



COMUNE DI CODIGORO
(Provincia di Ferrara)

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021
PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2021/2023

PRESENTAZIONE DEL 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 partecipe i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

Il Piano delle Performance è strettamente connesso al DUP 2021/2023 definitivamente approvato dal C.C. con atto n. 14 del 30/03/2021.

Il ciclo di gestione della performance, si articola nelle seguenti fasi:

- 1 - definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato;
- 2 - collegamento tra gli obiettivi e le risorse;
- 3 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4- misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali;
- 5- utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valutazione;
- 6- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari di servizi.

L'amministrazione comunale ha definito gli obiettivi strategici da conseguire individuati a a seguito di un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni interne ed esterne dell'Ente. Le linee programmatiche di mandato si sostanziano in 15 "Indirizzi strategici" ed in ulteriori obiettivi individuati con delibera di C.C. nr. 63 del 09/11/2017.

Rilevato che l'amministrazione comunale ritiene di individuare e considerare quali interventi strategici per l'ente tutte le attività finalizzate ad una corretta

razionalizzazione dell'organizzazione dell'ente, di governo urbanistico e sviluppo del territorio ed organica vigilanza per la sicurezza del territorio, nell'ambito dell'utilizzo ottimale delle risorse economiche disponibili ed utilizzabili ai sensi di legge e tutte le attività peraltro di indirizzo strategico previsto come obbligatorio dalla norma, finalizzate all'attuazione ottimale di un sistema finalizzato alla prevenzione della corruzione negli Enti Locali e alla realizzazione di un sistema sempre più trasparente ed accessibile agli utenti;

Per il triennio 2021 – 2023 l'Amministrazione comunale intende proseguire nelle azioni per promuovere la cultura della legalità negli ambiti di propria competenza, anche nel quadro dei principi di cui alla L.R. n. 18/2016 “Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili”. Ciò comporta:

- a) la migliore attuazione delle disposizioni di cui alla legge 190/2012, per rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, in particolare partecipando alla Rete per l'integrità e la trasparenza, promossa dalla Regione Emilia-Romagna, quale sede di confronto per condividere esperienze e attività di prevenzione, organizzare attività comuni di formazione, condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini;
- b) la migliore attuazione delle disposizioni del D.lgs. 33/2013, volte a promuovere maggiori livelli di qualità nella trasparenza, anche attuando compiutamente il Regolamento sul diritto di accesso e la disciplina sull'accesso civico;
- c) la migliore attuazione, ai sensi dell'articolo 54 del D.lgs. 165/2001, del Codice di comportamento dei dipendenti, al fine di assicurare compiutamente la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità; in ottemperanza delle Linee guida in materia di codici di comportamento delle Amministrazioni pubbliche” approvate dall'ANAC con la deliberazione n. 177 del 19/02/2020, si ritiene di concentrare, per l'anno 2021 l'attenzione nella predisposizione e approvazione del nuovo Codice di comportamento coinvolgendo tutti i dipendenti;
- d) il rafforzamento delle competenze dei dipendenti, attraverso la formazione e rafforzamento del sistema di tutela dei dipendenti che denuncino condotte illecite, ai sensi dell'articolo 54 bis del D.lgs.165/2001, anche adeguando il supporto tecnologico tramite riuso del sistema messo a punto da ANAC.

Dette finalità vengono perseguite attraverso il Piano della Performance, con tre obiettivi intersettoriali:

1) **anticorruzione:** per l'anno 2021 è stato delineato un obiettivo intersettoriale che coinvolge tutti i Settori, Uffici di Staff e Servizi finalizzato alla prevenzione dei rischi corruttivi in ottemperanza alle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

2) **legalità e trasparenza:** per l'anno 2021 è stato delineato un obiettivo intersettoriale che coinvolge tutti i Settori, Uffici di Staff e Servizi finalizzato a Garantire il tempestivo aggiornamento dei dati relativi ai settori dell'Ente nella sezione “Amministrazione trasparente” del

sito internet istituzionale, nel rispetto dei tempi previsti dal programma triennale per l'anticorruzione e la trasparenza 2021/2023 approvato con atto di Giunta comunale n. 37 del 30/03/2021.

Si rileva altresì che in data 31/01/2020 il Consiglio dei Ministri ha dichiarato per sei mesi lo stato di emergenza sanitaria per l'epidemia da Coronavirus a seguito della dichiarazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità di emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale. La dichiarazione dello stato di emergenza è stata prorogata per tutto l'anno 2020 e da ultimo il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente Giuseppe Conte, vista la nota del Ministro della salute e il parere del Comitato tecnico scientifico, ha deliberato la proroga, fino al 30 aprile 2021 dello stato di emergenza dichiarato in conseguenza della dichiarazione di "emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale" da parte della Organizzazione mondiale della sanità (OMS).

Considerati l'evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio nazionale e considerato, inoltre, che le dimensioni sovranazionali del fenomeno epidemico e l'interessamento di più ambiti sul territorio nazionale hanno necessitate misure volte a garantire uniformità nell'attuazione dei programmi di profilassi elaborati in sede internazionale ed europea, anche il Comune di Codigoro ha avviato già a decorrere dal mese di marzo del 2020 una riorganizzazione del lavoro improntata a conciliare la qualità dei servizi con la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, così come risulta dai seguenti atti:

- Ordinanze sindacali n. 23 del 13/03/2020, nr. 164 del 03/04/2020 e nr. 41 del 11/06/2020 si è provveduto all'individuazione dei servizi comunali *"indifferibili da rendere in presenza"* dei dipendenti comunali;
- Determina Dirigenziale n. 126 del 11/03/2020 e nr. 164 del 03/04/2020 si è proceduto all'attivazione, di progetti di lavoro agile (cd smart working) nonché all'approvazione di direttive, per il periodo interessato dall'emergenza covid-19, in merito alla flessibilità oraria;
- Determine Dirigenziali nr. 611 del 13/11/2020 e 613 del 16/11/2020, il Dirigente settore servizi di Staff e Dirigente Servizi finanziari hanno provveduto all'aggiornamento delle misure organizzative straordinarie per lo svolgimento di forme di lavoro agile per i propri settori;

3) Gestione emergenza Covid-19: In relazione a tale problematica è stato previsto nel presente piano un obiettivo strategico intersettoriale legato alla gestione dell'emergenza Covid 19 e delle conseguenti disposizioni che hanno determinato, già a partire dall'anno 2020, come sopra delineato, una revisione organizzativa, progettuale e di modalità di risposta all'utenza e più in generale ai cittadini del territorio, cercando di mantenere alto il livello di qualità e di risposta, e contemporaneamente adottando tutte le misure necessarie a evitare quanto più possibile potenziali rischi di contagio.

Il risultato atteso è finalizzato a mantenere e riprogettare l'attività dei servizi erogativi al fine di garantire risposte coerenti con la situazione di emergenza e con il rispetto di tutte le disposizioni finalizzate al contenimento del contagio;

ottemperare alle disposizioni normative anche per i servizi amministrativi e di supporto che anch'essi devono rimodulare la propria attività nelle modalità e nelle priorità d'azione;

sviluppare nuovi progetti e risposte che possano supportare la cittadinanza nell'affrontare la situazione che l'emergenza Covid 19 e le conseguenti azioni di contenimento del contagio hanno creato.

CORRELAZIONE CON IL POLA

A partire dall'anno in corso Il Piano Organizzativo DEL LAVORO AGILE (POLA) rappresenta una sezione del Piano delle performance del triennio 2021/2023 del Comune di Codigoro in attuazione del D.L. 34/2020 convertito con legge 77/2020.

Come previsto dal D.Lgs 267/2000 il Piano delle Performance integrato con le informazioni del POLA è adottato nel contesto della programmazione finanziaria, del PEG e del Piano degli Obiettivi.

Obiettivi del POLA sono:

A - individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;

B – definire le misure organizzative;

C – individuare i requisiti tecnologici;

D – elaborare i percorsi formativi;

E - identificare gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

Il contesto di riferimento

Il territorio del Comune di Codigoro, anticamente denominato Caput Gauri, in quanto era situato all'inizio di una biforcazione di rami del fiume "Gaurus", l'allora Po di Goro, si estende per 170 Km², su di una superficie complessiva di circa 17.000 ettari di terreno, nell'area nord-orientale della Provincia di Ferrara, al confine col mare Adriatico e comprende parte del territorio del Parco Regionale del Delta del Po, sito riconosciuto dall'UNESCO Patrimonio dell'Umanità.

La sua topografia ed evoluzione storica sono strettamente legate alle secolari attività dell'azione di bonifica delle paludi intrapresa dai Monaci Benedettini, proseguita dagli Estensi, i signori di Ferrara, e conclusa nel secolo scorso dal Consorzio di Bonifica.

Oltre al capoluogo sono presenti otto frazioni, tutte di pianura (altezza sul livello del mare da più 3 a meno 2 metri): Mezzogoro, Pontelangorino, Pontemaodino, Caprile, Pomposa, Italba, Torbiera e Volano.

La popolazione residente al 31/12/2020 era di 11.378 abitanti.

Il sistema economico del Comune di Codigoro è basato prevalentemente sull'agricoltura intensiva ed estensiva, sull'industria (insediamento di stabilimenti per la lavorazione e trasformazione di prodotti orto - frutticoli quali Conserve Italia), sull'allevamento intensivo di galline ovaiole e la lavorazione ed il confezionamento delle uova (Eurovo), sull'allevamento di suini e polli da carne (Amadori), insediamento della multinazionale Kastamonu per la lavorazione del pannello truciolare (ex Gruppo Trombini), sull'artigianato e commercio e sul turismo, grazie alla presenza nel territorio di importanti siti monumentali, di aree e oasi naturali significative e strutture ricettive specializzate per il turismo nautico, nelle forme sportive e diportistiche.

Dal punto di vista ambientale e naturalistico, nel territorio comunale, grazie alla sua vicinanza al mare ed al fiume Po, sono presenti aree paesaggistiche particolarmente caratteristiche ed importanti:

- l'Oasi di Protezione della Fauna "Garzaia", ovvero la "Città degli Aironi";
- l'area boschiva Bosco Spada, porzione residuale del Gran Bosco della Mesola, di particolare interesse storico;
- le valli Canneviè e Porticino, uno degli angoli più suggestivi del Parco regionale del Delta del Po;
- la valle "Gaffaro", attualmente adibita ad aviosuperficie.

Tra i principali beni architettonici di interesse storico, culturale e turistico, si ricorda:

- l'Abbazia di Pomposa (monumento religioso tra i più importanti del Nord Italia, eretta nel IX sec. d.C. e dimora dei Benedettini),
- il Palazzo del Vescovo (costruito per volere dei Benedettini, l'edificio rappresentava la sede amministrativa di Codigoro e Pomposa);
- la Torre della Finanza (realizzata nei primi del '700 per mantenere la difesa armata del porto ed esercitare il controllo dei traffici commerciali che si svolgevano alla foce del Po di Volano);
- la Chiavica dell'Agrifoglio (eretta nel 1600, è uno dei più antichi edifici idraulici ancora presenti nel territorio provinciale);
- gli edifici di archeologia industriale, quali l'ex zuccherificio Eridania e il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara (risalenti al periodo 1850 - 1910).

Il territorio comunale è interessato dalla seguente viabilità:

- o direttrici di grande traffico nazionale: S.S. N° 309 "Romea", per un tratto di 5,35 km;
- o strade provinciali per una estensione di ca. km. 55:
- o S.P. N° 16 "Strada Copparo/Codigoro" - strada interna che attraversa il territorio comunale, dal confine con il Comune di Iolanda di Savoia fino a raggiungere la S.P. N° 60;
- o S.P. N° 53 "Strada Codigoro/Lagosanto" - strada interna che attraversa tutto il territorio comunale, dal centro abitato del Capoluogo sino al confine con il Comune di Lagosanto;
- o S.P. N° 54 "Strada Codigoro/Pomposa/Volano"- strada interna che attraversa tutto il territorio comunale, collegando il centro abitato del Capoluogo alla propria frazione di Volano;
- o S.P. N° 60 "Strada Granlinea" - strada interna che attraversa il territorio comunale, dal confine con il Comune di Iolanda di Savoia fino a raggiungere la S.S. N° 309;
- o S.P. N° 62 "Strada Pontemaodino/Massenzatica" - strada interna che attraversa tutto il territorio comunale, dall'intersezione con la S.P. N° 54, in corrispondenza della frazione di Pontemaodino, fino a raggiungere la frazione di Massenzatica nel Comune di Mesola;

- o S.P. N° 68 “Strada di Codigoro” – strada interna che attraversa tutto il territorio comunale, dal confine con il Comune di Massafiscaglia fino a raggiungere il confine con il Comune di Mesola in prossimità della Regione Veneto;
- o strade comunali per una estensione di ca. Km. 142,962: strade interne ai centri abitati e di collegamento con le proprie frazioni;
- o strade vicinali: “strada Moraro” - strada extraurbana di proprietà dei frontisti con estensione di ca. Km. 3.

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'indicazione contenuta nel DUP per il triennio 2018/2020 era stata quella di procedere ad una ulteriore revisione dell'organizzazione dell'ente, anche in considerazione delle carenze di organico segnalate dai dirigenti e l'istituzione, in dotazione organica, di un “Dirigente Area Servizi Amministrativi”, prevedendone la copertura a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, c. 1 TUEL 267/200, le cui funzioni venivano svolte dal Segretario Comunale, che in tale veste opera anche in aree esposte a rischio corruzione, al quale sono state altresì attribuite le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Conseguentemente, con la deliberazione di Giunta comunale nr. 36 dell'08/03/2018 si è proceduto alla revisione della dotazione organica, alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed alla contestuale approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2018-2019-2020.

- con la sopra richiamata deliberazione venivano ridefiniti:

- a) il 1° Settore Area Servizi Amministrativi cui sono stati attribuiti i seguenti servizi: affari sociali, urp, cultura, turismo, sport, biblioteca, archivio storico, p.i., erp, teatro, servizi demografici e polizia municipale;
- b) il 2° settore “Area Contabile” cui sono stati attribuiti i seguenti servizi “Ragioneria, economato, tributi, commercio e attività produttive”,
- c) i servizi segreteria-gestione risorse umane e informatico venivano posti in staff al Segretario Generale.

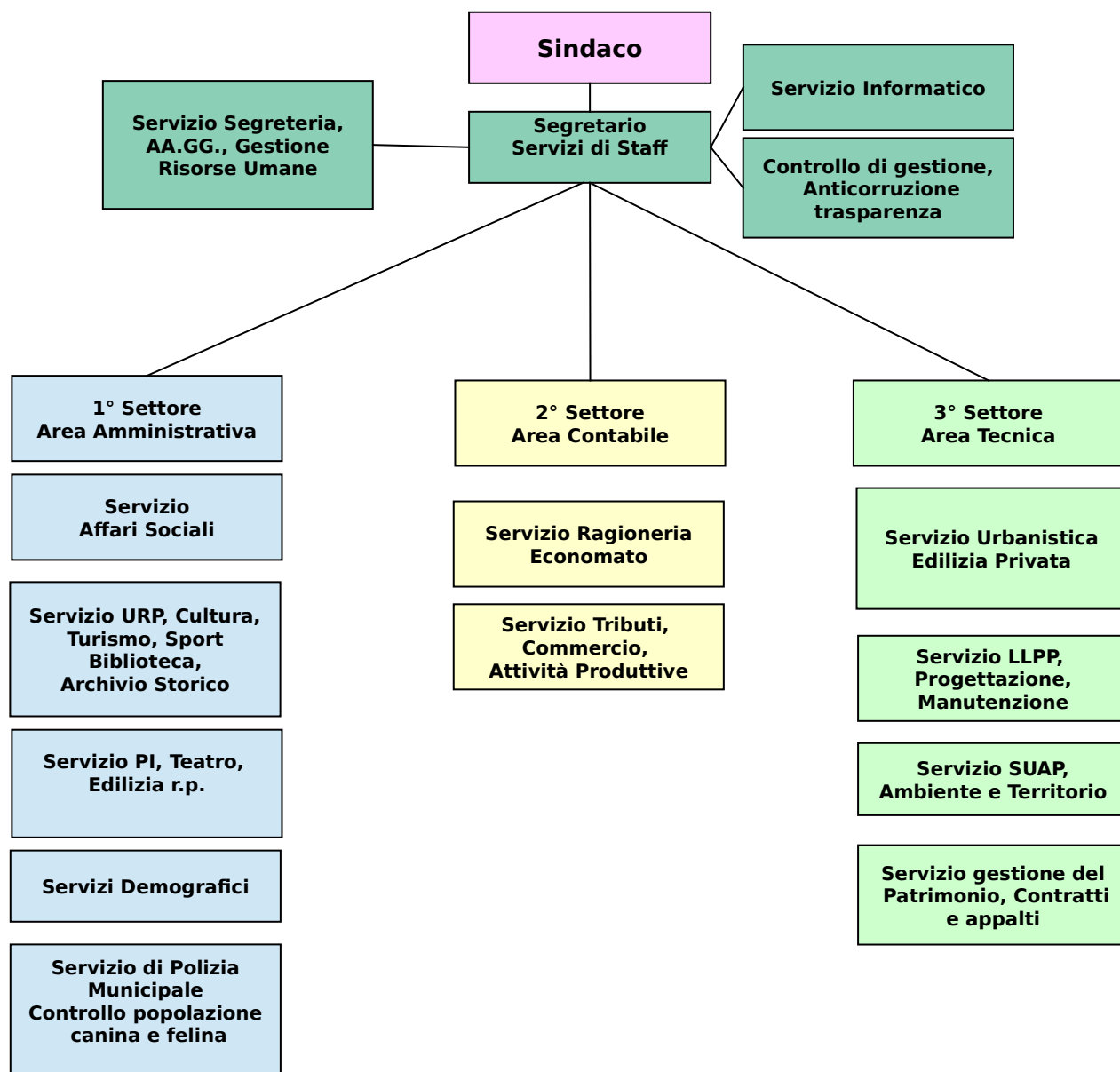
Il DUP per il triennio 2019/2021, approvato con delibera di Giunta Comunale nr. 9 del 12/02/2019 ed approvato definitivamente dal Consiglio Comunale con deliberazione nr. 3 in data 12/03/2019, ha confermato i suddetti indirizzi.

Successivamente, con decreto del Sindaco nr. 1 del 28/03/2019, a seguito di selezione pubblica, si è provveduto ad incaricare, a tempo determinato, il Dirigente amministrativo per il 1° settore a far data dal 01/04/2019, e con decreti nr. 2 e nr. 3 del 01/04/2019 a modificare l'attribuzione dei servizi assegnati rispettivamente al Dirigente del “° settore ed al Segretario Generale.

A far data dal 01/04/2019 si è provveduto a dare concreta attuazione alla organizzazione come definita con la richiamata deliberazione nr. 36/2018.

Con deliberazione di Giunta Comunale nr. 163 del 13/12/2019 si è proceduto alla “Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 - ricognizione annuale delle eccedenze di personale, approvazione dotazione organica e piano assunzioni 2020” senza modificare l'organigramma già approvato con gli atti sopra richiamati.

Organigramma Comune di Codigoro



Fabbisogno di personale

Prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è proceduto alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si è rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con delibera di Giunta Comunale nr. 18 del 03/03/2021, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, con deliberazione di Giunta Comunale nr. 26 del 17/03/2021 si è provveduto all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023.

La spesa per il personale attualmente in servizio sommata all'ulteriore spesa afferente al programma di assunzioni con la presente approvato, per ciascun anno del triennio considerato, rimane comunque contenuta entro il limite di spesa di cui alla media del triennio 2011/2013.

Si riportano di seguito gli indicatori relativi al benessere organizzativo e alla composizione del personale, inclusi i dirigenti, riferiti al 31/12/2020:

ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Tasso di assenze 2020	17,54%
Tasso di dimissioni premature 2020	0
Tasso di infortuni 2020	0%
Stipendio medio percepito dai dipendenti (inclusi nr. 3 dirigenti) lordo/annuo	€ 23,918,88
% personale assunto a t.i.	96,61%

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Età media del personale (anni)	52,56
Età media dei responsabili di servizio(anni)	49,88
% di responsabili di servizio in possesso di laurea	90,00 %
% di dipendenti in possesso di laurea	33,93%

COSTI DI FORMAZIONE

Corsi di formazione ed aggiornamento del personale dipendente	5.649,00
---	----------

ANALISI DI GENERE

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del D. Lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione in cui le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il decreto legislativo 150/2009 prevede in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8 comma 1 lettera h del decreto legislativo 150/2009).

In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, terzo comma, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

Con deliberazione di Giunta Comunale nr. 8 del 27/01/2021 è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive 2021/2023".

INDICATORI

% di donne rispetto al totale del personale	57,62%
% di responsabili di servizio donne	60,00%
% di dirigenti donne	0%
Stipendio medio percepito dal personale donne (resp.)	€ 26.728,69
Stipendio medio percepito dal personale donne (dip.)	€ 24.281,07
% Personale donne assunto a tempo indeterminato	97,05%
Età media donne (responsabile)	53,66
Età media donne	52,53
% donne laureate sul totale donne	41,18

Processo seguito per la redazione del Piano.

- Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.
- Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza e di integrità dell'azione amministrativa.
- Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione.
- Coerenza con il piano delle azioni positive per le pari opportunità.
- Azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

Il Presente Piano è stato redatto sulla base dei bisogni della collettività al cui soddisfacimento l'Amministrazione mira con intero impianto dedicato al ciclo di gestione della performance.

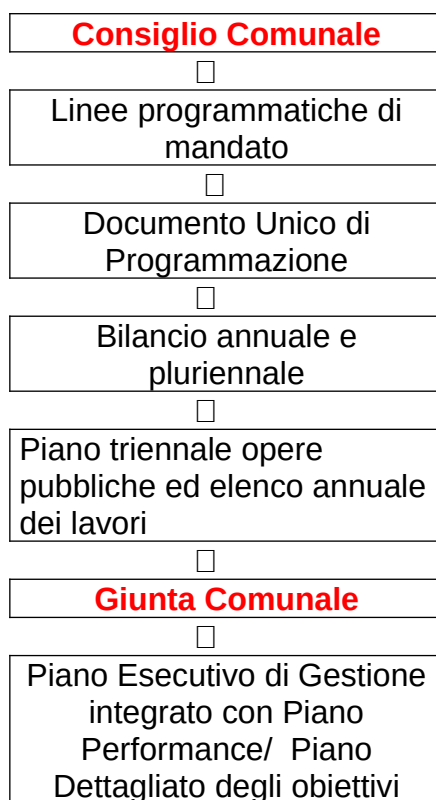
Il Piano ha una struttura estremamente semplificata che potrà essere oggetto di sviluppo negli anni successivi, anche sulla base delle riscontrate carenze e criticità. Il Piano è

pubblicato nel sito web del Comune alla sezione Amministrazione Comunale e sarà reso noto alla cittadinanza nelle forme più opportune.

Il Piano della Performance 2021/2023 è stato elaborato a partire dalla declinazione degli obiettivi di mandato contenuti nel Documento Unico di programmazione (DUP) 2021/2023, per poi svilupparsi nel Piano Esecutivo di Gestione integrato con il Piano degli Obiettivi/Piano della performance contenente i progetti operativi strategici. Per ciascun obiettivo sono stati specificati i soggetti coinvolti, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori, per misurarne il grado di realizzazione. L'elenco annuale delle opere pubbliche è l'ulteriore tassello che è andato a comporre il Piano, contribuendo a definire e a completare la prima parte del ciclo di gestione della performance.

L'amministrazione comunale ha ritenuto di individuare e considerare quali interventi strategici per l'ente, oltre a quelli elencati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) tutte le attività finalizzate ad una corretta razionalizzazione dell'organizzazione dell'ente, di governo urbanistico e sviluppo del territorio ed organica vigilanza per la sicurezza del territorio, nell'ambito dell'utilizzo ottimale delle risorse economiche disponibili ed utilizzabili ai sensi di legge e tutte le attività peraltro di indirizzo strategico previsto come obbligatorio dalla norma, finalizzate all'attuazione ottimale di un sistema finalizzato alla prevenzione della corruzione negli Enti Locali e alla realizzazione di un sistema sempre più trasparente ed accessibile agli utenti.

Livelli di Programmazione



Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Ai sensi della DEL. CIVIT n. 112/2010, in questa sezione del documento, dunque, si possono evidenziare le scelte operate dall'amministrazione, con riguardo alle modalità adottate per garantire l'effettivo collegamento ed integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico finanziaria e di bilancio.

Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza e di integrità dell'azione amministrativa.

Il presente Piano, e così tutti i documenti che concretizzano il ciclo di gestione della performance, sono informati al principio della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa. Prova principale è la pubblicità di tutte le linee di sviluppo, dettagliatamente documentate, della performance, sancita nei documenti in discorso, in quanto livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il proseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione. L'accessibilità totale presuppone l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche, idonea a radicare una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Quindi la nozione di trasparenza si muove su tre piani tra loro collegati:

una posizione soggettiva garantita al cittadino, un risultato che le pubbliche amministrazioni sono chiamate a perseguire, uno strumento di gestione della cosa pubblica per garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico. La pubblicazione di determinate informazioni, a cui tutti i documenti del ciclo di gestione della performance sottostanno, è un importante spia dell'andamento della performance delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi fissati. E' parimenti impegno di questo Ente delimitare le sfere di possibile interferenza tra disciplina della trasparenza e protezione dei dati personali, in modo da realizzare un punto di equilibrio tra i valori che esse riflettono in sede di concreta applicazione. Con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni pubbliche risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni. In questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione, in uno con la più generale previsione del dovere dei cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche di adempiere alle stesse "con disciplina e onore" (articolo 54, comma 2, della Costituzione). In questa prospettiva vanno richiamati l'insieme dei principi e delle norme di comportamento corretto in seno alle amministrazioni. Quanto sopra implica che la valutazione della performance passa anche per la valutazione di quanto l'organizzazione nel suo complesso, le singole articolazioni organizzative e i singoli soggetti dipendenti e non fanno per assicurare i livelli di trasparenza e integrità. Per il resto si fa rinvio a quanto codificato nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché ai relativi specifici obiettivi riportati nelle schede qui allegate.

Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione.

Oggetto di specifica valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, come codificato nelle schede qui allegate è anche l'attività finalizzata alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di corruzione. Al fine di implementare tali attività in modo sempre più oculato e finalizzato, ai sensi della L.n. 190/2012 l'Ente si è dotato di un Piano di prevenzione della corruzione redatto sulla base delle linee guida di cui al Piano Nazionale. Fermo quanto detto, è già concreto l'impegno di promuovere e rafforzare le misure volte a prevenire e combattere la corruzione in modo più efficace, nonché il senso di integrità, di responsabilità e di buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici. Per quanto possibile, si seguono:

- procedure che consentono di selezionare e formare in modo appropriato le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti particolarmente esposti alla corruzione e assicurando, ove possibile anche in funzione delle ridottissime dimensioni dell'Ente, una rotazione su tali posti;

- programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai dipendenti di adempiere le proprie funzioni in modo corretto, onorevole e adeguato, con la piena e completa conoscenza dei rischi di corruzione inerenti all'esercizio delle loro funzioni.

Lo strumento principale di formazione e sensibilizzazione è il codice di comportamento vigente presso questo Ente, che ogni dipendente è obbligato a osservare. Altro strumento principale è la diffusione pubblica di informazioni concernenti le procedure di stipulazione degli appalti e i contratti di appalto.

Coerenza con il piano delle azioni positive per le pari opportunità.

Ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246), le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione. Il ciclo di gestione della performance, in un piano delle azioni positive per le pari opportunità ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Fra gli obiettivi, vi sono anche quelli finalizzati a:

- garantire la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Per il resto si fa rinvio al precitato piano delle azioni positive per le pari opportunità, approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 8 del 27/01/2021.

Contesto Interno

ad integrazione dei dati già già inseriti riguardanti l'organizzazione del Comune e le risorse umane, preme qui fare alcune considerazioni sui possibili punti di forza e di debolezza dell'organizzazione di questo ente.

Costituiscono aspetti positivi e qualificanti:

- un'alta percentuale di personale con notevole esperienza e capacità in tutti i servizi;
- una forte motivazione a rendere un buon servizio ai cittadini, presente in tutti i gli addetti agli sportelli;
- una buona disponibilità al cambiamento in un'alta percentuale di dipendenti.

Sulle politiche di gestione del personale e l'organizzazione dei servizi possono invece incidere in modo negativo i seguenti fattori:

- la carenza di personale determinata nel corso degli anni dalle politiche di contenimento della spesa pubblica;
- L'esigenza di ridurre le spese correnti, in particolare quelle riguardanti il personale, che rischia di azzerare gli strumenti per incentivare economicamente i dipendenti.

Strategie in atto: L'impossibilità di ampliare l'organico ha reso e rende indispensabile puntare a strategie organizzative che consentano di mantenere e se possibile migliorare gli standard dei servizi nonostante la carenza di personale pressochè in ogni area.

Ecco quanto è stato fin qui attuato:

- ☐ Vengono utilizzati (già da molti anni) applicativi gestionali che facilitano la redazione e lo scambio degli atti;
- ☐ Le dotazioni informatiche sono aggiornate prima della completa obsolescenza, secondo un piano di sostituzioni che riguarda tutta la struttura comunale;
- ☐ Si punta alla formazione costante e diffusa del personale, mirata principalmente all'aggiornamento sulle novità legislative. L'aggiornamento avviene anche attraverso rassegne e corsi on line;
- ☐ Si privilegia l'uso della posta elettronica, anche per lo scambio interno di documentazione;
- ☐ C'è una crescente flessibilità nell'organizzazione e nell'interscambiabilità delle mansioni dei dipendenti.

Azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance.

Il Piano è strutturato in modo tale da rilevare le principali carenze e criticità riscontrate nell'attuazione del ciclo di gestione della performance e da individuare specifici piani operativi per risolverle. A tal fine, l'OIV deve diagnosticare il livello di evoluzione del ciclo di gestione della performance e fare in modo che gli organi di indirizzo politico-amministrativo e i responsabili attuino specifiche azioni volte al suo miglioramento. L'individuazione della situazione di partenza e delle aree di miglioramento costituisce la base su cui l'OIV definirà una proposta di miglioramento da trasformare poi in obiettivi condivisi con l'amministrazione e i responsabili, per il successivo inserimento nel Piano.

Definizioni e concetti chiave della performance.

La finalità di questo glossario non è quella di esaurire tutti i termini usati nel linguaggio della misurazione e gestione della performance, bensì quella di fornire una breve descrizione dei termini ad essa inerenti, che sono stati utilizzati in questo documento, nei documenti allegati e nei documenti connessi, con lo scopo di facilitare la lettura e la comprensione del testo. I termini in italiano sono seguiti, quando è previsto, dal corrispondente termine in inglese. I termini inglesi che non hanno un corrispettivo significato sono stati lasciati nella lingua originale.

Accountability. Il dover rendere conto del risultato di un'azione. Si dimostra accountability assicurando che siano adottati sistemi che forniscono informazioni su una certa entità, in modo tale da permettere giudizi e decisioni fondati.

Albero della performance. La mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata e completa della performance dell'amministrazione.

Analisi strategica. L'attività propedeutica alla stesura del piano strategico in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare oggi e si presume si troverà ad operare nel prossimo futuro. Questa attività è tesa ad evidenziare le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare (analisi del contesto esterno), nonché i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione (analisi dell'ambiente esterno). Il risultato dell'analisi è evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità strategiche da superare.

Aree strategiche. Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. Un'area strategica può riguardare un insieme di prodotti o di servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni (es. determinati prodotti per determinati utenti, politiche relative a determinati servizi, ecc). Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse.

Benchmarking. Il processo attraverso cui identificare, comprendere e importare, adattandole, buone pratiche sviluppate in altresì contesti organizzativi, anche di altre amministrazioni, al fine di migliorare le performance organizzative.

Capitale informativo. L'insieme dei flussi e dei sistemi informativi, delle infrastrutture informatiche, delle conoscenze condivise a supporto dell'esecuzione della strategia dell'organizzazione.

Capitale organizzativo. La capacità dell'organizzazione di favorire e sostenere il processo di cambiamento richiesto per eseguire la strategia, basandosi su cultura, leadership, lavoro di squadra.

Capitale umano. La disponibilità di conoscenze, competenze, talenti e attitudini in grado di modellare i comportamenti necessari per eseguire con successo le attività richieste dalla strategia dell'organizzazione.

Ciclo di gestione della performance.

Il processo 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 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.

Ciclo della Performance

Missione: perché esistiamo

Valori: in cosa crediamo

Visione: come immaginiamo il futuro

Strategia

Tradurre la
Strategia in
obiettivi

Utenti e
stakeholder

Processi interni

Analisi e
reporting dei
risultati

Sviluppare
Indicatori e
target



Finanziaria

Apprendimento
(anche tec)

Allocare risorse

Allineare e
sviluppare iniziative