

# **COMUNE DI TORRALBA**

Provincia di Sassari

## **PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2023-2025**

*Approvato con deliberazione di G.C. n. 85 del 25.07.2023*

Il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 introduce nell'ordinamento, in maniera organica, un sistema di valutazione e monitoraggio della performance sia organizzativa dell'Ente in generale che individuale con i seguenti obiettivi fondamentali contenuti nel titolo II del richiamato decreto:

- miglioramento degli standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche che passa attraverso la valutazione sia delle strutture che dei dipendenti; ciò si attua attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi incentivanti. Gli aspetti premiali legati al merito ed alla performance sono condizionati, sotto il profilo della legittimità, al rispetto delle norme del Titolo II;
- misurazione e valutazione, da parte di ogni amministrazione, della propria performance prodotta, di quella delle sue strutture operative e dei singoli dipendenti, con dovere di garantire altresì la totale trasparenza delle informazioni risultanti da tali procedimenti;
- il ciclo di gestione della performance è in rapporto inscindibile e funzionale con la programmazione finanziaria di bilancio, e la definizione degli obiettivi programmatici;
- monitoraggio della performance da parte degli organi di indirizzo politico amministrativo, con interventi correttivi in corso di esercizio. Ogni amministrazione deve redigere un piano della performance ed una relazione a consuntivo sui risultati raggiunti;
- definizione degli obiettivi, indicatori ed ambiti di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale;
- ogni amministrazione affida tutto il sistema di misurazione e valutazione della performance, ad un Organismo indipendente, nominato dall'organo di indirizzo politico amministrativo per un periodo di tre anni, assoggettato a sua volta al monitoraggio e controllo di una Commissione nazionale per la valutazione, trasparenza ed integrità delle amministrazioni pubbliche;
- l'Organismo indipendente di valutazione è costituito da componente o componenti con requisiti di specifica ed elevata capacità, professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche;

Il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 8 del 29.04..2011 ha approvato lo schema di convenzione tra i Comuni di Banari, Bessude, Bonnanaro, Bonorva, Borutta, Cheremule, Cossoine, Giave, Pozzomaggiore, Semestene, Siligo, Thiesi, Torralba e l'Unione dei Comuni del Meilogu con contestuale delega all'Unione medesima per la gestione in forma associata dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ex D.Lgs. n. 150/2009-

L'Amministrazione comunale, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, ha provveduto con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 14.04.2017 all'approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance.

La riforma prevede, inoltre, l'adozione del "Piano delle performance", quale documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione e dei dipendenti.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, 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 e individuale;
- 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 cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

# **INDICE DEL DOCUMENTO**

## **a) RIFERIMENTI NORMATIVI**

## **b) IL COMUNE**

- 1) Popolazione
- 2) Territorio
- 3) Economia
- 4) Amministrazione comunale
- 5) Bilancio

## **c) LA CONDIZIONE ESISTENTE**

- 1) SWOT analysis
- 2) La valutazione della performance organizzativa

## **d) PIANO DELLA PERFORMANCE 2023-2025**

- 1) Obiettivi di performance 2023 2025

## **e) I PARAMETRI GESTIONALI**

- 1) Parametri per l'individuazione degli enti strutturalmente deficitari
- 2) Performance generale della struttura

## A) RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito Legge n. 113/2021, ha introdotto l'obbligo di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO come documento unico di programmazione.

Il sopra citato art. 6 del D.L. n. 80/2021, ha stabilito che, con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni, ove sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piao da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti

All'art. 1, comma 1 del D.P.R. 4 giugno 2022 n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, sono individuati, per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti, gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti nel PIAO, tra cui, Piano dei Fabbisogni di Personale, Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, Piano della performance, Piano di prevenzione della corruzione, Piano organizzativo del lavoro agile, Piani delle azioni positive, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 113/2021;

Il Decreto del 30.06.2022, n. 132 recante “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, nel definire il contenuto e lo schema tipo di PIAO, ha stabilito modalità di adozione semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, non prevedendo la redazione della sottosezione 2.2. Performance che, negli Enti con più di cinquanta dipendenti, sostituisce invece il Piano della performance;

Si da atto che le disposizioni di cui al sopra citato art. 1 del D.P.R. n. 81/2022 non sono state abrogate o soppresse, ma sono invece stati soppressi soltanto gli adempimenti ad esse correlate in quanto assorbiti dal PIAO esclusivamente per gli enti con più di cinquanta dipendenti;

Alla luce di quanto sopra, che avendo questo Comune n 7 dipendenti, alla data del 31.12.2022, non è tenuto alla redazione della sottosezione 2.2. Performance del PIAO e puo' pertanto redigere separatamente il Piano della Performance 2023/2025

## B) IL COMUNE

### 1) Popolazione

#### Popolazione totale

Tabella 1

ANNO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	975	946	950	939	918	906	890

#### Popolazione suddivisa per sesso ed età:

ANNO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	478	471	472	467	460	451	438
Femmine	497	475	478	472	458	455	452
<b>Totale</b>	975	946	950	939	918	906	890

ANNO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
0/6 anni	57	50	47	42	45	43	41
7/14 anni	56	58	60	59	52	54	56
15/29 anni	141	130	128	115	116	117	115
30/65 anni	489	490	492	507	485	473	454
Oltre 65 anni	232	218	223	216	220	219	224
<b>Totale</b>	975	946	950	939	918	906	890

#### Evoluzione della popolazione

Tabella 2

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nati	14	4	5	4	7	4	4
Deceduti	20	25	11	16	21	18	16
<b>Saldo naturale</b>	-6	-21	-6	-12	-14	-14	-12
Immigrati	28	21	23	24	12	23	11
Emigrati	23	29	13	23	19	21	15
<b>Saldo migratorio</b>	5	-8	10	1	-7	2	-4
<b>Totale popolazione</b>	975	946	950	939	918	906	890

## 2) TERRITORIO

### TERRITORIO

Kmq totali: 92,2

Strade:

Strade vicinali: Km 12

Strade comunali: Km 33

Strade provinciali: Km 15

Strade statali: Km 10

Altitudine: m. 435

## 3) ECONOMIA

### La realtà produttiva

Numero imprese suddivise per settore produttivo

Settore	Numero imprese
Allevamento	19
Agricoltura	27
Imprese artigiane	20
Riparazione autoveicoli e motocicli	0
Commercio all'ingrosso – Intermediari del commercio	1
Altro Commercio all'ingrosso	0
Commercio al dettaglio – In esercizi non specializzati	0
Commercio al dettaglio – In esercizi specializzati	2
Commercio al dettaglio – Ambulante	8
Settore manifatturiero – Alimentari e bevande	6
Settore manifatturiero – Concia cuoio	0
Settore manifatturiero – Legno	1
Alloggi in affitto gestiti in forma imprenditoriale	0
Bed and Breakfast	1

## 4) AMMINISTRAZIONE COMUNALE

### LA STRUTTURA

L'ordinamento organizzativo dei servizi prevede l'articolazione degli uffici in n. 3 Aree :

- Area dei Servizi Amministrativi e Finanziari:
- Area dei Servizi Sociali, Culturali e Sport:
- Area Tecnica e Manutenzioni

Con decreto n. 3 del 23.06.2022 il Sindaco ha assunto ad interim la responsabilità del servizio di polizia locale , articolazione di secondo livello inserito in Staff del Sindaco

Con decreto n. 9 del 18.10.2022 è stata temporaneamente scissa l'Area dei Servizi amministrativi e Finanziari, attribuendo la Responsabilità dei servizi amministrativi al Segretario comunale, fino al 31.12.2023.

Tutti gli uffici sono dotati di risorse strumentali riferite a mezzi meccanici e a dotazioni informatiche.

La Giunta Comunale si riserva, alla luce degli strumenti statutari e della normativa vigente, di intervenire con propri atti, unicamente per attività straordinarie e non previste da nessun documento programmatico, quali:

- a) programmi di iniziative delle varie manifestazioni culturali, sportive, sagre, fiere, ecc. ( qualora non previste dal PEG);
- b) tutti gli atti che per legge, per statuto o norma regolamentare sono demandati alla Giunta.

### I DIPENDENTI DEL COMUNE

Tabella 3

ANNO	2018	2019	2020	2021	2022
Dipendenti	8	8	8	8	7
Dirigenti					
Responsabili di Posizione Organizzativa	3	3	3	3	3
Dipendenti a tempo determinato					
Lavoratori Socialmente Utili (LSU) e LPU	1	1	1	1	1

Tutela della parità di genere – dati al 31.12.2022

(numero di dipendenti, di dirigenti, di posizioni organizzative divisi per sesso)

	Maschi	Femmine
N° dipendenti a tempo indeterminato	4	3
N° dipendenti a tempo determinato		
N° titolari di posizione organizzativa	2	1

## I SERVIZI

### Riepilogo Servizi

AREA	RESPONSABILE	PRINCIPALI SERVIZI
Servizi Sociali, Culturali e Sport:	Dott.ssa Margherita Manuela Soro	Servizi Sociali Attività Sportive Pubblica Istruzione Cultura e Beni Culturali
Area dei servizi amministrativi	Segretario comunale Dott. Massimo Onida	Servizi Generali Protocollo Servizi Demografici – Elettorale Risorse Umane Commercio
Area dei servizi finanziari	Dott. Alessio Cossu	Servizi finanziari Servizi tributari Economato R.T.D.

Area tecnica manutentiva	Ing. Giuliano Urgeghe	Urbanistica Edilizia Cimiteriali Lavori pubblici Protezione civile SUAPE Manutenzioni
Servizio polizia locale	Sindaco Pier Paolo Mulas	Polizia municipale Compagnia barracellare

#### **COMPETENZE GENERALI DEI RESPONSABILI DEI SETTORI:**

- Coordinamento dell'attività del personale assegnato.
  - Attività di studio, ricerca normativa e relative applicazioni attinenti al settore.
  - Gestione dei capitoli del PEG assegnati, assunzioni impegni di spesa, liquidazione di spesa, proposte di variazioni.
  - Attività amministrativa (determinazioni, proposte di deliberazione, atti, provvedimenti).
  - Riservatezza dei dati e accesso agli atti ai sensi della vigente normativa.
  - Costituzione e/o partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro, anche intersettoriali, al fine di raggiungere, nei tempi e con le modalità richieste, ed in funzione delle specifiche competenze e professionalità, gli obiettivi assegnati.
- Cura e vigilanza dell'accesso agli atti.

## 5) BILANCIO

### COMPOSIZIONE DELLE ENTRATE

Tabella 5: dettaglio delle entrate

<b>Tipologia Entrata</b>	<b>Consuntivo 2022</b>	<b>Preventivo 2023</b>
<b><i>Entrate tributarie</i></b>		
ICI	17.435,62	70.000,00
IMU	72.495,53	73.000,00
IMU ACCERTAMENTI ANNI PREC.	30.149,40	30.000,00
Imposta comunale pubblicità		
Addizionale energia elettrica		
TASI		
Tributo ambientale provinciale		
TARSU		
TARI	130.428,24	131.752,00
Canone unico	5.458,00	5.000,00
FSC	63.882,98	63.882,98
<b>Totale entrate Tributarie</b>	<b>319.849,77</b>	<b>373.634,98</b>
<b><i>Entrate da contributi e trasferimenti correnti</i></b>		
Da Amministrazioni Pubbliche	1.660.272,15	1.665.608,82
<b>Totale entrate da Amm. Pubbliche</b>	<b>1.660.272,15</b>	<b>1.665.608,82</b>
<b><i>Entrate extratributarie</i></b>		
Proventi dei beni e servizi	298.451,91	295.600,00
Proventi attività di controllo	86,80	700,00
Interessi attivi	52,55	50,00
Rimborsi e altre entrate correnti	110.357,04	354.537,3
<b>Totale entrate extra tributarie</b>	<b>408.948,30</b>	<b>650.887,30</b>
<b><i>Entrate in conto capitale</i></b>		
Contributi agli investimenti	1.233.534,45	2.492.012,98
Entrate da alienazioni	5.167,5	29.453,08
Altre entrate in conto capitale	4.260,31	5.000,00
<b>Totale entrate da trasferimenti</b>	<b>1.242.962,33</b>	<b>2.526.466,06</b>
<b><i>Entrate da prestiti</i></b>		
<b>Totale entrate da mutui e prestiti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b><i>Entrate da servizi per conto di terzi</i></b>		
<b>Totale entrate da servizi per conto di terzi</b>	<b>1.544,60</b>	<b>28.000,00</b>

Totale entrate	3.633.577,15	5.244.597,16
Avanzo di Amministrazione	187.986,98	516.826,38
FPV per spese correnti	127.683,99	127.683,99
FPV per spese in conto capitale	528.381,38	528.381,38
<b>Totale generale entrate</b>	<b>3.949.248,12</b>	<b>-</b>

Tabella 6: Destinazione delle spese

<b>Spese correnti</b>	<b>Consuntivo 2022</b>	<b>Preventivo 2023</b>
Redditi da lavoro dipendente	372.629,90	419.162,16
Imposte e tasse	26.759,45	29600,00
Acquisto beni e servizi	856.177,98	1.137.724,33
Trasferimenti correnti	713.269,88	973.539,04
Trasferimenti di tributi		
Fondi perequativi		
Interessi passivi	4.217,65	2.595,24
Altre spese per redditi di capitale		
Rimborsi e spese correttive delle entrate	999	5.000,00
Altre spese correnti	17.816,54	95.611,86
<b>Totale spese correnti</b>	<b>1.991.870,49</b>	<b>2.663.232,63</b>

<b>Spese in conto capitale</b>	<b>Consuntivo 2022</b>	<b>Preventivo 2023</b>
Tributi in conto capitale		
Investimenti fissi	1.721.697,24	2.975.197,4
Contributi agli investimenti	5.978,00	5000,00
Altri trasferimenti in conto capitale		
Altre spese		
<b>Totale spese in conto capitale</b>	<b>1.727.675,24</b>	<b>2.980.197,45</b>

<b>Rimborso prestiti</b>	<b>Consuntivo 2022</b>	<b>Preventivo 2023</b>
Rimborso titoli obbligazionaria		
Rimborso prestiti a breve termine		
Rimborso mutui	55.087,35	56.709,76
Rimborso altre forme di indebitamento		
Fondi per rimborso prestiti		

## LA CONDIZIONE ESISTENTE

### 1) SWOT analysis

La SWOT analysis è uno strumento che consente di identificare quali sono i principali elementi di riferimento di un'organizzazione rispetto ad uno specifico obiettivo e permette quindi di decidere agevolmente quali sono le priorità di intervento ed in quale modo è opportuno muoversi.

Si analizza la situazione sia dal punto di vista interno all'organizzazione (e quindi al Municipio), sia dal punto di vista dell'ambiente esterno (Contesto comunale). Per ognuno di questi due ambiti di riferimento, vengono valutati aspetti positivi e le aree di criticità.

Il nome della matrice deriva dall'acronimo delle parole inglesi Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, cioè Punti di forza, Debolezze, Opportunità, Minacce.

Gli aspetti positivi interni al municipio sono i punti di forza con i quali l'organizzazione può affrontare gli obiettivi che si prefigge.

Le aree di criticità interne al municipio sono le debolezze di cui bisogna tenere conto per evitare di trovarsi impreparati di fronte ai compiti da realizzare.

Le Opportunità sono i fattori di contesto che facilitano il raggiungimento dell'obiettivo prefisso.

Le Minacce sono i fattori che possono rendere più difficoltoso il raggiungimento dell'obiettivo o, addirittura, comprometterlo.

La SWOT analysis è molto utile per definire le priorità di intervento dell'Amministrazione, rispetto all'obiettivo di garantire benessere a tutti i cittadini ed uno sviluppo sostenibile della realtà economica locale.

	<b>Aspetti positivi</b>	<b>Aree di criticità</b>
<b>Municipio</b>	<p>Punti di forza</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Palazzo comunale, collocato su due piani dotato di impianto ascensore, è agevolmente accessibile e gli uffici garantiscono ampi orari di apertura al pubblico al fine di soddisfare le esigenze e le richieste dei cittadini e dei terzi.</li> <li>- Adeguamento alle recenti disposizioni normative in materia di albo pretorio on-line, PEC e digitalizzazione attività (es. ordinativo informatico);</li> <li>- Professionalità dei dipendenti;</li> <li>- Appartenenza all'Unione di Comuni Meilogu, che si occupa della gestione di alcuni servizi per i Comuni aderenti (ad esempio: consulenza legale, formazione del personale, OIV, Protezione Civile, trasporto intercomunale).</li> <li>- Reggia nuragica di Santu Antine e Museo della Valle dei Nuraghi ;</li> <li>- Vicinanza della S.S. 131</li> <li>- Impianto di videosorveglianza comunale ;</li> </ul>	<p>Debolezze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La grande mole degli adempimenti a carico degli uffici rende difficoltoso il necessario aggiornamento professionale, fondamentale anche in considerazione della continua evoluzione legislativa ;</li> <li>- Sito internet da aggiornare con attivazione di una app</li> <li>- Comunità integrata non avviata ( gara deserta )</li> <li>- Necessità di intervento di riordino dell'archivio comunale;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strutture comunali ( palestra, piscina, campetti , centro polivalente , cumbessias )</li> </ul>	
<b>Contesto comunale</b>	<p>Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione in forma associata con i Comuni limitrofi di vari servizi (ad esempio raccolta differenziata rifiuti, mensa scolastica) ;</li> <li>- Recupero e valorizzazione del patrimonio storico-culturale del territorio, attraverso interventi mirati;</li> <li>- Realizzazione impianti di produzione di energia alternativa su immobili di proprietà comunale;</li> <li>- Organizzazione di manifestazioni di carattere aggregativo, culturale e ricreativo;</li> <li>- Interventi di assistenza nei confronti di soggetti disagiati e in condizioni di povertà.</li> <li>- Potenzialità della Reggia Nuragica di Santu Antine</li> </ul>	<p>Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Invecchiamento e spopolamento della popolazione;</li> <li>- Aumento difficoltà di inserimento lavorativo;</li> <li>- Risorse finanziarie limitate che riducono le possibilità di intervento nei vari settori.</li> <li>- Calamità naturali ( le probabilità sono cresciute negli anni )</li> </ul>

## 2) La valutazione della performance organizzativa

L'Amministrazione Comunale, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, ha provveduto con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 14.04.2017 all'approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance, sistema associato in Unione di Comuni Meilogu.

## **D) IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2023 2025**

### 1) Obiettivi di performance

In coerenza con il Programma di mandato, vengono di seguito individuati gli obiettivi di performance per il triennio 2023 2025, conformemente al Piano Esecutivo di Gestione, strutturato in coerenza con il bilancio di previsione e con il D.U.P. approvati con deliberazione del Consiglio Comunale nn. 7/8 in data 14.04.2023 con il quale vengono affidate ai Responsabili dei Settori, come individuati con provvedimento del Sindaco, le risorse finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività di carattere ordinario e al raggiungimento degli obiettivi di gestione individuati nel presente documento.

Gli obiettivi di performance per l'anno 2023 sono individuati nelle allegate schede.

- All. A – schede obiettivi Area dei servizi finanziari
- All. B – schede obiettivi Area tecnica manutentiva
- All. C – schede obiettivi Area servizi sociali culturali sport
- All. D - schede obiettivi Area dei servizi amministrativi
- All. E - schede obiettivi Servizio vigilanza
- All. F– schede obiettivi Segretario comunale

## **PARAMETRI GESTIONALI**

In questa parte sono indicati i parametri da mettere sotto controllo ai fini della valutazione della performance di Ente.

### **1) Parametri di deficiarietà strutturale**

Si allegano ( all. G ) i parametri di deficiarietà strutturale, allegati al rendiconto di gestione 2022.

### **2) Performance generale della struttura**

Si allega ( all. H ) il Piano degli indicatori , allegato al rendiconto 2022