

COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
Città Metropolitana di Catania

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

2017 - 2019

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 109 DEL 27.12.2017

PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “ *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* ” ha introdotto nell’ordinamento della pubblica amministrazione l’istituto del ciclo della performance.

La misurazione e la valutazione della performance, secondo quanto stabilito all’art. 3 del predetto decreto, “ *principi generali* ”, sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

In particolare, l’art. 10 del D. Lgs 150/09 ha introdotto l’obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre due documenti: il Piano della performance e la Relazione sulla performance.

Il Piano della performance, che copre un arco temporale di tre anni, va adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio; 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 della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Inoltre, in considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il Piano della performance va elaborato in coerenza con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Alla luce dei nuovi principi contabili, generali e applicati, introdotti dal D. Lgs. n. 118/2011 “ *Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42* ”, come modificato dal D. lgs. n. 126/2014, l’istituto in oggetto è stato ridefinito secondo una nuova logica di integrazione con i documenti di programmazione economico – finanziaria.

A decorrere dal 01.01.2015, anche gli enti locali sono tenuti al rispetto dei principi contabili generali sinteticamente enunciati nell’allegato 1 al d. lgs. 118/2011 e ai principi contabili applicati introdotti con il d. lgs n. 126/2014.

Per quanto di interesse, il principio applicato della programmazione di cui all’allegato (All. 4/1) prevede tra strumenti della programmazione degli enti locali il Documento unico di programmazione (DUP), che costituisce, nel rispetto del principio del 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 (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

Nella nuova logica di integrazione, è nell’ambito della Sezione Operativa del DUP, e precisamente nel PEG, che il piano della performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 trova collocazione unitamente al piano dettagliato degli obiettivi.

✓ INFORMAZIONI GENERALI

Il comune é l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

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, secondo le rispettive competenze.

MISSION

Il comune di Fiumefreddo di Sicilia persegue finalità che mirano a realizzare uno sviluppo equilibrato e sostenibile in relazione alla valorizzazione delle risorse locali, territoriali, a paesaggistiche, ambientali ed umane

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del comune si articola in sei aree funzionali e nel Corpo di Polizia Municipale.

❖ AREA 1^ : Affari Generali - Gestione Delle Risorse Umane - URP – Rapporti Sindacali;

❖ AREA2^: Area Economico – Finanziaria;

❖ AREA 3^: Area tecnica I^ (Igiene Ambientale ed Ecologia - Acquedotto e Servizio Idrico – Cimitero – Verde Pubblico – Lavori Pubblici – SUAP);

❖ SERVIZIO 4° - AREA SOCIO – CULTURALE.

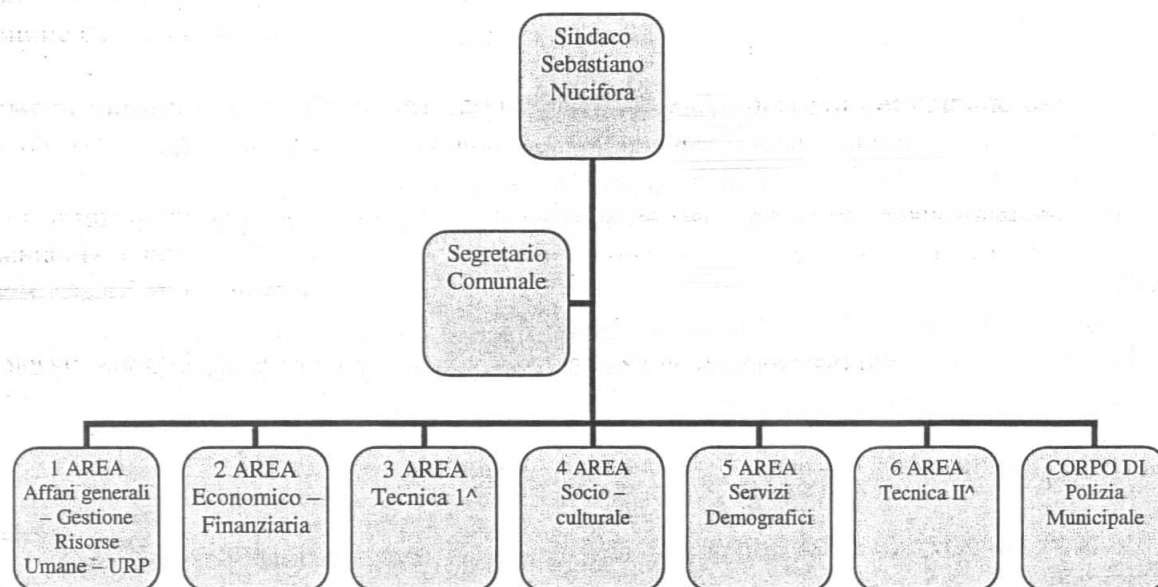
❖ AREA 4^: Socio – Culturale;

❖ AREA 5^: Servizi Demografici

❖ AREA 6^: AREA TECNICA II (Urbanistica – IACP – Sanatoria e Abusivismo Edilizio – Telefonia – Autoparco – Protezione Civile – Randagismo – Rete GAS Metano – Manutenzione Infrastrutture ed Edifici Comunali – Segnaletica – Pubblica Illuminazione – Servizio di Vigilanza e Salvataggio lungo le spiagge libere di cui alla l.r. n. 17/98 – Sicurezza nei Luoghi di Lavoro - Ufficio Espropriazioni – Energie Rinnovabili – Risparmio Energetico e Mobilità Sostenibile – Politiche Comunitarie – Progettazione europea e Bandi di finanziamento – Pianificazione Strategica – Edilizia Scolastica – Ufficio Unico per ICT – Progetti di Finanza – Fognatura e Depurazione – Società Partecipate - C.U.C.

❖ CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

ORGANIGRAMMA



✓ PRINCIPI GENERALI

Il piano delle performance viene redatto nel rispetto degli indirizzi e delle linee guida elaborate dall'OIV nella riunione del 17 aprile 2012, n. 6.

Gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance complessiva del comune di Fiumefreddo di Sicilia sono individuati in coerenza con gli indirizzi strategici dell'ente.

Gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio e dei dipendenti sono individuati in coerenza con gli obiettivi complessivi e di settore dell'ente e individuali relativi ai dipendenti

Il sistema complessivo degli indicatori è orientato verso l'inclusione di indicatori di :

- efficacia
- efficienza
- qualità e di processo
- impatto o outcome

✓ FINALITÀ

In conformità alla normativa vigente, il sistema di misurazione e valutazione indica l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse, con particolare riguardo alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

Il sistema è finalizzato:

- alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi.
- allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- all'attuazione delle misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'Integrità;
- all'attuazione delle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione;
- al contenimento della spesa pubblica;
- al potenziamento del livello di digitalizzazione;

✓ FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

- 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 a attivazione di eventuali interventi correttivi
- D. misurazione valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- E. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- F. 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

Fase A: Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

La G.M. individua annualmente priorità e obiettivi da perseguire nell'ambito dei documenti di programmazione finanziaria.

In particolare nel Documento Unico di Programmazione, allegato al bilancio finanziario di previsione, vengono pianificati gli obiettivi sulla base dell'indirizzo dell'organo politico e in coerenza con i bisogni degli utenti/cittadini e gli atti di programmazione economico finanziaria

Gli obiettivi sono fissati previa consultazione/negoziazione con i responsabili di servizio cui sono assegnati.

La strutturazione dei documenti deve corrispondere a criteri di pubblicità, intelligibilità per consentire ai cittadini un controllo dell'uso delle risorse rispetto agli obiettivi e al grado di conseguimento dei risultati

I responsabili di servizio, coordinati dal Segretario Comunale, predispongono quindi i piani operativi finalizzati ad attuare gli obiettivi generali e gli specifici indicatori di misurazione e valutazione. I piano operativi devono indicare con chiarezza: risorse finanziarie, strumentali e umane, nonché i risultati attesi e gli out come

La fase di definizione pianificazione degli indirizzi strategici e degli obiettivi operativi è propedeutica alla definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance del comune.

Gli obiettivi operativi devono essere misurabili, chiari, associati a un valore standard e/o un valore atteso.

Nel caso di obiettivi rappresentativi di azioni/programmi/progetti il valore atteso del risultato può essere rappresentato da un sistema di identificazione delle fasi e dei tempi di completamento delle medesime.

Gli obiettivi vengono definiti annualmente in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, tenuto conto delle risorse di cui al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Fase B: collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse

Le risorse da destinare al personale dipendente che partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi predisposti dai responsabili di servizio sulla scorta dei documenti di programmazione economico – finanziaria vengono allocate con il CCDI nell'ambito della ripartizione del Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Gli obiettivi vengono definiti in coerenza con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politico – amministrative dell'ente.

Fase C: monitoraggio in corso di esercizio a attivazione di eventuali interventi correttivi

Le azioni volte alla realizzazione degli obiettivi operativi sono oggetto di monitoraggio anche ai fini dell'adozione di eventuali interventi correttivi in corso di esercizi.

A tal fine i responsabili di servizio prevedono lo sviluppo e l'impiego di strumenti e procedure atte al costante monitoraggio dei parametri di misurazione della performance e definiscono la frequenza e le modalità di comunicazione dei risultati emersi nel-corso del periodo di analisi.

Il monitoraggio delle prestazioni avviene con riferimento alla performance sia quantitative, di ente e individuali, sia qualitative, sui comportamenti individuali.

I responsabili effettuano sessioni di feedback intermedio ai dipendenti comunicando il livello di performance misurata fino a quel momento.

I responsabili di servizio rispondono dell'effettiva gestione degli strumenti di monitoraggio e della efficace misurazione dei risultati di performance nelle tempistiche prefissate nel rispetto linee guida generali

Fase D: misurazione valutazione della performance, organizzativa e individuali

Contenuto del sistema di misurazione è sia la performance organizzativa che la performance individuale

La valutazione della performance organizzativa e individuale avviene nel rispetto delle indicazioni e modalità definite dal sistema di misurazione e valutazione delle performance definito dall'ente.

- La performance organizzativa concerne:

- le politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- il grado di attuazione dei piani e dei programmi con particolare riferimento alla tempistica, agli standard qualitativi-quantitativi e al livello di assorbimento delle risorse;
- il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i soggetti destinatari dei servizi;
- l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi

- La performance individuale misura

- La valutazione della prestazione individuale dei responsabili di servizio titolari di P.O.;
- La valutazione individuale del personale assegnato ad ogni singolo responsabile di servizio;

- La valutazione dei contributi individuali dei dipendenti in attività/obiettivi di gruppo.

- La valutazione dei dipendenti

La misurazione e valutazione individuale del personale è effettuata dal responsabile di servizio competente in relazione:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati;

Nei casi di obiettivi attribuiti a un gruppo di lavoro si risale al contributo individuale apportato dal lavoratore per il raggiungimento del risultato atteso.

La valutazione, quindi, terrà conto dell'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati di periodo di congedo di maternità, paternità e parentale.

La valutazione si propone inoltre di

- Chiarire i risultati e i comportamenti attesi;
- Supportare le singole persone nel miglioramento della performance agevolando l'allineamento con gli obiettivi complessi dell'amministrazione;
- Valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- Contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo e favorevole;
- Premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- Promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Fase E: *Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito*

Fase F *di 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*

La rendicontazione dei risultati di performance viene portata a conoscenza di tutti i cittadini mediante pubblicazione in un'apposita sezione del sito web dell'ente.

I responsabili di servizio e il Comandante del corpo di P.M. predispongono, anche a tali fini, apposita relazione.

✓ I SOGGETTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

a. Organi di indirizzo politico

Si tratta degli organi che hanno il compito di definire gli obiettivi politico – amministrativi e di adottare i documenti di programmazione finanziaria dell'ente: Sindaco, Giunta Municipale, Consiglio Comunale.

b. Organi di vertice amministrativo

Sono organi di vertice amministrativo il segretario comunale e i responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa che hanno il compito di supportare gli organi di indirizzo politico nella definizione della pianificazione strategica, di assicurare la gestione operativa del funzionamento dell'ente, nonché il monitoraggio e il controllo dell'evoluzione dei risultati

I responsabili di servizio inoltre rispondono della misurazione e monitoraggio della performance delle proprie aree di competenza e della performance individuale del personale loro assegnato.

c. Nucleo di Valutazione

d. Dipendenti

Tutti i ruoli coinvolti nella realizzazione di determinati obiettivi qualitativi e quantitativi che determinano la performance individuale e della propria area di riferimento.

✓ **INDICATORI DI MISURAZIONE UTILIZZABILI AI FINI DELLA RILEVAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI**

- *Indicatori di realizzazione fisica:* indica la quantità, espressa in misure specifiche per i singoli obiettivi, dei prodotti e dei servizi erogati;
- *Indicatori di tempo:* indicano il termine di realizzazione dell'obiettivo e di eventuali fasi obiettivi intermedie;
- *Indicatore di costo:* indica l'importo relativo al compenso al personale dipendente utilizzato;
- *Indicatori di impatto (out come):* esprimono l'impatto che l'obiettivo produce sulla collettività e sul contesto

Gli indicatori di performance vanno applicati in coerenza con gli indicatori di bilancio.

ANNO 2017

Per gli obiettivi operativi ed esecutivi si rinvia alle normative di settore correlati all'ambito delle competenze e funzioni assegnate alle Aree funzionali e ai servizi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente, agli obblighi e alle misure riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità individuati nell'ambito del P.T.P.C.T 2017/2019 di cui alla delibera di G.M. n. 14 del 03.02.2017, nonché a disposizioni di servizio, atti di indirizzo o specifici provvedimenti adottati nel corso dell'anno.

Costituisce parte integrante la documentazione di seguito indicata:

- 1) Fattori per la valutazione dei risultati dei responsabili degli uffici e servizi incaricati di posizione organizzativa (Delibera di G.M. n. 181/2004);
- 2) Scheda di valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di P.O.