

COMUNE DI MELILLI
PROVINCIA DI SIRACUSA

PIANO COMUNALE
DELLE PERFORMANCE

anno 2020/2022

ai sensi del D. Lgs. 150/2009
approvato con Atto G.M. n.....

Premessa

Il documento che segue rappresenta il Piano delle Performance per il triennio 2020/2022 annualità 2020.

PRESENTAZIONE PIANO

Il D.Lgs. n. 150/2010 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficacia e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione della prestazione dell'Amministrazione, dei Responsabili e dei dipendenti, così come modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74 .

In particolare, il decreto ha previsto che tutte le Amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione delle performance, coerente con le strategie politiche delle Ente che si integri con i sistemi di controllo, i documenti in materia di programmazione finanziaria e di Bilancio, di trasparenza e integrità, nonché assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio.

La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall' Amministrazione Pubblica e rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2020/2022 mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2020 e verranno aggiornati di anno in anno.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile e non burocratico. L'affidabilità dei dati è attuata e garantito dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

FINALITÀ' DEL PIANO

Il Piano:

- è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.
- è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.
- definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.
- è redatto (secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto 150 del 2009) con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

Il Piano delle Performance è strettamente connesso al DUP 2020/2022 approvato dal C.C. con atto n. 42 del 30/09/2019 ed al bilancio di previsione 2020/2022 approvato con delibera di C.C. n. 64 del 19/12/2019.

IL COMUNE DI MELILLI

Il Comune di Melilli è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica italiana (articolo 114).

I Comuni, secondo la Carta costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, dispongono di risorse autonome e trasferimenti da parte della Regione, stabiliscono ed applicano tributi ed entrate proprie.

Lo Statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'Ente; in particolare ne specifica le finalità istituzionali, le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione, la collaborazione con gli altri enti. Lo Statuto, all'articolo 5, elenca le finalità che il Comune persegue nello svolgimento delle sue attività.

Il Comune realizza le proprie finalità adottando il metodo e gli strumenti della programmazione e della verifica dei risultati, in termini di benefici per la cittadinanza. Ispira la propria azione politico-amministrativa alla piena realizzazione del pluralismo politico ed istituzionale, in coerenza ai valori costituzionali, ai principi della trasparenza e dell'obiettività, ostacolando eventuali infiltrazioni di organizzazioni mafiose e contrastando i comportamenti in violazione della tutela dell'interesse pubblico e, in generale della corretta Amministrazione.

Il Comune, nell'ambito delle finalità connesse al proprio ruolo, persegue i seguenti obiettivi:

1) Obiettivi politico - territoriali ed economici. Riconosce i valori ambientali e paesaggistici del territorio con l'insieme del suo patrimonio archeologico, storico ed artistico come beni essenziali della Comunità e ne assume la tutela e la valorizzazione come obiettivo primario della propria azione amministrativa. Attraverso la pianificazione territoriale, promuove un armonico assetto urbano e la qualificazione degli insediamenti civili, produttivi e commerciali garantendo il rispetto dei valori ambientali e paesaggistici del territorio ed attraverso propri piani di sviluppo, strumenti urbanistici e regolamenti programma e promuove gli insediamenti produttivi e le infrastrutture finalizzandoli allo sviluppo economico ed occupazionale, nel settore delle attività turistiche, industriali, artigianali, agricole e commerciali, operando per stimolare l'integrazione fra tutti i settori economici.

2) Obiettivi politico-sociali. Promuove ed assume iniziative per l'affermazione dei valori e dei diritti dell'infanzia e delle fasce deboli. Riconosce la specificità della questione giovanile, valorizzando la funzione sociale, educativa e formativa delle attività culturali e sportive, attraverso la realizzazione delle necessarie strutture, sostenendo l'associazionismo dilettantistico. Promuove gli interventi per la prevenzione del disagio giovanile.

Opera e concorre al recupero sociale dei giovani a rischio di emarginazione.

Promuove e favorisce un ruolo attivo delle persone anziane nella società, favorendo, attraverso azioni ed interventi idonei, la permanenza delle persone anziane nella comunità familiare, nonché promuovendo e favorendo centri di aggregazione per persone anziane.

Concorre a mantenere e sviluppare legami culturali, sociali ed economici con i cittadini e le loro famiglie altrove emigrati e promuove, inoltre, iniziative per il pieno inserimento sociale dei cittadini provenienti da altri Paesi europei e extraeuropei sia in danaro che in natura, a favore dei singoli o di gruppi, assicurando, in particolare, i servizi sociali fondamentali agli anziani, ai minori, agli inabili e agli invalidi. Concorre ad assicurare i servizi civili fondamentali, compresi quelli di protezione civile, con particolare riguardo

all'abitazione, alla promozione culturale, ai trasporti, alle attività sportive e ricreative, all'impiego del tempo libero ed al turismo sociale.

Concorre altresì ad assicurare, con l'Unità Sanitaria Locale, come fondamentale diritto al cittadino ed interesse della Comunità locale, la tutela della salute dei singoli con particolare riguardo all'ambiente e ai luoghi di lavoro.

Per quanto non espressamente riservato ad altri Enti, concorre alla promozione e al recupero dello stato di benessere dei suoi cittadini.

Attua, secondo le modalità previste nelle leggi nazionali e regionali, un servizio di assistenza scolastica idoneo ad assicurare adeguate strutture ed a facilitare il diritto allo studio, specialmente l'assolvimento dell'obbligo scolastico. Il Regolamento, in relazione all'art.40 della legge 5 febbraio 1992, n.104, in presenza di attribuzione della relativa competenza con legge regionale, disciplina l'attuazione degli interventi sociali e sanitari in favore delle persone handicappate, dando priorità agli interventi di riqualificazione, di riordinamento e di potenziamento dei servizi esistenti. Con lo stesso regolamento saranno disciplinate le modalità del coordinamento degli interventi di cui al precedente comma con i servizi sociali, sanitari, educativi e di tempo libero operanti sul territorio.

3) Obiettivi politico-culturali ed educativi. Predisporre progetti ed adotta programmi per la diffusione della cultura, promuovendo l'attività dei circoli e gruppi culturali presenti nell'ambito comunale. Valorizza le testimonianze storiche ed artistiche, di tradizione e folklore, promuovendo il recupero e garantendo la fruibilità da parte della collettività, attraverso il miglioramento delle strutture archeologiche, museali, archivistiche-bibliotecarie.

Il Comune armonizza i sistemi e gli orari di funzionamento dei servizi alle esigenze degli utenti ed informa l'attività amministrativa ai principi della partecipazione democratica, della imparzialità e della trasparenza delle decisioni e degli atti, della semplificazione delle procedure e del decentramento. Attua, con apposite norme del presente Statuto e dei regolamenti, le disposizioni stabilite dalla legge 7/8/90, n.242 e dalla legge Regione Siciliana 30/4/91, n.10, garantendo ai cittadini interessati la partecipazione al procedimento amministrativo. Valorizza l'elasticità di funzionamento, la snellezza decisionale, la possibilità di regolare e di predisporre condizioni che, in un contesto di variabili, consentono di modificare clausole contrattuali e/o convenzioni, inerenti servizi ed interventi, in relazione alla valutazione dei risultati ottenuti.

LA STRUTTURA COMUNALE

Il Comune esercita funzioni ed attività di competenza per mezzo dei propri uffici, anche attraverso forme di gestione associata di servizi e partecipazione a società e consorzi, sulla base di scelte improntate a criteri di efficienza ed efficacia.

L'organizzazione degli uffici è strumentale al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

La situazione del personale al 01/01/2020 risulta così definita in numero 144 dipendenti (incluso uno in assegnazione temporanea/comando ed uno a tempo determinato), di cui n. 73 a tempo pieno e n. 71 a tempo parziale.

Che, altresì, risulta in atto in servizio un ulteriore dipendente a tempo determinato; ed un'altra unità lavorativa è stata individuata e nominata con Decreto Sindacale n. 63/2020.

I settori sono affidati alla Responsabilità di Posizioni Organizzative (PO) che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché dei procedimenti amministrativi assegnatigli.

I Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, individuati e nominati con decreto sindacale n. 28 del 28/06/2019, modificato con Decreto Sindacale n. 88 del 12/11/2019, Decreto Sindacale n. 115 del 27/12/2019, Decreto Sindacale n. 18 del 19/02/2020, con cui sono stati conferiti per il 2019/2020 i seguenti incarichi di posizione organizzativa sono i seguenti:

ANNO 2020	
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO
Area Segretario	Dott. Cunsolo Carmelo
1 Settore Affari Generali	Dott.ssa Castro Natalina
2 Settore Sevizi Amministrativo e Scolastici	Ferraro Sebastiana Maria
3 Settore Vigilanza	Bongiorno Giuseppe fino dal 01/07/2019 al 19/02/2020 Dott.ssa Fazio Sandra dal 19/02/2020
4 Settore Finanziario-Contabile	Dott.ssa Marchica Enza
5 Settore Tecnico-Urbanistica	Ing. Fortunato Emanuele (Arch. Beninato Giovanni D.S. n.63/2020)
6 Settore Servizi Sociali	Dott.ssa Laganà Carmela
7 Settore Ecologia, Ambiente e Protezione Civile	Disaster Manager - Gaetano Albanese
8 Settore LL.PP. – Nuove Opere E Manutenzione	Ing. Fortunato Emanuele

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento dei settori e l'unità dell'azione amministrativa. Il servizio è gestito dal Segretario Generale.

L'assetto organizzativo dell'Ente è stato determinato con atto di Giunta Municipale G.M. n. 157 del 10/08/2017 modificata con successivi atti deliberativi di G.M. nn. 178 del 31/08/2017, 199 del 27/09/2017, 32 del 13/02/2018, 46 del 09/03/2018, 215 del 14/09/2018, 282 del 30/10/2018, 76 del 29/05/2019 modificata dalle successive G.MN. n. 113 del 24/07/2019 e n. 181 del 10/10/2019 con le quali questa Amministrazione, al fine di garantire maggiore funzionalità rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Ente, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che ai criteri di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa, ha avviato un procedura di riorganizzazione della funzionalità dei servizi, attraverso la definizione di un nuovo organigramma e funzionigramma dei servizi, così come indicato nei prospetti ivi allegati, in relazione alle esigenze funzionali e di completamento della rotazione degli incarichi di vertice e del personale assegnato ed al fine di garantire le esigenze e i

fabbisogni dell'Ente e dei cittadini, con maggiore funzionalità complessiva dell'Ente e una più ottimale redistribuzione del personale. Ad ogni settore fanno riscontro le competenze di cui all'allegato "A", come indicate nella Delibera di G.M. n. 181 del 10/10/2019 e per come attribuite dai Decreti Sindacali nn. 28 del 28/06/2019, 88 del 12/11/2019, 115 del 27/12/2019 e 18 del 19/02/2020

(All. A) competenze attribuite al Segretario

(All. A1) competenze attribuite ai Responsabili P.O.

(All. A2) competenze attribuite allo Staff Gabinetto Sindaco

(All. A3) unità identificate di personale assegnate ad ogni settore

Il presente documento presenta gli obiettivi assegnati ai vari centri di responsabilità aggregati per Programmi.

Il titolare di spesa/entrata è responsabile del raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati, della raccolta dei dati necessari ad alimentare le misure che formano gli indicatori ai fini della valutazione della performance.

Per agevolare e consentire il raggiungimento degli obiettivi è fondamentale il benessere organizzativo. Per benessere organizzativo si intende il rapporto che lega le persone al proprio contesto di lavoro ed è comunemente inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non soltanto efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, assicurando un adeguato grado di benessere fisico e psicologico dei propri lavoratori.

Sulla base di questa definizione si individuano i fattori che possono incidere sulla qualità della vita lavorativa:

- 1) Supporto dei responsabili di settore: E un fattore che fa riferimento ai comportamenti dei Responsabili in termini di capacità di ascolto, di valorizzazione delle persone, di capacità di coinvolgimento.
- 2) Collaborazione tra colleghi. Si tratta di un fattore, che considera il grado di collaborazione, supporto, fluidità delle relazioni.
- 3) Efficienza organizzativa. Questo fattore misura tutti quegli aspetti che fanno riferimento al grado di efficienza dell'organizzazione: la percezione degli obiettivi organizzativi, dell'operatività, della circolazione delle informazioni, ecc.
- 4) Equità organizzativa. Fa riferimento alla presenza di condizioni di equità di trattamento nell'organizzazione.
- 5) Gestione della conflittualità. Fa riferimento alla capacità dell'organizzazione di gestire o meno la conflittualità.
- 6) Percezione dello stress. Fa riferimento al livello di carico e stress percepito nello svolgimento del proprio lavoro.
- 7) Richiesta lavorativa. Fa riferimento alle richieste di tipo fisico, cognitivo ed emozionale che i compiti lavorativi richiedono.

8) Comfort ambientale. Fa riferimento al livello di presenza di specifiche condizioni di comfort e funzionalità dell'ambiente fisico del lavoro.

9) Apertura all'innovazione. Fa riferimento alla capacità dell'organizzazione di innovare e cambiare.

CENNI IN MATERIA DI PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA E COLLEGAMENTO COL CICLO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

Ai sensi della legge n. 190 del 6 novembre 2012, ed. "legge anticorruzione", la Pubblica amministrazione ha l'obbligo di adottare il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Nel quadro normativo si evidenziano anche le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC.

L'art. 10 "Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione" del d.lgs 33/2013 (per come modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 97 del 2016) prevede ora che "1. Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto".

Il Comune di Melilli con delibera di Giunta municipale n. 16 del 27/01/2020 ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione, la Repressione della Corruzione e dell'Illegalità nella Pubblica Amministrazione e per la promozione della Pubblica Integrità del Comune di Melilli 2020/2022.

Con successiva delibera di Giunta Municipale n. 23 del 31/01/2020 ha approvato le conclusioni del piano anticorruzione di cui alla delibera di G.M. n. 16/2020 qualificate quali azioni strategiche per Melilli e coincidenti con gli obiettivi del progetto "Melilli cambia passo", ivi riportati.

Con successiva delibera di Giunta Municipale la n. 44 del 20/02/2020 ha integrato il Piano anticorruzione e della trasparenza 2020-2022 con l'all. 1 relativo alla griglia degli adempimenti di Amministrazione Trasparente, nonché con altri atti propedeutici alla attuazione all'interno del Comune della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel presente piano verrà evidenziato il collegamento che per legge deve esserci tra piano delle performance e normativa corruzione e trasparenza.

PERFORMANCE

La performance si distingue in performance organizzativa e performance individuale. La performance organizzativa è definita in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali e con le eventuali priorità stabilite dal Consiglio dei Ministri, con le priorità strategiche della P.A. in relazione alle attività ed ai servizi erogati.

Gli obiettivi specifici di ogni Pubblica Amministrazione si distinguono in:

- strategici che identificano in coerenza con il DUP le priorità dell'Amministrazione in coerenza al livello e qualità di servizi da garantire ai cittadini;
- operativi che misurano e verificano il livello di attività e servizi, inclusi quelli di supporto, effettivamente realizzato dall'Amministrazione nell'esercizio della propria azione rispetto all'ambito ed ai destinatari di riferimento.

In attesa che gli obiettivi di performance organizzativa vengano definiti con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza, l'Ente stabilisce gli obiettivi di performance specifici per il triennio 2019-2021 anno 2019.

PERFORMANCE INDIVIDUALE STRATEGICI

Premesso che tra gli obiettivi di performance individuale strategici che riguardano tutti i settori di cui si compone l'Ente, con delibera n. 11 del 24/01/2020 la G.M. ha disposto di adottare i seguenti obiettivi strategici mirati:

1. all'adempimento degli obblighi di pubblicazione che rispetti i criteri di qualità;
2. all'istituzione di una rete dei referenti per lo sviluppo del flusso informativo interno e trasversale all'intera organizzazione, relativo alla mappatura dei procedimenti interni e alla fidelizzazione degli stakeholders esterni;
3. all'attuazione delle misure programmate nel Piano;
4. alle varie fasi del processo di gestione del rischio;
5. alla promozione del benessere organizzativo;
6. al rafforzamento delle competenze del personale per assicurare una maggiore qualità nella trasparenza dei dati e nell'attuazione della normativa sull'accesso documentale, civico e generalizzato.
7. alla collaborazione ed orientamento al Piano della trasparenza;
8. all'orientamento e promozione di skill comportamentali convergenti agli obiettivi di trasparenza;
9. alla definizione di specifica responsabilità disciplinare da definire nel codice di comportamento integrativo.

Con successiva Delibera di G.M. n. 37 del 18/02/2020, l'Ente ha approvato gli obiettivi generali di caratterizzazione in funzione del cambio di passo sono stati indicati quali obiettivi intermedi di qualificazione:

- la ricerca del Benessere e l'integrazione sociale,
- la valutazione dell'azione Amministrativa rivolta alla qualità, alla trasparenza, alla valutazione e del controllo rispetto ai servizi erogati;
- lo sviluppo locale integrato, la programmazione urbanistica e socializzazione del Valore;

Da ultimo, a seguito della pandemia da coronavirus "COVID 19", con Delibera di G.M. n. 101 del 24/04/2020 nel confermare gli obiettivi generali di performance cui alla delibera di G.M. n. 37 del 18/02/2020 e quelli di coordinamento del ciclo della Performance e il Piano Anticorruzione e della Trasparenza, è stato disposto di includere tra gli obiettivi generali le azioni correlate ai provvedimenti statali regionali e sindacali di contrasto al covid-19, stabilendo quali obiettivi dell'Ente. quelli definiti nello strumento di programmazione economico finanziaria, nel Dup e nel Piano Anticorruzione e della Trasparenza;

Gli obiettivi di performance individuale operativi per ogni singolo settore e per il Segretario comunale sono indicati negli atti allegati.