



Comune di Fossato Serralta

Provincia di Catanzaro

Piano della performance 2020-2022

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 46 del 21.07.2020

1. Presentazione del piano

Il presente piano definisce gli obiettivi strategici dell'Ente, gli obiettivi operativi di ciascuna area che costituiscono la performance organizzativa dei medesimi e gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali:

Com'è infatti noto le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano Performance è dunque un documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Dal punto di vista degli obiettivi, essi sono volti a garantire il graduale miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati.

Tali obiettivi rispondono comunque a tutte le caratteristiche indicate nell'art. 5 del succitato decreto n. 150/2009. Essi sono, dunque, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare lo standard di qualità do qualità ed essenzialità dei servizi erogati e riferibili ad un arco di tempo determinato, commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni con amministrazioni analoghe; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Essi, hanno un valore in sé, perché sono il primo significativo segnale di "pensare" ad un nuovo modo di organizzare l'attività comunale.

1.1 Impostazione metodologica

Il presente piano è stato redatto da un lato tenendo conto dello stato dei processi amministrativi dell'Ente e, dall'altro, dei vari adempimenti da porre in essere in attuazione delle recenti normative.

Sono state tenute inoltre in debito conto gli indirizzi proposti dagli organi di vertice nonché le linee programmatiche di mandato e gli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Ente.

Si precisa, infine, che il Piano Performance 2020 – 2022 nasce in un contesto nuovo rispetto ai Piani precedenti visto che l'Amministrazione comunale con Delibera di Giunta Comunale n. 45 del 21.07.2020, si è dotata del "*Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale*" a cui si rinvia.

E proprio tenuto conto di quanto sancito all'interno del predetto Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, il presente Piano comprende:

- A. Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- B. Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;

Superficie 12,35 kmq

Densità 47,9 ab./kmq

Altitudine 722 m s.l.m.

Misura espressa in metri sopra il livello del mare del punto in cui è situato il capoluogo, con l'indicazione della quota minima e massima sul territorio comunale.

Pericolosità sismica 1

Zona climatica C: periodo di accensione degli impianti termici: dal 15 novembre al 31 marzo (10 ore giornaliere), salvo diverse disposizioni.

Secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe al 31/12/2019 la popolazione residente è pari a (Tabella).

Tabella – Caratteristiche della popolazione al 31/12/2019

	2019
Totale Popolazione Residente	586
Di cui Maschi	290
Di cui Femmine	296

2.1 La struttura organizzativa e le risorse umane

Come meglio evidenziato e specificato nel sotto riportato organigramma, la struttura organizzativa del Comune di Fossato Serrala si articola in tre Aree, delle quali due dirette da titolari di posizione organizzativa, appartenenti alla cat. D, assunti a tempo indeterminato e parziale al 50 % mentre la responsabilità dell'Area amministrativa, risulta attribuita in via transitoria al Sindaco, componente dell'organo esecutivo, ai sensi dell' Art. 53, comma 23 L. 388/2000 e s. m. e i (deliberazione di Giunta comunale n. 7/2020)

				con Decreto Sindacale n. 188 del 21/01/2020
1 (uno)	Esecutore Tecnico specializzato	50%	B3	vacante
1 (uno)	Esecutore tecnico specializzato	50 %	B3	vacante
1 (uno)	Operatore Tecnico	p.t.	A1	vacante

3. Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio

Come successivamente precisato per ogni obiettivo strategico, il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.

Gli obiettivi individuati consentono di essere raggiunti senza tuttavia alterare gli equilibri di bilancio implicando spese comunque funzionali alla gestione degli uffici in linea con le previsioni di bilancio e, quindi, ordinarie e non discrezionali. È bene far presente che il Piano costituisce un documento programmatico e, dunque, nel corso dell'anno possono intervenire fattori che possono mutare le scelte operate a preventivo e che ben potrebbero comportarne una rimodulazione.

Di seguito vengono riportati i principali dati di bilancio: entrate e spese per titoli.

Fonte: Documento Unico di programmazione 2020/2022

4. Obiettivi

4.1 Obiettivi strategici

Obiettivo strategico 1 – Rispettare i vincoli di finanza pubblica quale strumento manageriale per lo sviluppo della collettività nonché di buona gestione delle risorse comunali.(Peso 40 %)

Descrizione	La buona salute finanziaria dell'ente è da considerarsi condizione imprescindibile per poter porre in atto le condizioni di sviluppo del territorio. Oltre al rispetto dei vincoli minimi di legge si impone altresì il rispetto dei vincoli sul pareggio di bilancio. Tale obiettivo è certamente un ulteriore importante condizione abilitante per poter alimentare le politiche di sviluppo del territorio. Il migliorare la capacità dell'Ente di assolvere agli obblighi contrattuali assunti in ciascun anno è diventata, con l'entrata in vigore della nuova contabilità finanziaria potenziata, una esigenza imprescindibile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, da cui dipendono il pareggio sostanziale del bilancio, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica e il rispetto dei tempi di pagamenti dei debiti.								
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.								
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 30/06/2020								
Indicatori									
TITOLO	NUMERATORE/DENOMINATORE	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target		
Riduzione Tempi pagamenti	n. giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2019 -	Contabilità Ente	interna	%	100%	75 gg	2020	2021	2022
	n. giorni impiegati per pagamento fatture anno 2020						15%	30%	50%
	n. giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2019								

Obiettivo strategico 3- Riduzione del rischio istituzionale in materia di corruzione e potenziamento delle attività in materia di trasparenza(Peso 20%)

Descrizione	La riduzione del rischio istituzionale di corruzione rappresenta, oltre che un obbligo di legge, anche una esigenza di fondamentale importanza per la promozione dell'immagine dell'Ente e per la diffusione della cultura della legalità e del rispetto delle regole, il potenziamento delle attività in materia di trasparenza costituisce un valido corollario per la promozione della legalità e per il miglioramento dei rapporti con il cittadino. Senza legalità e trasparenza non si può pervenire alla crescita del territorio. Quanto sopra non può non passare per una valorizzazione del diritto di accesso quale strumento volto a garantire la detta trasparenza dell'agere pubblicitario oltre che un' immediata fruibilità dei dati agli utenti.									
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.									
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 30/06/2020.									
Indicatori										
Titolo	Numeratore/denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target 2020	2021	2022	
Capacità di risposta accesso	n. accessi evasi in 30 giorni/ n. accessi pervenuti	Protocollo Ente	interna	%	100%	ND	50%	75%	100%	

AREA FINANZIARIA

Si evidenzia che la buona salute finanziaria dell'ente è da considerarsi condizione imprescindibile per poter porre in atto le condizioni di sviluppo del territorio.

Quanto sopra non può non passare attraverso la diminuzione dell'anticipazione di tesoreria, per un potenziamento delle attività di riscossione rese, peraltro, complesse dall'esigua struttura organizzativa, ma necessarie al fine di non compromettere gli equilibri finanziari dell'Ente e, al contempo, di erogare servizi ai cittadini.

Obiettivo strategico n. 1	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori				
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target
<i>Rispettare i vincoli di finanza pubblica quale strumento manageriale per lo sviluppo della collettività nonché di buona gestione delle risorse comunali</i>	1.1-Diminuzione anticipo di tesoreria	50%	Somme anticipate anno 2019- somme anticipate anno 2020 / somme anticipate anno 2019	100	%	Valore alla data di approvazione del Piano performance	10%
	1.2 – ricognizione periodica delle eventuali giacenze	40%	n. di report bimestrali redatti / n. di report bimestrali programmati	50	%	ND	50%
	1.3 –Aggiornamento o elaborazione nuova carta dei servizi	10%	Approvazione entro il 30/11/2020	100	ON/OFF	ND	ON

4.3 Obiettivi Individuali

Come evidenziato al paragrafo 2.1 il Comune di Fossato Serralta ha una struttura organizzativa caratterizzata dalla sola presenza di due Responsabili d'Area Cat D (Responsabile Area Contabile e Responsabile Area Tecnica e Tecnica Manutenitiva). Il Resto del personale a tempo indeterminato è rappresentato come già innanzi detto, da una sola unità di cat D, Vigile urbano. Quanto sopra giustifica l'individuazione di un unico obiettivo individuale trasversale come di seguito dettagliato. Tale obiettivo è da intendersi riferito anche al Segretario comunale p.t.

Assegnazione obiettivi ANNO 2020			
Settore/Unità organizzativa: tutto personale			
Cognome e nome XXX _____, Categoria _____, Incarico _____			
Fattore valutativo	Peso ¹	Dettagli	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza		<< Obiettivi operativi (da Piano della performance)>>	
2 Obiettivi individuali o di gruppo		Garantire la formazione di tutto il personale dell'ente	Indicatore: n. X incontri
3 Comportamenti		Capacità propositiva:	L'ente intende rafforzare le competenze del personale attraverso percorsi formativi adeguati, che garantirebbe non solo un ottimale impiego delle risorse umane, ma altresì un continuo e costante aggiornamento del personale in ordine alle innovazioni delle macchine burocratica.

¹ Il peso è quello previsto in relazione all'incarico o alla categoria di inquadramento

