



PIANO DELLA PERFORMANCE E OBIETTIVI 2019

Il piano della performance è un documento programmatico triennale che viene annualmente rivisitato, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente 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 titolare di posizione organizzativa e dei dipendenti ed i relativi indicatori (art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. N. 150 del 2009.

Negli enti locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3, del TUEL, il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance sono unificati organicamente nel Peg. La predisposizione degli obiettivi, in coerenza con la Relazione di Inizio Mandato del Sindaco e con il DUP, l'assegnazione delle risorse economiche, umane e strumentali ai responsabili di servizio attraverso il PEG, e la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, costituiscono tutti strumenti necessari al fine di orientare l'operato dell'ente verso il miglioramento dei propri standard qualitativi, in un'ottica di maggiore efficienza, efficacia ed economicità dei servizi erogati, anche attraverso l'adozione di misure di razionalizzazione della spesa pubblica e di riorganizzazione dei processi.

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.

In base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10 del citato Decreto Legislativo;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e 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 di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La finalità è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è preposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

Il Comune di Pau per l'anno 2019, ha approvato:

- il Bilancio di Previsione 2019-2021 con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 28.03.2019;
- il DUP 2019-2021 con delibera del Consiglio Comunale n. 10 del 28.03.2019;
- il PEG privo del Piano degli Obiettivi e del Piano della Performance con delibera della Giunta Comunale n. 30 del 11.04.2019;
- il Piano delle azioni positive con delibera della Giunta Comunale n. 7 del 07.02.2019 per il triennio 2019-2021;

La struttura organizzativa dell'Ente è la seguente:

AREA FINANZIARIA - AMMINISTRATIVA:

Protocollo;
Affari Generali;
Demografici;
Tributi;
Finanziario;
Personale;

AREA TECNICA

Lavori pubblici e sicurezza sul lavoro;
Edilizia privata ed Urbanistica;
Servizio tecno-manutentivo;
Suap;

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

Sociale
Pubblica Istruzione
Cultura, sport e spettacolo

CONTESTO INTERNO

Il modello organizzativo è piuttosto semplice e definisce in modo chiaro i ruoli e le responsabilità: da un lato gli organi di governo (Consiglio, la Giunta ed il Sindaco) i quali definiscono, secondo le rispettive competenze, i programmi e gli obiettivi da attuare e verificano la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite, attenendo ad essi il potere di indirizzo e controllo politico-amministrativo; dall'altro, una struttura organizzativa articolata in Aree, unità organizzative di massimo livello contenenti un insieme omogeneo di macroattività e/o di attività, le quali, sono preposte all'attuazione degli obiettivi, nel rispetto dell'ordinamento giuridico e secondo un'ottica manageriale.

Il personale dipendente è di buon livello, consapevole del ruolo pubblico che ricopre e delle relative responsabilità, anche morali, e con una buona cultura della legalità.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il Segretario comunale provvede ai compiti ed alle incombenze allo stesso attribuite dalle leggi, dallo Statuto e dai regolamenti. Svolge attività di consulenza all'interno dell'amministrazione al fine di assicurare la correttezza dell'attività amministrativa dell'ente sotto il profilo della conformità all'ordinamento giuridico e della trasparenza, inoltre, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di Area e ne coordina l'attività assicurando l'unitarietà operativa dell'organizzazione comunale nel perseguimento degli indirizzi, direttive ed obiettivi espressi dai competenti organi dell'amministrazione.

I RESPONSABILI DI AREA

I Responsabili di Area, sono titolari dell'adozione di atti di gestione e/o provvedimenti amministrativi, gli stessi spettano loro in via esclusiva, nel rispetto delle leggi, delle norme regolamentari e degli indirizzi politici.

Ai responsabili di Area sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo e di pianificazione specificati nel presente atto, nonché con quelli adottati dal Consiglio e dalla Giunta Comunale. Essi devono improntare la propria attività a criteri di autonomia, funzionalità, economicità di gestione, professionalità e responsabilità. Devono, tra l'altro, seguire, l'iter dei procedimenti che fanno loro capo, nel rispetto dei principi di cui alla legge 241/90 e succ.mod. nonché il trattamento dei dati personali relativi alle pratiche afferenti al settore di competenza, ai sensi del D.Lvo n. 196 del 2003.

Ai sensi degli artt. 107 e 109 del TUEL, i responsabili di settore sono competenti ad adottare atti decisori e quelli finanziari facenti loro capo, formalizzandoli nelle determinazioni o altri provvedimenti.

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione ha composizione collegiale e la funzione è esercitata a mezzo dell'Unione di Comuni Alta Marmilla in forma associata. Lo stesso è composto dal Segretario del Comune di Pau e da un componente esterno incaricato dalla società Dasein s.r.l..

Il Nucleo di Valutazione assolve alle seguenti funzioni:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed all'Amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo le disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale degli apicali e l'attribuzione ad essi dei premi;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

CONTESTO ESTERNO

Pau è un comune di 299 abitanti situato nella provincia di Oristano nell'area geografica denominata Alta Marmilla, sul versante occidentale del massiccio vulcanico del Monte Arci. Il territorio comunale vasto 1.408 ettari, ha una forma quasi rettangolare e confina con Ales (a Sud e a Ovest) Villa Verde (a Est) e Palmas Arborea (a Nord). La massima altitudine si raggiunge con Genna Spina (732 metri), l'abitato sorge a circa 310 m s.l.m.

I numerosi siti archeologici del territorio e le officine per l'estrazione e la lavorazione dell'ossidiana, testimoniano la presenza dell'uomo nel territorio fin dai tempi più antichi. Nelle località Su Pizzu de sa Campana, presso la chiesetta di Santa Prisca, si trovano le vestigia di un antico villaggio. Pau viene considerato a tutti gli effetti il "Paese dell'Ossidiana", vista la presenza diffusa su tutto il territorio di questa particolare e rara pietra di origine vulcanica. E' stato istituito il Museo Comunale dell'Ossidiana che ospita fedeli riproduzioni di antichi utensili in ossidiana. Pau, insieme ad altri 18 Comuni fa parte dell'Unione dei Comuni Alta Marmilla.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

In base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni pubbliche annualmente adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, del personale, anche dirigenziale.

La performance organizzativa, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 150 del 2009, si riferisce all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; la performance individuale attiene, invece, alla prestazione del singolo dipendente. La funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa è attribuita al Nucleo di Valutazione, a cui spetta anche proporre la valutazione annuale dei Responsabili di Area. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è approvato dalla Giunta Comunale.

Negli Enti locali il Piano della performance deve essere coerente con gli strumenti programmatici esistenti, e, in particolare, con il DUP. Gli obiettivi dell'ente coincidono, da un punto di vista formale, con tutte le attività istituzionali attribuite alle Aree di cui risulta costituita la struttura amministrativa dell'ente.

Il Comune di Pau, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL con il Programma di mandato per il periodo 2015-2020, ha dato avvio al ciclo di gestione della Performance. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite le aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

I programmi per l'anno 2019 esplicitati nel DUP 2019-2021, nel Bilancio di Previsione e atti in esso richiamati e sono aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione.

L'insieme degli obiettivi operativi illustrati negli atti di programmazione configura, nella sostanza, il piano degli obiettivi di cui all'art. 197 del TUEL.

Ai Responsabili di Area del Comune di Pau sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo e di pianificazione adottati dal Consiglio e dalla Giunta Comunale.

I Responsabili di Area devono improntare la propria attività a criteri di autonomia, funzionalità, economicità di gestione, professionalità e responsabilità. Devono, tra l'altro, seguire l'iter dei procedimenti che fanno loro capo, nel rispetto dei principi di cui alla legge 241/90 e succ. mod., nonché il trattamento dei dati personali relativi alle pratiche afferenti al settore di competenza, ai sensi del D.Lvo n. 196 del 2003. Ai sensi degli artt. 107 e 109 del TUEL, i responsabili di Area sono competenti ad adottare atti decisori e quelli finanziari facenti loro capo, formalizzandoli nelle determinazioni o altri provvedimenti.

Il Nucleo di Valutazione è in convenzione tra i comuni dell'Unione di Comuni Alta Marmilla.

.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)

Il Segretario comunale è il Responsabile della prevenzione della corruzione ed in tale veste predispone ogni anno il P.T.P.C. che sottopone alla Giunta comunale per l'approvazione entro il 31 gennaio.

La proposta di P.T.P.C. viene elaborata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa (P.O.), in particolare per la individuazione delle aree a più elevato rischio di corruzione.

Il Piano, una volta approvato, viene trasmesso a cura del Segretario comunale al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

I destinatari del Piano, ovvero i soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- a) l'organo politico;
- b) i responsabili di ciascuna area / settore (funzionari incaricati di P.O.);
- b) i dipendenti;
- c) i concessionari e gli incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma 1 ter, della L. 241/90.

L'organo politico, nella persona del Sindaco, nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione, mentre la Giunta comunale approva il P.T.P.C. Il piano, una volta approvato, viene comunicato al Consiglio Comunale.

I Responsabili di ciascuna area / settore in cui si articola l'organizzazione dell'Ente sono responsabili di quanto stabilito nel presente P.T.P.C. e curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione.

COMPITI DEI RESPONSABILI DI AREA

I Responsabili di area provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali ed alla tempestiva eliminazione delle anomalie.

Essi informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente Piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile le azioni sopra citate, qualora non rientrino nella loro competenza.

I Responsabili di area monitorano, anche con controlli a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione, i rapporti aventi maggior valore economico tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, verificando anche eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Responsabili di area/settore, i dipendenti del Comune e gli amministratori.

I Responsabili di area adottano, in particolare, le seguenti misure:

- 1) verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000;
- 2) promozione di accordi con enti e autorità per l'accesso alle banche dati, anche ai fini del controllo di cui sopra;
- 3) svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- 4) attivazione di controlli specifici, anche *ex post*, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
- 5) rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze, dando disposizioni in merito;
- 6) redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, dando disposizioni in merito;
- 7) adozione delle soluzioni possibili per favorire l'accesso *on line* ai servizi con la possibilità per l'utenza di monitorare lo stato di attuazione dei procedimenti.

Gli esiti delle attività e dei controlli di cui sopra sono trasmessi al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

COMPITI DEI DIPENDENTI

I dipendenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 *bis* della Legge n. 241/1990 e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche solo potenziale, segnalando tempestivamente la situazione di conflitto al proprio Responsabile di settore/area.

I dipendenti, con riferimento alle rispettive competenze, attestano di essere a conoscenza del P.T.P.C. e provvedono ad eseguirlo.

I responsabili del procedimento relazionano semestralmente al Responsabile di Area in merito al rispetto dei tempi procedurali indicando, per ciascun procedimento per il quale detti termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo.

Tutti i dipendenti nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, rendono accessibili, in ogni momento agli interessati, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

COMPITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione può verificare, anche a campione, la corretta applicazione del presente P.T.P.C. da parte dei Responsabili di Area.

La corresponsione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Area ed al Segretario nella qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze, può essere direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione dell'anno di riferimento.

Il Segretario può avvalersi del Nucleo di Valutazione ai fini dell'applicazione del presente Piano.

Allegato A)

ELENCO OBIETTIVI DI PERFORMANCE ANNO 2019

Verbale del Nucleo di Valutazione. n. 2 del 27.06.2019