



COMUNE DI SACROFANO
CITTA' METROPOLITANA DI ROMA
CAPITALE

PIANO DELLE PERFORMANCE
2022-2024

PIANO OBIETTIVI 2022

APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 55 DEL 24.05.2022

1 - Presentazione del Piano

1.1 Introduzione

Il Piano della performance è il documento programmatico con cui il Comune individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento. Detto piano, unitamente agli obiettivi operativi annuali assegnati al personale cui è attribuita la posizione organizzativa ed i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance, vengono approvati successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario e al DUP. L'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2022-2024. Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente anno 2022 e verranno aggiornati annualmente.

Ogni anno il Comune definisce gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi che perseguono la massima efficacia, efficienza ed economicità di funzionamento della propria struttura organizzativa.

Secondo la legge, tale operazione deve avere una visione triennale, con chiara definizione dei traguardi annuali.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance, così come evidenziati nel Documento Unico di Programmazione e nel Bilancio di Previsione.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Nel primi mesi del 2022 viene predisposto il seguente piano sulla base della programmazione economica finanziaria approvata dall'attuale Amministrazione, insieme al P.E.G.

Il Segretario Comunale, previo confronto con le Posizioni Organizzative, gli Assessori competenti ed il Nucleo di valutazione, ha delineato gli scenari strategici e operativi al fine di individuare gli obiettivi da assegnare alle PO.

Gli obiettivi di performance sono stati definiti in modo da essere rilevanti, pertinenti, specifici e misurabili tali da determinare un significativo miglioramento, commisurati agli standard, confrontabili nel tempo e correlati alle risorse disponibili. Essi riguardano:

- l'attuazione delle politiche di soddisfazione dei bisogni della collettività;
- lo sviluppo delle relazioni con i cittadini (interazione, partecipazione, collaborazione);
- l'attuazione dei piani e programmi;
- la modernizzazione e miglioramento organizzativo;
- lo sviluppo della professionalità;
- l'efficienza, riduzione dei costi e dei tempi;
- l'aumento qualità/quantità dei servizi erogati;
- la customer satisfaction;
- le pari opportunità.

Il Processo garantisce l'apporto di tutto il personale alla definizione partecipata ed al perseguimento degli obiettivi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel

processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

1.4 Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e affinare progressivamente il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Potranno essere rilevati ulteriori dati utili, con eventuale integrazione del presente documento.

2 - Identità

2.1 L'Ente Comune di Sacrofano

Il Comune di Sacrofano è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione Italiana e nel rispetto delle Leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive sul territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Sacrofano vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, chi vuole meglio conoscere la storia del Comune può consultare il sito istituzionale dell'Ente nella sezione "il paese, il borgo medievale: la storia di Sacrofano..."

2.2 Il Comune in cifre

Alla data di preparazione del presente Piano i principali dati dimensionali sono i seguenti:

Territorio	km ²	28
Altitudine media sul liv. del mare	m	260
Abitanti al 31.12.2021	n°	7912
Distanza dal capoluogo (ROMA)	Km.	23

Un maggiore dettaglio sui dati dimensionali del Comune sono riportati nel Documento Unico di Programmazione 2022-2024.

2.3 Principi

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione dei Responsabili dei Servizi;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività

economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;

7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

2.4 Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, obiettivi strategici e piani di azione.

In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'ente.

3 - Obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022 – 2024

L'Amministrazione ha sempre considerato il proprio programma elettorale un vero contratto con i Cittadini di Sacrofano. Pertanto, fin dal proprio insediamento, ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che hanno trovato di anno in anno la propria esposizione puntuale nella Relazione previsionale programmatica prima e nel Documento Unico di Programmazione successivamente.

Utilizzando la terminologia consolidata e prevista dalla legge, il Comune identifica le aree strategiche con il termine "Programmi", sulla base del seguente elenco:

<i>Programma</i>			
<i>N°</i>	<i>denominazione</i>	<i>descrizione</i>	<i>finalità</i>
1	Risorse	Processo di gestione e controllo del bilancio: migliorare i processi finalizzati al controllo del bilancio e delle entrate	Monitorare e garantire il controllo della finanza pubblica, al fine di permettere tempestive modifiche della programmazione qualora le condizioni economiche o finanziarie
		Attività di gestione della riscossione e accertamento tributario	Potenziare l'attività di accertamento per garantire l'equità fiscale tributaria
2	Personale	Gestire il personale, applicare le nuove normative in tema di trasparenza, diritti del lavoro, performance, formazione	Ottimizzare le risorse, snellire le procedure, aumentare la performance
3	Comunicazione, partecipazione e trasparenza	Processi di comunicazione e rendicontazione verso i Cittadini	Migliorare e potenziare i sistemi di comunicazione innovativi (sito internet, tabelloni luminosi, PEC) al fine di migliorare i rapporti tra i Cittadini e l'Ente, favorendo l'accesso ai servizi con particolare riguardo al D.Lgs. 33/2013
4	Politiche Sociali	Garantire l'integrazione socio-economica dei Cittadini in condizione di debolezza sociale	Garantire il benessere psicofisico e interventi di sostegno economico a tutela delle fasce deboli.
5	Politiche per i Giovani culturali e del tempo libero	Offrire alla cittadinanza occasioni di svago, aggregazione e crescita culturale	Organizzare manifestazioni ed iniziative culturali avvalendosi delle associazioni del territorio

6	Politiche scolastiche	Assicurare i servizi integrativi di assistenza scolastica	Ottimizzare i servizi in corso di erogazione e sostenere il piano di offerta formativa con le risorse disponibili
7	Politiche del lavoro	Informazione e orientamento al lavoro	Garantire un servizio di informazione e di orientamento al lavoro e promuovere iniziative per agevolare inserimenti lavorativi dei cittadini
8	Servizi demografici e cimiteriali	Migliorare l'efficienza del servizio demografico	Migliorare il servizio di front-office tramite l'utilizzo di nuovi sistemi tecnico informatici
		Servizi cimiteriali	Garantire i servizi curando in particolare l'offerta al pubblico di aree per tombe gentilizie e prevendita loculi
9	Politiche dello sport	Organizzazione di eventi e gestione degli impianti sportivi	Promuovere il benessere attraverso un'efficiente gestione delle strutture sportive e sostegno alle iniziative promozionali per lo sport.
10	Politiche per la terza età	Garantire servizi ricreativi ed aggregativi a favore dei cittadini della terza età	Promuovere iniziative anche in collaborazione con le Associazioni preposte.
11	Commercio	Consolidare il rapporto con le associazioni di commercianti per promuovere le attività.	Sostenere le iniziative fieristiche ricorrenti.; continuare la collaborazione con lo Sportello Unico delle Attività produttive
12	Ecologia e Ambiente	Servizio raccolta rifiuti e trasporto pubblico	Garantire le condizioni di igiene e salubrità della città attraverso la regolarità dei servizi offerti. Migliorare il trasporto pubblico tramite istanze agli Enti preposti
13	Pianificazione del territorio	Sviluppo del territorio e supporto alle imprese	Adottare i documenti necessari allo sviluppo del territorio
14	Protezione civile	Verifica dell'efficienza del servizio offerto	Gestire il sistema di protezione civile, mediante il rafforzamento della pianificazione anche intercomunale ed il consolidamento delle relazioni con le associazioni di volontariato.
15	Conservazione e sviluppo infrastrutture	Attuare gli interventi di riqualificazione previsti nel programma annuale dei lavori pubblici	Riqualificare le infrastrutture esistenti , fornirne di nuove e garantire la tempestività degli interventi di manutenzione
16	Sicurezza Locale	Prevenzione e repressione delle violazioni	Migliorare la sicurezza stradale con politiche di prevenzione e controllo con l'incremento della presenza della Polizia locale sul territorio e attraverso la gestione delle sanzioni amministrative.
17	Amministrazione Generale	Migliorare la comunicazione e la trasparenza.	Attività per il corretto funzionamento degli organi istituzionali.

4 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi del Piano Esecutivo di Gestione 2022

Gli obiettivi strategici fin dal DUP sono articolati per materia e settore, collegati alle risorse disponibili e tradotti in una serie di obiettivi operativi nel PEG e nel presente Piano. Dalla lettura del DUP, del PEG, e del presente Piano, il Cittadino può osservare come la visione strategica dell'Amministrazione si traduca in azione amministrativa e obiettivi operativi.

5 - Obiettivi assegnati al personale Posizione Organizzativa

Ogni Responsabile del Servizio ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base connaturata al ruolo dirigenziale. Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche descritte nel DUP e gli obiettivi operativi descritti nel PEG, sintetizzati nei capitoli precedenti.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, infine, i risultati del personale incaricato di PO verranno misurati e valutati dal Nucleo di valutazione, sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento (individuali e trasversali) specificatamente individuati presente Piano e nel PEG/PRO con relativi indicatori.

6 - Il Cittadino come risorsa

Come previsto dall'art. 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Sacrofano favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori, come:

- la cultura e le attività ricreative tradizionali;
- lo sport;
- la protezione civile.

7 - Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

L'ente è in regola con quanto disposto dal D.lsg. 33/2013 in materia di trasparenza amministrativa, pubblicando sul proprio sito istituzionale, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" tutte le informazioni che via via vengono richieste in base agli adempimenti previsti.

La comunicazione avviene nell'ambito delle prescrizioni legislative inerenti la trasparenza della Pubblica Amministrazione (D. Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.; Legge 69/2009 e ss.mm.ii. D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.;D.lgs. 33/2013).

Il Segretario Comunale coordina l'informazione intersettoriale con comunicazioni generali inviate a tutto il personale e comunicazioni/direttive organizzative ai Capi Area; è compito assegnato ad ogni Capo Area informare i collaboratori di riferimento in merito alle comunicazioni del Segretario Comunale, al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

8 - Schede di misurazione e valutazione

Si precisa che gli obiettivi individuali vengono incorporati nel presente Piano e sono articolati per Aree, costituendo, appunto, l'Albero della performance sopra citato.

9- Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)

Visto l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 come modificato dal comma 4-bis dell'art. 263 del D.L. 34/2020 come di seguito riportato:

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua 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, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica

Dato atto che, trattandosi di una sezione del piano delle performance, la scadenza del 31/01 non è perentoria per gli Enti Locali per i quali, come noto, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG. Il termine per l'approvazione del POLA è quindi variabile e dipende dalla data in cui il singolo Ente Locale approva il Bilancio di previsione 2022/2024; il PEG e, conseguentemente, anche il POLA dovranno essere quindi approvati entro il 20° giorno successivo a tale data. Resta inteso che, indipendentemente dal momento in cui viene approvato il POLA, il lavoro agile è stato in ogni caso concesso a chi ne ha fatto richiesta, almeno fino alla fine dello stato di emergenza. Sono stati, infatti, predisposti e firmati gli accordi individuali con i dipendenti interessati.

Dato atto che i Responsabili hanno individuato, ognuno per la propria Area, le attività smartizzabili;

Visti gli art. 7 e 48, comma 3, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali" e successive modificazioni.

Visti:

il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con il quale, tra l'altro, viene profondamente modificato l'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;

il D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017 relativi rispettivamente a modifiche sostanziali della disciplina normativa dello stesso D.Lgs. 150/2009 in materia di valutazione della performance, e di modifiche al Decreto legislativo 165/2001 in materia di ordinamento del pubblico impiego, nonché le ulteriori modifiche normative intervenute in materia;

- il nuovo CCNL comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

Dato atto del verbale CUG del 13.01.2022, considerato che si è in attesa della regolamentazione del PIAO (introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", è un documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione), e ritenuto pertanto, per il momento, non adottare il POLA 2022.

Dato atto che, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, e così sta operando l'Amministrazione.

Per tali motivi, si conferma il POLA 2021, allegato al Piano Performance 21/23.

GLOSSARIO dei termini tecnici richiamati nel testo

Efficacia	In campo organizzativo, si tratta della capacità di un'organizzazione di raggiungere gli obiettivi per i quali esiste e opera. La sua valutazione è dunque il grado di raggiungimento degli obiettivi. Tali obiettivi possono essere di garanzia di mantenimento delle funzioni svolte, o anche di miglioramento e sviluppo di tali servizi.
Efficienza	In campo organizzativo, si tratta del rapporto tra risultato prodotto e risorse impiegate per produrlo. Il risultato prodotto può essere costituito, nel caso del Comune, da servizi resi o risultati ottenuti in campi non dove si può parlare di servizi, ma più propriamente di controlli volti a garantire benefici collettivi (benessere, salute, qualità del territorio e dell'ambiente, sicurezza, ecc.) le risorse impiegate sono, tipicamente, i fattori della produzione: non solo impianti, macchinari e lavoro, ma anche capitali più immateriali ma altrettanto importanti, quali le conoscenze, i brevetti, i metodi, l'organizzazione dei processi, la reputazione stessa dell'organizzazione.
Indicatori	Nella valutazione della performance, concetti generali (come efficienza ed efficacia) e obiettivi (in genere descritti con parole) possono e devono essere misurati. Per fare questo si passa dalla descrizione generale a una interpretazione operativa e da questa all'individuazione di fatti misurabili: gli indicatori.
Performance	“Prestazione”: è il contributo (risultato, mezzi e modi di raggiungimento del risultato) che un'organizzazione apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali essa è stata costituita; pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.
Stakeholder	“Portatore di interesse”: Tutti coloro che possiedono un legittimo interesse nei confronti dell'azione di un'organizzazione. Nel caso del comune, ad es.: cittadini, dipendenti, utenti, fornitori, altre istituzioni pubbliche, etc.