	4-13 anni	**20**
Minori	0-18 anni	**49**
Giovani	15-25 anni	**52**

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La diagnosi del contesto interno permette di fare una ricognizione della quantità e della qualità delle risorse (umane, finanziarie, strumentali) di cui si dispone, necessarie per raggiungere determinati obiettivi, per comprendere quali sono i limiti, le opportunità, i punti di forza e i punti di debolezza ai fini della corretta definizione dei medesimi obiettivi. Essa, in altri termini, costituisce la base per garantire i principi di coerenza e veridicità degli obiettivi stabiliti a cascata nelle fasi successive. Pertanto, le analisi del contesto devono essere sviluppate in modo tale da garantire obiettività di analisi ed ampia partecipazione.

AREA TECNICA			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio
A	0	0	A	0	0
B	1	1	B	0	0
C	0	0	C	1	1
D	1	1	D	1	1
Dir	0	0	Dir	0	0
AREA DI VIGILANZA			AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	0	0
C	0	0	C	1	1
D	0	0	D	0	0
Dir	0	0	Dir	0	0
AREA SOCIALE			TOTALE		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N^. in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	1	1
C	0	0	C	2	2
D	1	1	D	3	3
Dir	0	0	Dir	0	0
			TOTALE	6	6

ANALISI SWOT

Punti di forza	**Punti di debolezza**
La dimensione ridotta dell'Ente e il numero limitato di personale dipendente favoriscono il coordinamento rapido e poco burocratizzato tra i soggetti coinvolti e impongono l'adozione di ampia flessibilità e polifunzionalità nello svolgimento di attività e funzioni.	La polifunzionalità del personale se, da un lato, costituisce un valore aggiunto per l'azione amministrativa, dall'altro, comporta, la difficoltà di approfondimento e di aggiornamento di tematiche e normative dovuta alla quantità e alla vasta eterogeneità degli adempimenti ed alla continua evoluzione normativa in ogni ambito operativo. Il Comune è costretto, nello

	svolgimento della propria attività, da regole rigide che vincolano nelle modalità e nei tempi la sua attività.

Opportunità	**Minacce**
Le ridotte dimensioni del Comune fanno sì che la struttura comunale istituzionale sia il punto di riferimento per gli abitanti, che si rivolgono direttamente agli amministratori ovvero presso gli uffici per necessità e problematiche di vario tipo; tale fenomeno si riscontra, in particolare, nella popolazione anziana. Tale situazione permette una cognizione diretta ed immediata delle esigenze della comunità e di approntare strategie o accorgimenti per la pronta risposta.	La crisi economica che si è ripercossa sulle risorse pubbliche determinandone la contrazione anche per gli enti locali, determina la necessità di una riorganizzazione delle risorse e la contestuale necessità di scelte strategiche per la gestione dei servizi e lo svolgimento delle funzioni demandate al Comune.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

La performance si articola in due tipologie: quella organizzativa e quella individuale. L'art. 7 del D.Lgs 150/07 prevede che ciascuna amministrazione adotti un sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale e pertanto il sistema si articola in due parti, correlate, ciascuna delle quali dedicata ad una finalità di misurazione

Il sistema di valutazione utilizzato dal nostro ente è stato approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 63 del 16-11-2011.

La **performance organizzativa** definisce la capacità di un'organizzazione di raggiungere le finalità, gli obiettivi e, in ultima istanza, la capacità di soddisfare i bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La **performance individuale** misura la capacità di un titolare di una posizione di lavoro di raggiungere degli obiettivi specifici (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) nonché il contributo che lo stesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della performance organizzativa.

L'obiettivo principale che l'Amministrazione intende perseguire è il mantenimento dei servizi offerti ai cittadini, attraverso le risorse economiche disponibili al momento.

Considerato che il Comune si deve considerare un erogatore di servizi di vario tipo al cittadino, perciò è di fondamentale importanza riuscire a mantenere (o incrementare) gli stessi standard qualitativi e quantitativi, malgrado le condizioni esterne ed interne siano oggetto di continuo mutamento.

OBIETTIVI ASSEGNATI PER L'ANNO 2019

Gli obiettivi assegnati al personale responsabile di settore sono descritti nelle schede allegate, che costituiscono parte integrante del presente atto (allegato A). Per ciascun obiettivo viene individuato il riferimento alla missione e programma, l'indicatore , la pesatura e il Responsabile. La determinazione del singolo obiettivo, come già si diceva nelle premesse deriva da un aggancio sistematico agli strumenti di programmazione dell'Ente , compatibilmente con le risorse umane e finanziarie di cui dispone il Comune.

Il Dirigente, sulla base degli obiettivi ricevuti per la sua area organizzativa, nell'ambito del processo di programmazione, dopo consultazione con ciascun dipendente da esso funzionalmente dipendente, assegna a questi gli obiettivi da perseguire.

Si individuano di seguito gli indicatori da applicarsi al singolo obiettivo assegnato al fine di valutare il risultato raggiunto:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1) Ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione mediante la corretta e completa attuazione di quanto previsto nel Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza adottato dall'ente. Presidio sul monitoraggio delle attività, attuazione delle misure generali e specifiche, rendicontazione in base a quanto previsto dallo stesso Piano.
2) Garantire un elevato standard degli atti prodotti in base alle risultanze dei controlli interni successivi predisposti nelle modalità previste dall'apposito Regolamento adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 3 del DL 174/2012.
3) Tempestività dei pagamenti ai fornitori: mantenimento standard. Garantire anche per l'anno 2019 lo standard dei tempi medi di pagamento acquisito nell'annualità precedente al fine di rispettare le tempistiche disposte dalla normativa.
4) Monitoraggio trimestrale sullo stato delle risorse finanziarie assegnate a ciascun'area, al fine di razionalizzare l'utilizzo delle stesse e creare le condizioni per la "cessione" di eventuali quote da un'area all'altra in caso di eventuale impossibilità di completa spendita delle stesse. Predisposizione report trimestrale da consegnare all'Amministrazione.
5) Trasparenza amministrativa: garantire il grado di trasparenza dell'amministrazione definito in termini di grado di compliance, (completezza, aggiornamento e apertura) degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs 33/2013 e calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento.
6) Gestione nuovi strumenti di programmazione 2020-2022: al di là di eventuali decreti di proroga, si richiede di presentare lo schema di Bilancio alla Giunta entro il 9/12/2019. Il Responsabile del servizio finanziario predisporrà un cronoprogramma delle attività e coordinerà gli incontri finalizzati alla trasmissione delle previsioni di entrata e di spesa, nonché delle previsioni di cassa e adempimenti propedeutici, informazione costante dello stato delle attività (accertamenti e impegni al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse e creare le condizioni per la riduzione al minimo dell'avanzo di amministrazione) entro i termini fissati nel cronoprogramma preventivamente concordato. Dovrà inoltre essere garantita la collaborazione all'elaborazione del DUP predisponendo gli atti e comunicando i dati richiesti dal Responsabile del servizio finanziario.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

<u>Settore Finanziario, Personale, Sociale:</u>

1) Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016: 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.

2) Pianificazione e attuazione del servizio di vigilanza nel territorio: programmazione, in accordo con l'Amministrazione, delle modalità e tempistiche di espletamento del servizio di vigilanza nel territorio.

3) Garantire le attività di programmazione, gestione e rendicontazione delle attività di animazione estiva in qualità di ente capofila di n° 7 enti complessivi;
4) Aggiornamento banca dati dei contribuenti IMU e TARI in conseguenza dell'aggiornamento operato dall'ufficio anagrafe per l'allineamento dati ANPR.

Settore Tecnico-amministrativo:

1) Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016: 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.

2) Messa in sicurezza area di pertinenza della struttura integrata e comunità alloggio anziani: si richiede al servizio di provvedere, entro il 31.12.2019, la predisposizione degli atti e l'acquisizione aree interessate dalla messa in sicurezza.
3) Garanzia spendita delle risorse provenienti dall'avanzo di amministrazione: manutenzione straordinaria strade interne all'abitato. Si richiede al servizio di garantire le seguenti attività:
   - Anno 2019: affidamento servizi di architettura e ingegneria entro il 31.12.2019;
   - Anno 2020: realizzazione lavori entro il 31.12.2020.