

**PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE PERFORMANCE DEL
COMUNE DI RODI' MILICI
Anno 2017 - 2019**

Presentazione del piano

Il Piano della Performance introdotto dal decreto legislativo n. 150/09, fissa una serie di principi che determinano migliori pratiche per il buon funzionamento, il buon governo e la qualità della struttura amministrativa e per i servizi resi alla collettività, al fine di porre il Comune di Rodi' Milici in grado di fornire risposte in modo trasparente e celere.

Per *performance* si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'acquisizione di competenze; la *performance* tende a migliorare nel tempo la qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

La *performance* organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente; la *performance* individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il presente documento si inserisce nel processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi all'interno del ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento all'Ente nella sua globalità (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale).

Gli obiettivi assegnati al personale con posizione organizzativa ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il Capo II del Decreto Legislativo n.150/2009 definisce il ciclo della performance organizzativa ed individuale prevedendo uno stretto legame tra gli obiettivi dell'organizzazione e quelli del personale. Qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Amministrazione dovrà essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso.

Il Piano della performance rappresenta lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target.

Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la relazione della performance.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del Decreto, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance". Il Piano ha quindi lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi.

Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.

L'individuazione delle fasi sopra riportate deve essere preceduta dalla misurazione dei risultati raggiunti.

Infatti ogni amministrazione è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, attraverso un sistema trasparente di indicatori e obiettivi specifici misurabili.

La struttura del piano è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera n. 112/2010 della CIVIT e si basa sui principi ivi evidenziati di:

- **Trasparenza**, intesa come accessibilità totale. Le amministrazioni garantiscono la massima trasparenza, in ogni fase della gestione della performance e conseguentemente al Piano. Esso pertanto viene pubblicato sul sito Internet del Comune al fine di garantirne trasparenza e ampia conoscenza da parte dei cittadini affinché la comunità sia partecipe degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo futuro;
- **Immediata intelligibilità**, intesa come comprensibilità e chiarezza. Il Piano viene predisposto con una parte principale ed alcuni allegati, contenenti approfondimenti tecnici verificabili da parte di soggetti interni ed esterni qualificati;
- **Veridicità e verificabilità**, intese come tracciabilità e specifica individuazione di soggetti e dei ruoli. Vengono definiti fasi, tempi e modalità del processo di predisposizione del Piano e per la sua eventuale revisione, nonché gli attori coinvolti;
- **Partecipazione**, intesa come coinvolgimento e condivisione. Il Piano viene definito individuando aspettative e attese degli stakeholder esterni e favorendo la partecipazione del personale afferente alla propria struttura organizzativa;
- **Coerenza interna ed esterna**, intesa come coerenza con le esigenze ed i bisogni espressi dal contesto eterno e con gli strumenti e le risorse assegnate e disponibili;
- **Orizzonte pluriennale**, inteso come arco triennale con scomposizione in obiettivi annuali raggiungibili progressivamente.

ADEMPIMENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PER LA PERFORMANCE E LA VALUTAZIONE.

E' necessario riportare le norme fondamentali in merito agli adempimenti da parte delle amministrazioni in tema di performance, valutazione e trasparenza.

Art. 3 comma 5:

- il rispetto delle norme su performance e valutazione è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati alla performance e al merito.
- Le Amministrazioni (l'organo di indirizzo politico-amministrativo), nel sistema delle autonomie l'organo è il Sindaco e/o il Presidente debbono varare, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione;

ART. 10 c. 5:

- *in caso di **mancata adozione** del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.*

ART. 14 c. 6:

- **la validazione** della Relazione da parte dell'organismo di valutazione nelle singole amministrazioni è condizione indispensabile per l'accesso agli strumenti di premiazione del merito e quindi della retribuzione della performance individuale, oltre che delle progressioni economiche e di carriera

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione del Comune di Rodì Milici è articolata in tre aree ciascuna affidata ad un responsabile di posizione organizzativa:

Area Amministrativa: Responsabile P.O. – Dott.ssa Palano Simona - Assessore;

Area Economica Finanziaria: Responsabile P.O. – Dott. Buglisi Nunziato;

Area Tecnica Responsabile P.O. – Dott. Aliberti Eugenio – Sindaco.

Ogni area è articolata in servizi ed uffici.

Alla data attuale nel Comune di Rodì Milici lavorano n. 14 dipendenti a tempo indeterminato, oltre al Segretario Comunale e n. 7 ASU.

OBIETTIVI E LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- **Il Documento Unico di programmazione (D.U.P.)**, approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
- **Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.)** che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune. In assenza di PEG, per l'anno in corso, il documento farà riferimento alle delibere di assegnazione di obiettivi e risorse.-
- **Il Ciclo di Gestione della Performance**, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'ente.

CARATTERISTICHE DELL'ENTE

Popolazione				
Descrizione	2015	2016	2017	2018
Popolazione residente al 31/12	2056	2050		
di cui popolazione straniera	140	155		
Descrizione				Saldo Naturale nel triennio
nati nell'anno	10	12		
deceduti nell'anno	30	23		
immigrati	63	64		Saldo Migratorio nel triennio
emigrati	39	59		
Popolazione per fasce d'età ISTAT				
Popolazione in età prima infanzia	0-3 anni		53	
Popolazione in età prescolare	4-6 anni		37	
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni		117	
Popolazione in forza lavoro	15-60 anni		1212	
Popolazione in età adulta	61-65 anni		122	
Popolazione in età senile	oltre 65 anni		516	
Popolazione per fasce d'età Stakeholders				
Prima infanzia	0-3 anni		53	
Utenza scolastica	4-14 anni		154	
Minori	0-18 anni		299	
Giovani	15-25 anni		264	
Popolazione massima insediabile (da strumento urbanistico vigente)				

Territorio			
Superficie in Km²			
	Frazioni		
Risorse idriche			
	Laghi	artificiale	
	Fiumi		

Viabilità					
Strade		2014	2015	2016	2017
	Statali Km				
	Provinciali Km				
	Comunali Km				
		Tot. Km strade			

STRUTTURA - DATI ECONOMICO PATRIMONIALI

Gestione delle Entrate								
Titoli	2015		2016		2017		2017	
	Accertato	Incassato	Accertato	Incassato	Accertato	Incassato	Accertato	Incassato
Avanzo applicato					€			
1 – Entrate Correnti di natura Tributaria, contributiva e perequativa	1.203.451,85	314.788,56	653.348,88	449.633,12	684.132,90	329.800,49		
2 - Trasferimento Correnti	1.124.121,81	644.685,12	1.159.499,84	755.843,30	1.437.265,31	1.003.910,81		
3 – Entrate Extratributarie	703.386,91	110.268,25	220.607,22	22.469,36	287.000,00	24.459,00		
4 – Entrate conto capitale., ecc.	1.132.918,75	300.829,37	195.102,81	54.458,27	220.566,70	79.157,96		
6- Entrate da acc.prestiti	111.967,91	0,00	500.000,00	0,00	0	0		
7 – Anticipazione Tesorier					400.000,00	0		
9 - Servizi conto terzi	340.952,71	306.707,98	669.811,71	664.181,33	1.514.600	302.153,62		
Totale entrate	€ 4.616.799,94	€ 1.677.279,28	€ 3.398.370,46	€ 1.946.885,38	4.543.56,91	1.739.481,88	€ -	€ -
Gestione delle Spese								
Titoli	2015		2016		2017		2018	
	Impegnato	Pagato	Impegnato	Pagato	Impegnato	Pagato	Impegnato	Pagato
1 - Spesa corrente	2.712.786,93	1.324.790,27	1.913.873,84	1.118.123,56	2.401.244,05	1.225.726,04		
2 - Spese c/capitale	1.341.939,16	518.621,58	240.169,10	50.878,23	602.289,84	115.622,07		
4- Rimborso di prestiti	73.465,03	73.465,03	77.339,56	77.339,56	104.654,16	104.654,16		
5- Anticipazione tesoreria	0,00	0,00	0,00	0,00	400.000,00	0		
7 - Servizi conto terzi	340.952,71	265.805,88	669.811,71	663.074,35	1.514.600,00	305.276,90		
Totale spesa	€ 4.469.143,83	€ 2.182.682,76	€ 2.901.194,21	€ 1.909.415,70	5.022.788,05	1.751.279,17	€ -	€ -

Gestione residui									
Titolo	ENTRATE	2015		2016		2017		2017	
		residui attivi	riscossione	residui attivi	riscossione	residui attivi	riscossione	residui attivi	riscossione
1	Tributarie	158.166,32	158.615,78	888.663,29	212.976,49	648.673,02	100.642,47		
2	Contributi e trasferimenti	393.529,08	393.529,08	479.436,69	439.844,33	517.740,83	315.666,57		
3	Extratributarie	104.092,41	104.092,41	593.118,66	201.648,44	645.431,10	171.091,44		
4	Contributi conto capitale	160.815,48	160.815,48	832.089,38	50.257,19	503.066,00	333.044,61		
6	Accensioni di prestiti	0,00	0,00	111.967,91	0,00	0	0		
9	Servizi conto terzi	65.057,96	27.027,21	72.275,48	34.184,31	42.891,12	5.210,24		
Totale residui su entrate		€ 881.661,25	€ 843.630,50	€ 2.977.551,41	€ 938.910,76			€ -	€ -
Titolo	SPESE	2015		2016		2017		2017	
		residui attivi	pagamenti	residui attivi	pagamenti	residui attivi	pagamenti	residui passivi	pagamenti
1	Spese correnti	542.371,25	534.173,15	1.396.194,76	577.092,11	1.736.780,67	777.736,21		
2	Spese per investimenti	56.612,76	56.612,76	823.317,58	128.055,48	556.634,87	386.594,83		
4	Rimborso di prestiti			0,00	0,00	0	0		
5	Anticipazioni tesoriere	416.256,11	11.076,50	405.179,61	10.846,19	383.264,62	11.068,80		
4	Servizi conto terzi	5.792,30	1.718,72	79.205,83	74.850,89	6.046,03	5.587,84		
Totale residui su spese		€ 1.021.032,42	€ 603.581,13	€ 2.703.897,78	€ 790.844,67	2.682.726,19	1.180.987,68	€ -	€ -
Indici per analisi finanziaria									
Descrizione	2015	2016	2017	2018					
Trasferimenti dallo Stato (Entrata Tit. 2, categ. 1)	1.124.121,81	1.149.499,84							
Interessi passivi (Spesa Tit. 1, Interv. 6)	39.378,33	35.734,11							
Spesa del personale (Spesa Tit. 1, Interv. 01)	673.301,03	626.689,65							
Quota capitale mutui (Spesa Tit. 3, cat. 1)	73.465,03	77.339,56							
Anticipazioni di cassa									

STRUTTURA - DATI ECONOMICO PATRIMONIALI

Grado di autonomia finanziaria

Descrizione	2015	2016	2017	2018
1. Autonomia finanziaria				
<u>Entrate tributarie+ extratributarie</u>	62,92 %	43,00 %		#DIV/0!
Entrate correnti				
2. Autonomia impositiva				
<u>Entrate tributarie</u>	39,71 %	32,41 %		#DIV/0!
Entrate correnti				
3. Dipendenza erariale				
<u>Trasferimenti correnti statali</u>	37,09 %	57,01 %		#DIV/0!
Entrate correnti				

Grado di rigidità del Bilancio

Indicatori	2015	2016	2017	2018
1. Rigidità strutturale				
<u>Spesa personale+rimborsomutui(cap+int)</u>	25,94 %	36,69 %		#DIV/0!
Entrate correnti				
2. Rigidità per costo personale				
<u>Spesa complessiva personale</u>	23,97 %	33,49 %		#DIV/0!
Entrate correnti				
3. Rigidità per indebitamento				
<u>Rimborso mutui (cap+int)</u>	3,73 %	5,61 %		#DIV/0!
Entrate correnti				

Pressione fiscale ed erariale pro-capite

Indicatori	2015	2016	2017	2018
1. Pressione entrate proprie pro-capite				
<u>Entrate tributarie+ extratributarie</u>	€ 927,46	€ 422,93		
Numero abitanti				
2. Pressione tributaria pro-capite				
<u>Entrate tributarie</u>	€ 585,34	€ 318,71		
Numero abitanti				
3. Indebitamento locale pro-capite				
<u>Rimborso mutui(cap+int)</u>	€ 54,89	€ 55,16		
Numero abitanti				

4. Trasferimenti erariali pro-capite				
<u>Trasferimenti correnti statali</u>	€	546,76	€	560,74
Numero abitanti				
Capacità gestionale				
Indicatori		2015	2016	2017
2018				
1. Incidenza residui attivi				
<u>Residui attivi</u>		1,28 %	99,71 %	#DIV/0!
Totale accertamenti				
2. Incidenza residui passivi				
<u>Residui passivi</u>		15,44 %	99,89 %	#DIV/0!
Totale impegni				
3. Velocità di riscossione entrate proprie				
<u>Riscossioni titoli 1 + 3</u>		22,30 %	53,72 %	#DIV/0!
Accertamenti titoli 1 + 3				
4. Velocità di pagamenti spese correnti				
<u>Pagamenti titolo 1</u>		48,84 %	58,43 %	#DIV/0!
Impegni titolo 1				

ANNO 2018

STRUTTURA - ORGANIZZAZIONE

Personale in servizio

Descrizione	2015	2016	2017	2018
Dirigenti (unità operative)				
Posizioni Organizzative (unità operative)				
Dipendenti (unità operative)				
Totale unità operative in servizio				
Totale dipendenti in servizio (teste)				

Età media del personale

Descrizione	2015	2016	2017	2018
Dirigenti				
Posizioni Organizzative				
Dipendenti				
Totale Età Media				

Analisi di Genere

Descrizione	2015	2016	2017	2018
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti				
% PO donne sul totale delle PO				
% donne occupate sul totale del personale				
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti				

Indici di assenza

Descrizione	2015	2016	2017	2018
Malattia + Ferie + Altro				
Malattia + Altro				

Indici per la spesa del Personale				
Descrizione	2015	2016	2017	2018
Spesa complessiva per il personale	€ 767.496,32	€ 726.405,80	€ 675.139,59	
Spesa per la formazione (stanziato)	€ -	€ -	€ -	
Spesa per la formazione (impegnato)	€ -	€ -	€ -	
SPESA PER IL PERSONALE				
Descrizione	2015	2016	2017	2018
1. Costo personale su spesa corrente				
<u>Spesa complessiva personale</u>	36,51 %	26,78 %	35,28 %	#DIV/0!
Spese Correnti				
2. Costo medio del personale				
<u>Spesa complessiva personale</u>	€ 40.394,55	€ 42.729,76	€ 42.196,23	#DIV/0!
Numero dipendenti				
3. Costo personale pro-capite				
<u>Spesa complessiva personale</u>	€ 370,78	€ 353,31	€ 329,34	#RIF!
Popolazione				
4. Rapporto dipendenti su popolazione				
<u>Popolazione</u>	109	121	128	#RIF!
Numero dipendenti				
5. Rapporto dirigenti su dipendenti				
<u>Numero dipendenti</u>	6,34	4,25	4,00	#DIV/0!
Numero responsabili				
6. Rapporto P.O. su dipendenti				
<u>Numero dipendenti</u>	6,34	4,25	4,00	#DIV/0!
Numero Posizioni Organizzative				
7. Capacità di spesa su formazione				
<u>Spesa per formazione impegnata</u>	0,00%	0,00%	0,00%	#DIV/0!
Spesa per formazione prevista				
8. Spesa media formazione				
<u>Spesa per formazione</u>	€ -	€ -	€ -	#DIV/0!
Numero dipendenti				
9. Costo formazione su spesa personale				
<u>Spesa per formazione</u>	0,00%	0,00%	0,00%	#DIV/0!
Spesa complessiva personale				

