

COMUNE DI SETTINGIANO

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

IL MODELLO DI GOVERNANCE

L'Amministrazione ha sviluppato un sistema di governance che riconosce la centralità della comunità amministrata ed è in grado, nei limiti della propria disponibilità di bilancio, di soddisfare le esigenze della stessa in modo efficiente.

Il sistema di governance è stato sviluppato in modo da creare una perfetta sintonia con l'esercizio delle funzioni proprie dell'Amministrazione e il contesto economico, sociale, territoriale, ambientale, etc. di riferimento.

Attraverso un percorso di sviluppo condiviso l'Amministrazione ha avviato un processo in grado di captare i segnali che vengono dalla comunità locale di riferimento (imprese, associazioni di categoria, cittadini, altri stakeholder), decodificarli, interpretarli e tradurli in azioni politiche che a loro volta sono alla base dei singoli sistemi di governance interna, esterna ed interistituzionale.

Queste azioni, una volta applicate attraverso sistemi specifici di governance (interna, esterna ed interistituzionale), sono valutate e comunicate sia all'interno sia all'esterno dell'Amministrazione.

Pertanto l'Amministrazione è volano dello sviluppo del sistema economico attraverso la ricerca continua dell'armonia tra tutti i soggetti pubblici e privati presenti su un territorio.

Tutto questo permette di ridurre il gap tra prestazioni erogate e prestazioni attese.

Conseguentemente, i due punti che fungono da legame tra i tre sistemi di governance sono:

- l'individuazione dei bisogni del territorio per definire le politiche da attuare;
- la verifica delle azioni intraprese al fine di individuare le cause di un parziale o totale insuccesso delle politiche per assumere le conseguenti decisioni.

Questi due momenti sono finalizzati a migliorare progressivamente il rapporto tra risorse disponibili e bisogni della collettività amministrata soddisfatti.

L'analisi del contesto si traduce in individuazione dei bisogni ed è il momento d'avvio del processo di governance interna, esterna ed interistituzionale, così come il risultato delle azioni adottate all'interno dei tre sistemi di governance vede un momento conclusivo e integrato che confronta i risultati con il contesto di riferimento. L'applicazione di un sistema di governance integrato ha come finalità l'impiego efficiente ed integrato delle risorse pubbliche e private disponibili al fine di garantire lo sviluppo del territorio e una maggiore soddisfazione dei bisogni della collettività amministrata. Gli strumenti adottati e le attività svolte all'interno del sistema complessivo di governance sono sempre strumentali allo sviluppo e al soddisfacimento dei bisogni nel suo complesso.

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE PERIODO 2011-2013

Il Piano Triennale della performance si pone l'obiettivo di fornire una visione d'insieme sui compiti istituzionali e sull'organizzazione del Comune di Settingiano.

Si vuole inoltre evidenziare come la piena accessibilità e la trasparenza dell'azione amministrativa consentano di conseguire un miglioramento complessivo nei rapporti dell'Ente con il contesto economico e sociale di riferimento e accentuino l'impatto percettivo delle ricadute sociali dei programmi e dei procedimenti amministrativi posti in essere. In esecuzione della normativa vigente il Comune di Settingiano, provvede alla redazione del presente Piano prendendo come modello le indicazioni operative contenute nella Delibera Civit n. 105/2010, al fine di rendere pienamente accessibili all'intera collettività i propri compiti, la propria organizzazione, gli obiettivi strategici, i sistemi di misurazione valutazione della Performance.

Il presente programma ha, tra l'altro, l'intento di attuare concretamente gli obblighi di trasparenza e di stabilire un rapporto di informazione e collaborazione con le Amministrazioni interessate e con i destinatari esterni dei programmi del Comune nell'ottica di avviare un processo virtuoso di informazione e condivisione dell'attività posta in essere ed alimentare un clima di fiducia verso l'operato del comune.

La realizzazione del piano ha lo scopo di rendere concreta la sfida di una pubblica amministrazione più efficiente, più accessibile e trasparente, a cominciare dal modo in cui vengono distribuite le risorse ai dipendenti, è necessario pertanto che l'Ente si doti di una puntuale pianificazione delle attività, degli obiettivi e dei relativi controlli, cioè un modo attraverso cui mettere in sinergia positiva programmazione, obiettivi, attuazione e controllo.

L'art. 4 c. 2 lett. B) della legge delega 15/2009 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, in via preventiva, gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno (attraverso il piano annuale della performance) e rilevare, in via consuntiva, quanta parte degli obiettivi dell'anno precedente è stata effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità per i cittadini, anche al fine di realizzare un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale e al risultato conseguito dalla struttura.

Importante è il collegamento fra l'attività di attuazione degli obiettivi e le regole di trasparenza al fine di garantire ai cittadini l'accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito internet, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse, al perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati delle attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità

Il ciclo della performance: le fasi:

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

I tempi:

Gli obiettivi da assegnare a ciascuna Area sono definiti dal Sindaco e dagli Assessori di riferimento in collaborazione con il Segretario Comunale ed i Responsabili d'area.

Il Piano triennale della performance viene adottato dalla Giunta che lo definisce in collaborazione con il Segretario Generale, sentiti i responsabili d'area. Tale piano potrà essere, per ogni anno di riferimento, integrato e/o modificato su proposta dei responsabili, del Sindaco, del Segretario e del Nucleo di Valutazione.

Il Piano delle Performance è lo strumento operativo del ciclo di gestione della performance ed ha durata triennale. E' lo strumento che rende concreti nella singola amministrazione i principi di misurazione, valutazione e premialità delle performance dei singoli operatori all'interno della medesima ed indirettamente consente la valutazione della performance dell'intera organizzazione amministrativa. Ciò ha la finalità di migliorare i servizi e le prestazioni che l'organizzazione comunale rende ai cittadini finalizzandone l'azione gestionale, che non opera per singoli adempimenti, ma per obiettivi, concreti e misurabili. Ovviamente perché questo strumento sia realmente operativo è necessario che sia adeguato ad un piccolo comune, quindi necessariamente deve basarsi su un modulo organizzativo semplice e chiaro, diversamente si trasformerebbe – per una sorta di eterogeneità dei fini - in un ulteriore strumento di complicazione e di farraginosità. Insomma in un ulteriore e ponderoso ostacolo cartaceo all'efficienza, all'efficacia e alla snellezza operativa dell'amministrazione comunale. Del resto una soluzione diversa mortificherebbe l'autonomia ordinamentale ed organizzativa degli enti locali, per i quali lo stesso diritto positivo (**art. 16, del D.L/vo n.150/2009**) prevede un'applicazione, per così dire, più autonoma dei principi della riforma Brunetta. Invero già l'Amministrazione comunale, aveva attivato, rispetto al

passato, strumenti di verifica della realizzazione degli obiettivi, ma con l'adozione del presente piano detta verifica avverrà con sistematicità e soprattutto si estenderà a tutti gli operatori comunali, con l'auspicio che diventi senso comune all'interno dell'organizzazione comunale, patrimonio ordinario della cultura organizzativa dell'ente.

Misurazione e valutazione della performance

- La misurazione della performance è attuata con gli strumenti del controllo di gestione, secondo le modalità definite dall'ente.
- La valutazione dei capi area è effettuata dal nucleo di valutazione sulla base del sistema di valutazione stabilito dalla Giunta Comunale.
- La valutazione è effettuata con cadenza annuale.
- Nella valutazione della performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale, o le assenze per malattia o infortunio e comunque, delle altre tipologie di assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Sistema premiante

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente può introdurre, ai sensi di legge i sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti ed incentivi.

Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto collettivo decentrato integrativo e dalle disposizioni di legge in vigore.

Rendicontazione dei risultati

La rendicontazione dei risultati avviene nei modi consentiti dalla legge, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La relazione sulla performance è resa pubblica sul sito istituzionale dell'Ente.

Procedure di conciliazione

- I soggetti che, sulla base di motivi oggettivi e documentati, ritengono che, nel giudizio di valutazione conseguito, ovvero che, nel complesso della valutazione non siano stati valorizzati elementi rilevanti sul piano organizzativo, qualitativo o quantitativo della performance e sul livello dei risultati raggiunti, possono chiedere il riesame della valutazione.
- L'istanza di riesame, supportata dalla documentazione del caso, è presentata entro dieci giorni dal ricevimento degli esiti della valutazione, al Segretario comunale, che, la trasmette al Nucleo di Valutazione per il riesame.
- Il Nucleo di valutazione, qualora ritenga infondati i motivi addotti, rigetta l'istanza di riesame e conferma l'esito della valutazione. Qualora l'istanza risulti, invece, accoglibile, provvede alle necessarie modifiche agli esiti della valutazione, comunicando le nuove determinazioni alla Giunta Municipale
- Il procedimento di riesame deve comunque concludersi con una pronuncia espressa, entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza.

Albero della performance

È la mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, aree e obiettivi strategici, piani operativi. Fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'Amministrazione, con valenza di comunicazione esterna e interna (delibera Civit n. 104/2010). La performance organizzativa e quelle individuali vengono predisposte attraverso un processo, che coinvolge gli Amministratori e la struttura tecnico-organizzativa dell'Ente. Il programma degli Amministratori (pluriennale ed annuale) si concretizza nella relazione

previsionale e programmatica, nel bilancio di previsione, nel PEG e nelle direttive, che costituiscono gli strumenti di facilitazione del monitoraggio delle singole attività da parte del personale del Comune investito di formale responsabilità gestionale. Nel Comune di Settingiano questa responsabilità è attribuita ai titolari delle posizioni organizzative.

CONTENUTO DEL PIANO

La misurazione e la valutazione delle performance si articolerà su due livelli:

Valutazione di 1° livello, che riguarderà i singoli dipendenti, e sarà effettuata, di norma, dai responsabili d'area secondo le modalità fissate dai contratti decentrati integrativi, stipulati in coerenza con quei principi di premialità indicati **dall'art.18 dal D. L/vo n. 27.10.2009,n.150**;

Valutazione di 2° livello, che riguarderà i responsabili d'area, che sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione, che continua a svolgere le sue funzioni,così come precisato dalla deliberazione della CIVIT (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche) n.120/2010, nonché anche dalla deliberazione n. 335, del 30 maggio 2011, della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Lombardia. Il percorso logico e cronologico di detta valutazione si svolgerà secondo la seguente scansione:

a) Gli obiettivi devono essere definiti di norma dalla Giunta comunale immediatamente dopo l'approvazione del bilancio di previsione di ogni anno, avendo ben presenti che devono essere sempre coerenti con le previsioni del bilancio di riferimento. Gli obiettivi devono avere le seguenti caratteristiche: a) semplici e chiari; b) misurabili; c) parametrati all'anno finanziario; d) in grado, se realizzati, di produrre un miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

b) Entro il **30 aprile** dell'anno successivo a quello di valutazione i responsabili d'area presentano alla Giunta comunale ed al Nucleo di Valutazione una relazione in ordine all'effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati. La mancata presentazione di detta relazione entro il termine suddetto può far decadere il responsabile d'area dal diritto alla valutazione e all'eventuale corresponsione dell'indennità di risultato prevista **dall'art. 10, comma II, del C.C.N.L. 31 marzo 1999**.

c) A seguito della presentazione delle relazioni il Nucleo di Valutazione propone alla Giunta l'approvazione di una relazione in cui dopo una disamina in ordine all'effettivo raggiungimento degli obiettivi propone la misura dell'indennità di risultato. Detta relazione deve essere approvata dalla Giunta comunale. La Giunta comunale può motivatamente discostarsi dalla relazione proposta dal Nucleo di Valutazione. La valutazione negativa deve comunque essere svolta in contraddittorio con l'incaricato di posizione organizzativa così come prevede **l'art.9, comma IV, del C.C.N.L. 31 marzo 1999**. Va infatti trasmessa, prima della sua approvazione da parte della Giunta comunale, al dipendente interessato la relazione proposta dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco per come previsto espressamente **dall'art.15, comma I, del D.P.R. 4 dicembre 1997,n.465**. A tal proposito è opportuno osservare come il Segretario Comunale svolga più compiti di sovrintendenza e di raccordo che compiti di gestione operativa che sono ordinariamente di esclusiva competenza dei responsabili d'area titolari di posizione organizzativa, come prevede **l'art.107 del D.L/vo 18 agosto 2000,n.267**. Per questo motivo i criteri di valutazione sono diversi rispetto ai responsabili d'area, ma non meno incisivi, riguardando tutta la sfera della sua azione e delle sue competenze e concernendo anche valutazioni che involgono persino la sua professionalità. La valutazione sia di 1° livello, ma soprattutto la valutazione di 2° livello, per come quest'ultima è stata congegnata con particolare riferimento alle modalità di definizione degli obiettivi, concorrono a fornire ai cittadini degli elementi di valutazione sulla performance organizzativa dell'intera struttura comunale.

PUBBLICAZIONE ON LINE DELLE FASI DEL CICLO DELLE PERFORMANCE

Per dare effettività al principio di trasparenza applicato al ciclo delle performance e consentire quindi ai cittadini di conoscere la performance organizzativa sul sito web dell'ente, vengono pubblicati nell'apposita sezione "**TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO**" del sito i seguenti atti:

a) Il piano triennale delle performance;

- b) I contratti decentrati integrativi, peraltro così come previsto **dall'art.40 bis , comma IV del D.L/vo 30 marzo 2001, n.165**;
- c) La deliberazione annuale della Giunta comunale di assegnazione degli obiettivi;
- d) La deliberazione della Giunta comunale di approvazione della relazione proposta dal Nucleo di Valutazione.

PIANO DEGLI OBIETTIVI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER IL 2011.

Per l'anno 2011 il piano degli obiettivi per gli incaricati di posizioni organizzative è indicato nel Bilancio, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano OO.PP, Peg, Pdo e direttive varie a cui il piano delle performance per esigenze di semplificazione procedimentale si collega e rinvia direttamente agli atti sopra citati.

Il Comune è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114).

I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Lo Statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Mandato istituzionale e missione del Comune

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica. Il Comune di Settingiano è titolare di funzioni proprie e di altre conferite con legge dello Stato e della Regione, secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le proprie funzioni con l'obiettivo di servire al meglio la cittadinanza, anche attraverso stimoli che provengono dalla misurazione del gradimento dei cittadini e dal sorgere di eventuali nuove esigenze. In questa attività giocano un ruolo di assoluto rilievo le collaborazioni offerte dalle varie associazioni locali.

Si ritiene di caratterizzare l'attività amministrativa con una costante collaborazione con gli enti sovra comunali, in una sinergia che permetta un' incisiva presenza sul territorio unendo le reciproche energie economiche e umane.

Gli ultimi anni hanno visto aumentare sia gli anziani soli, sia le famiglie in difficoltà economica: l'azione amministrativa è finalizzata sia a garantire i servizi essenziali, riducendo il più possibile le differenze sociali, sia ad agevolare la permanenza degli anziani nella struttura familiare.

La struttura organizzativa del Comune è costantemente impegnata nello snellimento delle procedure amministrative.

L'Amministrazione del Comune di Settingiano si propone di ridurre al minimo il prelievo fiscale, ottimizzando al meglio le risorse a disposizione, confermando una linea già iniziata in passato e incentivare soprattutto la lotta all'evasione tributaria.

Le attività ed i servizi del Comune di Settingiano

Le aree d'intervento in via esemplificativa del Comune sono le seguenti:

- polizia municipale (controllo territorio, viabilità, attività commerciali, assegnazione spazi esercenti ambulanti e relativi controlli, verifiche su eventuali abusi edilizi, etc.);
- istruzione, cultura, sport, turismo (gestione scuole, organizzazione manifestazioni ricorrenti e non, promozione turismo, rapporti con le associazioni culturali e sportive, rapporti con soggetti gestori degli impianti sportivi e delle strutture culturali);
- lavori pubblici, ambiente (manutenzioni ordinarie e straordinarie sul patrimonio immobiliare del Comune, progettazione e coordinamento opere pubbliche);
- tributi (gestione icip, tosap, pubblicità, predisposizione ruoli nettezza urbana, acqua potabile ecc.);
- salute e sanità, servizi sociali, assistenza e beneficenza, famiglie, giovani, anziani, rapporti con Associazioni di volontariato, contributi a famiglie disagiate,);
- lavoro, industria, commercio, artigianato ecc.
- urbanistica, edilizia residenziale pubblica (gestione edilizia privata e pubblica, piano strutturale e regolamento urbanistico ecc.);
- servizi pubblici (gestione e amministrazione del personale, servizi contabilità e finanza, servizi informatici ecc.).

La sede del Comune si trova in Settingiano Centro.

La programmazione

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dagli *Indirizzi Generali di Governo*, che viene comunicato dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione. Costituisce le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tale documento che si collega poi la programmazione economico-finanziaria, attraverso il Bilancio di Previsione annuale e pluriennale, il Programma delle Opere Pubbliche e la *Relazione Previsionale e Programmatica*. Quest'ultima, in particolare, evidenzia, per singoli programmi, le scelte politiche adottate per la realizzazione degli obiettivi di mandato.

Sulla base del Bilancio di Previsione annuale e dei suoi allegati, deliberati dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, il *Piano Esecutivo di Gestione nonché il piano dettagliato degli obiettivi* determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Lo schema qui di seguito riporta, in estrema sintesi, il processo di programmazione e controllo.

OBIETTIVI: *Consiglio Comunale*

STRATEGIA : *Giunta Comunale*

Il PIANO: struttura di base e principi.

Il presente documento, che costituisce parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli obiettivi e direttive varie, è redatto secondo le disposizioni del Testo Unico Enti Locali ed è stato integrato prendendo spunto dai principi di cui al Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con l'obiettivo di realizzare uno strumento comprensibile e coerente che consenta la verifica del sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi e dei risultati raggiunti.

Come individuato dal Regolamento di Organizzazione del Comune, recentemente approvato per recepire i principi del citato D.Lgs. 150/2009, il processo di programmazione e controllo è alla base del sistema organizzativo rivolto alla realizzazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione.

Comunale. Esso coinvolge l'intera struttura amministrativa ed ha il compito di definire e monitorare, ad ogni suo livello, l'attuazione degli obiettivi dell'Ente.

Nel Piano si analizzano, innanzitutto, *il contesto esterno*, nel quale l'Amministrazione opera e che sta alla base delle proprie strategie, e *l'organizzazione interna*, intendendo con ciò la composizione degli organi istituzionali, il complesso organizzativo e le risorse strumentali, economiche ed umane a disposizione.

Gli obiettivi sono tutti indicati nel PEG e nel Piano dettagliato degli obiettivi stessi.

Tali obiettivi sono stati declinati in *obiettivi operativi*, a cui corrispondono le azioni pratiche finalizzate alla loro realizzazione. Ciascuna azione, assegnata ad una o più centri di costo di gestione, sarà misurata da un *indicatore*, che esprime, secondo l'unità di misura più idonea (giorni, data, percentuale, numero, ecc.), un valore teso a dimostrare il suo stato di realizzo.

Una notevole attenzione nello svolgimento delle attività connesse alla realizzazione degli obiettivi è dedicata al coinvolgimento attivo dei cittadini. Il che si deve concretizzare tanto nella parte della definizione delle scelte, sollecitando quindi la partecipazione della cittadinanza, a partire dai soggetti più direttamente interessati, quanto nella loro concreta attuazione, sollecitando il massimo di coinvolgimento dei portatori di interessi specifici. Il coinvolgimento dei cittadini si completa con la attivazione di strumenti tesi a conoscere le valutazioni e le proposte di miglioramento dei cittadini e degli utenti rispetto alla qualità dei servizi erogati. Altro elemento caratterizzante non meno rilevante è costituito dalla attenzione dedicata al miglioramento del funzionamento della "macchina" burocratica, consapevoli che questa è, per molti aspetti, la preconditione essenziale per il miglioramento complessivo del funzionamento dell'Ente.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

"Conoscere per governare è un'esigenza concreta"

Per governare un territorio è necessario scegliere fra diverse soluzioni possibili quelle che meglio si adattano alle situazioni reali e quindi, per tradurre in azioni una buona amministrazione, è necessaria la conoscenza puntuale del contesto di riferimento, assumendo informazioni socio-economiche aggiornate periodicamente che possano dare il polso reale dei cambiamenti in atto.

Ambiente e territorio

1.1.1 - Popolazione legale al censimento 2001 n. 2416

1.1.2 - Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente
 (art. 110 D.L.vo n. 77/95) n. 1
 di cui: maschi n. 1208
 femmine..... n. 1208
 nuclei familiari n. 760
 comunità/convivenze..... n. 2

1.1.3 - Popolazione all'1 gennaio 2009
 (penultimo anno precedente)..... n. 2802
 1.1.4 - Nati nell'anno n. 27
 1.1.5 - Deceduti nell'anno..... n. 14
 saldo naturale n.13
 1.1.6 - Immigrati nell'anno n. 104
 1.1.7 - Emigrati nell'anno n. 83
 saldo migratorio n. 21
 1.1.8 - Popolazione al 31 dicembre 2009
 (penultimo anno precedente)..... n. 2836
 di cui
 1.1.9 - In età prescolare (0/6 anni)..... n. 232
 1.1.10 - In età scuola obbligo (7/14 anni)..... n. 220
 1.1.11 - In forza lavoro 1a occupazione (15/29 anni)..... n. 540
 1.1.12 - In età adulta (30/65) anni n. 1482
 1.1.13 - In età senile (oltre 65 anni)..... n. 362

1.1.14 - Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2006	1,37
	2007	1,30
	2008	1,37
	2009	0,95
	2010	1,41

1.1.15 - Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno	Tasso
	2006	0,49
	2007	0,63
	2008	0,81
	2009	0,49
	2010	0,52

1.1.16 - Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente
 abitanti..... n. 2931
 entro il 31/12/2011

1.1.17 - Livello di istruzione della popolazione residente: MEDIO

1.1.18 - Condizione socio-economica delle famiglie: BUONA

1.2.1 - Superficie in Km² 14

1.2.2 - RISORSE IDRICHE

* Laghi n.

* Fiumi e torrenti n.2

1.2.3 - STRADE

* Statali Km 3

* Provinciali Km 5

* Comunali Km 15

* Vicinali Km 15

* Autostrade Km 3

1.2.4 - PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI

provvedimento

SÌ

NO

Se SÌ, data ed estremi del
di approvazione

* Piano regolatore adottato

X

* Piano regolatore approvato

* Programma di fabbricazione

* Piano edilizia economica e
popolare

X

PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI

* Industriali

* Artigianali

* Commerciali

* Altri strumenti (specificare)

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici
vigenti

(art. 12, comma 7, D.Lvo 77/95)

SÌ

NO X

Se SÌ indicare l'area della superficie fondiaria (in mq.)

AREA INTERESSATA AREA DISPONIBILE

P.E.E.P.

P.I.P.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

GLI ORGANI ISTITUZIONALI

Il Consiglio, la Giunta, il Sindaco ed il Presidente del Consiglio Comunale sono gli organi di governo del Comune: a loro spettano i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo.

IL SINDACO

Alfeo Talarico è stato eletto Sindaco del Comune di Settingiano nell'anno 2007.

Il Sindaco rappresenta la comunità e l'amministrazione comunale. E' l'organo responsabile dell'amministrazione del Comune. Sulla base dello Statuto del Comune, spetta al sindaco, oltre all'esercizio delle competenze attribuitegli dalla legge:

- formulare gli indirizzi generali dell'azione politica e amministrativa del comune, nominare gli assessori e coordinarne l'attività;
- revocare uno o più assessori, dandone motivata comunicazione al consiglio;
- distribuire gli affari sui quali la giunta deve deliberare tra i membri della giunta stessa, in relazione alle funzioni individuate nel documento programmatico e alle deleghe rilasciate;
- concordare con la giunta il contenuto di dichiarazioni che impegnino la politica generale del comune;
- impartire direttive al segretario generale e ai dirigenti per l'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con atti di indirizzo;
- verificare lo stato di attuazione del documento programmatico e dei programmi approvati dal consiglio adottando gli strumenti opportuni;
- conferire la procura alle liti a seguito di apposita deliberazione della giunta comunale;
- provvedere, secondo gli indirizzi stabiliti dal consiglio, alle nomine, alle designazioni e alle revoche dei rappresentanti del comune presso enti, aziende, istituzioni e società, non attribuite dalla legge e dallo statuto alla competenza del consiglio;
- ogni altra competenza demandata dallo Statuto Comunale, dal regolamento degli uffici e servizi dell'Ente e dagli altri regolamenti comunali in vigore.
- informare la popolazione di situazioni di pericolo o comunque connesse con esigenze di protezione civile, avvalendosi dei mezzi tecnici individuati nei piani provinciali di protezione civile e raccordandosi con i competenti organi statali, regionali e provinciali nonché con le associazioni di volontariato.

Il Sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatigli dalla legge e in particolare adotta i provvedimenti contingibili ed urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al Comune.

Il Comune di Settingiano: Giunta e Consiglio Comunale

Il Comune è amministrato dal Sindaco, dalla Giunta e dal Consiglio comunale, ai quali è riservata la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, nonché il controllo dei risultati conseguiti.

La struttura amministrativa è garantita dal Segretario Comunale, coadiuvato dai Responsabili d'area.

Gli obiettivi strategici dell'Amministrazione trovano la loro quantificazione economica di carattere pluriennale all'interno della relazione previsionale e programmatica e quella annuale nei piani esecutivi di gestione e in quello dettagliato degli obiettivi. Negli stessi documenti, a fianco degli obiettivi discrezionali fissati dall'Amministrazione, vengono quantificati gli obiettivi istituzionali che il Comune è tenuto a perseguire in forza di legge.

La Giunta Comunale è composta da 4 Assessori, più il Sindaco, ognuno con una o più deleghe:

Sindaco: ALFEO TALARICO

Vice Sindaco: RODOLFO IOZZO

RUSSO SALVATORE

DAMIANO VERGATA

MARUCA ROMANO

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco e da 12 consiglieri.

**ALFEO TALARICO
RODOLFO IOZZO
RUSSO SALVATORE
DAMIANO VERGATA
MARUCA ROMANO
IULIANO ANTONIO
BEVACQUA ANTONIO
LEONE ANTONIO
IULIANO FRANCESCO
VERGATA VINCENZO
CRINITI LUIGI
SIRIANNI CATERINA
ROSARIA CERAUDO**

IL TERRITORIO COMUNALE

Il territorio comunale è articolato in Settingiano e la frazione Martelletto.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In base al vigente regolamento di organizzazione, la struttura organizzativa del Comune, è articolata in unità organizzative permanenti: i settori/aree, i servizi e gli uffici, e in unità temporanee, Il Comune è strutturato in tre aree omogenee per attività, alla cui direzione è preposto un Titolare di posizione Organizzativa.

Le 3 Aree sono così distribuite e comprendono i seguenti settori e uffici:

- Area Amministrativa, Personale e Affari generali
- Area Contabile, Finanziaria e Tributi
- Area Lavori Pubblici, Urbanistica e Manutentiva

L'articolazione delle aree in Centri di Costo Finanziari e Centri di Costo di Gestione viene dettata dal Piano esecutivo di gestione

RISORSE STRUMENTALI ED ECONOMICHE

IL PATRIMONIO DELL'ENTE

Il patrimonio degli enti locali (così come definito dall'art. 230, comma 2, del TU 267/2000) è costituito dal complesso dei beni e dei rapporti giuridici, attivi e passivi, di pertinenza dell'ente stesso, suscettibili di valutazione ed attraverso la cui rappresentazione contabile ed il relativo risultato finale differenziale è determinata la consistenza netta della dotazione patrimoniale. Attraverso il conto del patrimonio si desume la consistenza del patrimonio al termine di ogni esercizio finanziario: in esso vengono altresì evidenziate le variazioni intervenute nel corso dello stesso esercizio rispetto alla consistenza iniziale.

Inoltre possiede quote di partecipazione nelle seguenti società di capitali:

Ragione Sociale	Codice fiscale	Data di inizio e fine	Oggetto sociale	N. Azioni o quote
------------------------	-----------------------	------------------------------	------------------------	--------------------------

Consorzio Progresso			Promozione dello sviluppo e marketing territoriale: programma di riqualificazione urbana e di sviluppo sostenibile del territorio, programmi di recupero urbano, patti territoriali	
Società Ambiente e Servizi Catanzaro S.p.A.	02413400793	10/07/2001	Raccolta differenziata RSU	1.112% del 51% di quota pubblica
Gruppo di Azione Locale (GAL) "Monti Reventino Società a.r.l."		28/11/2008	Realizzazione ed attuazione dei progetti di sviluppo locale, valorizzazione dell'area delle Serre Calabresi, attraverso la promozione ed il sostegno dei fattori di sviluppo ed occupazionali. Ambiti operativi: a) agricoltura ed attività connesse, agriturismo e turismo rurale; b) animazione dello spazio rurale; c) concorso allo sviluppo delle zone rurali; d) sostegno assistenza ed aiuti alle piccole e medie imprese agricole, artigiane, industriali e del terziario; e) valorizzazione e commercializzazione dei prodotti tipici dell'area; f) formazione professionale ed aiuti all'assunzione; g) ricerche di mercato ed altre attività di promozione, servizi collettivi anche informatici e telematici, approntamento di materiali didattici, collaborazione coordinata e continuativa con riviste periodici, case editrici ed altri mezzi di comunicazione; h) studi, consulenze e ricerche, nonché ogni attività connessa con le precedenti; i) tutela e miglioramento ambientale e condizioni di vita; j) cooperazione transnazionale; l) sviluppo locale e animazione territoriale; m) valorizzazione promozione e marketing brand territoriale; n) politiche sociali e politiche di genere.	n. 4 quote da € 500,00
Consorzio Catanzaro 2000			Promozione programmi innovativi in ambito urbano	

**RISORSE FINANZIARIE DELL'ENTE
ENTRATE ACCERTATE E SPESE IMPEGNATE Anno 2010–
ACCERTAMENTI € 4.399.241,05**

IMPEGNI**€. 4.398.388,72****SPESE CORRENTI IMPEGNATE PER FUNZIONE – ANNO 2010**

Amm.ne generale,	687.514,80
gestione, controllo	=====
Giustizia	80.908,36
Polizia locale	207.451,43
Istruzione pubblica	56,00
Cultura	7.138,00
Settore sportivo e ricreativo	=====
Viabilità e trasporti	193.039,60
Territorio e ambiente	639.151,01
Settore sociale	113.357,61
Sviluppo economico	1.008,00

SPESE CORRENTI IMPEGNATE PER INTERVENTO Anno 2010–

Personale	591.712,57
Acquisto di beni di consumo e/o materie prime	404.577,96
Prestazioni di servizi	725.342,69
Utilizzo di beni di terzi	708,19
Trasferimenti Interessi passivi e oneri finanziari diversi	86.801,55
Imposte e tasse	9.853,30

ENTRATE IN CONTO CAPITALE ACCERTATE – ANNO 2010**€. 2.083.375,53****SPESE IN CONTO CAPITALE IMPEGNATE PER INTERVENTO ANNO 2010–**

ACQUISIZIONE BENI IMMOBILI	1.761.911,00
ESPROPRI E SERVITU' ONEROSE	14.266,00

SALUTE FINANZIARIA

Con gli indicatori finanziari si analizzano aspetti della gestione economico/finanziaria dell'ente per fornire, mediante dati estremamente sintetici, elementi per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'ente locale ed analizzare la "salute" sotto l'aspetto finanziario.

Attraverso i certificati consuntivi degli esercizi finanziari relativi all'ultimo decennio, dal 1999 al 2009, si sono realizzate serie storiche relative ad indicatori finanziari ed economici generali, al fine di conoscere l'andamento nel corso degli anni delle principali voci del bilancio comunale padovano.

I dati di sintesi sono

evidenziati nelle due tabelle riportate alla fine di questo capitolo. In queste poche pagine, invece, si riporta il risultato di un'operazione di confronto con altre realtà, sia a livello di regione che di nazione, dal 2003 al 2008, utilizzando dati di fonte Istat (tratti dalle pubblicazioni annuali "I bilanci consuntivi delle amministrazioni comunali").

INDICI DI AUTONOMIA

Il grado di autonomia indica la capacità dell'ente di reperire risorse necessarie al finanziamento delle spese destinate alla gestione dei servizi comunali. Tra le risorse complessive (entrate correnti),

le entrate tributarie ed extratributarie indicano la parte direttamente o indirettamente reperita dall'ente (entrate proprie). I trasferimenti correnti dello Stato, Regione e altri enti pubblici, invece, costituiscono le entrate derivate e determinano il grado di dipendenza.

Autonomia Finanziaria = Entrate tributarie + extratributarie Entrate correnti

Autonomia Impositiva = Entrate tributarie Entrate correnti

Dipendenza Erariale = Trasferimenti correnti Entrate correnti

Si anticipa sin da ora che gli indicatori di autonomia, negli ultimi anni, hanno fortemente subito il condizionamento delle dinamiche di legislazione tributaria e precisamente:

- 2007 passaggio della "Compartecipazione IRPEF" da entrata propria di natura tributaria ad entrata derivata "Trasferimenti correnti dello Stato";

2008 abolizione dell'ICI sulla prima casa, imposta locale al cui mancato introito i comuni hanno sopperito mediante trasferimenti correnti dello Stato.

Indici di autonomia

Autonomia Finanziaria

Autonomia Impositiva

Dipendenza Erariale

INDICI DI PRESSIONE

La pressione fiscale e tariffaria indica il prezzo mediamente versato dal cittadino per il pagamento delle imposte e delle tariffe per usufruire dei servizi forniti dal comune.

Parimenti, è interessante conoscere l'ammontare dei trasferimenti statali, regionali e di altri enti pubblici, per ogni cittadino residente.

Pressione Finanziaria = Entrate tributarie+extratributarie Popolazione

Pressione tributaria = Entrate tributarie Popolazione

Trasferimenti pro-capite = Trasferimenti correnti Popolazione

Anche questi indici risentono delle dinamiche legislative che hanno condizionato gli indici di autonomia.

INDICI DI SPESA

Gli indici riferiti alla spesa ci consentono di individuare la situazione finanziaria e patrimoniale dell'ente, in termini di indebitamento, patrimonio, spese correnti e di determinare, di conseguenza, il margine di manovra per nuove iniziative.

Spesa personale(compresa IRAP) + rate mutui e prestiti obbligazionari IGIDITÀ SPESA CORRENTE = Entrate correnti

Spese correnti PESE CORRENTI PRO CAPITE = Popolazione

Entrate tributarie + extratributarie NDICE COPERTURA SPESE = Spese correnti

Residui attivi NCIDENZA RESIDUI ATTIVI = Accertamenti

Residui passivi NCIDENZA RESIDUI PASSIVI = Impegni

Debito residuo da mutui e prestiti obbligazionari NDEBITAMENTO LOCALE PRO CAPITE = Popolazione

Beni demaniali ENI DEMANIALI PRO CAPITE = Popolazione

Beni patrimoniali indisponibili ENI PATRIMONIALE INDISPONIBILI PRO- CAPITE = Popolazione

Beni patrimoniali disponibili ENI PATRIMONIALE DISPONIBILI PRO CAPITE = Popolazione

Entrate da alienazioni, trasferimenti e riscossione di crediti NDICE DI AUTOFINANZIAMENTO = Spese in conto capitale

INDICE DI COPERTURA DELLE SPESE: questo indicatore mostra come l'ente riesce a coprire le proprie spese correnti attraverso entrate proprie (tributarie ed extratributarie). Negli ultimi anni l'indicatore è in calo per effetto della soppressione dell'ICI sulla prima casa, la cui entrata è stata sostituita da contributi statali.

INCIDENZA RESIDUI ATTIVI E PASSIVI:

INDEBITAMENTO LOCALE

INDICE DI AUTOFINANZIAMENTO: è il rapporto tra le entrate da alienazioni, trasferimenti e riscossione di crediti e le spese in conto capitale

RISORSE UMANE

L'analisi statistica dei Conti Annuali del personale dipendente permette una lettura dinamica delle numerose variabili che lo riguardano. E' così possibile fermare l'immagine dell'organico del Comune al 31/12 di ogni anno, mettendola altresì a confronto con altre scattate nel tempo per stabilire le differenze sostanziali ed i cambiamenti che si consolidano.

In estrema sintesi, al 31 dicembre 2010:

1. **NUMERO:** il personale a tempo indeterminato è di n.11 unità;
2. **PART-TIME:** il personale a part-time è di n.1 (una) 1 unità.
3. **ASSUNZIONI:** n.1 unità part time cat A(stabilizzazione lsu-lpu)

4. TITOLI DI STUDIO:

N.07 LICENZA MEDIA SUPERIORE

N.04 LICENZA MEDIA INFERIORE

5. ETA' MEDIA:

FINO A 19 ANNI	0
FINO A 24 ANNI	0
FINO A 29 ANNI	0
FINO A 34 ANNI	0
FINO A 39 ANNI	1
FINO A 44 ANNI	1
FINO A 49 ANNI	0
FINO A 54 ANNI	4
FINO A 59 ANNI	4
FINO A 64 ANNI	1
OLTRE 64 ANNI	0

6. ANZIANITA' DI SERVIZIO:

FINO A 5 ANNI	0
FINO A 10 ANNI	0
FINO A 15 ANNI	5
FINO A 20 ANNI	0
FINO A 25 ANNI	1
FINO A 30 ANNI	2
FINO A 35 ANNI	1
FINO A 40 ANNI	2

7. ASSENZE: 320

8. SPESA COMPLESSIVA PER IL PERSONALE: 591.712,57

Sintesi delle informazioni d'interesse dei cittadini e di altri soggetti interessati del Comune di Settingiano

Analisi del contesto esterno (generale e specifico)

L'analisi del contesto generale riguarda variabili di tipo economico, sociale, tecnologico e ambientale, tenendo conto delle peculiarità organizzative del Comune di Settingiano (fonti Istat, UE, ecc.).

L'analisi del contesto specifico dell'Amministrazione si realizza attraverso l'esame dei suoi principali portatori di interessi, delle loro attese e delle eventuali opportunità/minacce a esse associate.

PUNTI DI FORZA-

- buona attitudine della popolazione locale al lavoro ed al risparmio;

- capacità della comunità locale di risolvere problemi difficili, di adattarsi e di rigenerarsi su nuove attività;
- costante tenuta dell'attività artigianale.
- presenza importante sul territorio di molteplici associazioni sociali e culturali.
- poca distanza dal Capoluogo di Provincia e dall'aeroporto di Lamezia Terme
- buoni collegamenti viari.

PUNTI DI DEBOLEZZA

- il tessuto produttivo si sta preparando ad affrontare le sfide della globalizzazione
- assenza di turismo
- commercio attualmente in difficoltà: progressiva diminuzione e chiusura di negozi al dettaglio dovuta all'apertura di grossi centri commerciali anche nei comuni limitrofi.

OPPORTUNITÀ

- crescente interesse per la qualità della vita, dell'ambiente e del mare;
- attrazione di nuovi residenti e crescita della domanda di abitazioni con particolare riferimento alla zona Martelletto;
- le nuove tecnologie possono aiutare a garantire i "diritti di cittadinanza" dell'intera popolazione.
- volontariato diffuso.

MINACCE

- crisi del sistema produttivo italiano e calabrese in particolar modo.
- crescita del malessere e del disagio sociale per la crisi economica in atto;
- progressiva riduzione delle risorse pubbliche disponibili
- precarizzazione del mercato del lavoro
- crescita disparità sociali
- crescente disoccupazione con particolare riferimento alle donne e a quella giovanile
- latente micro criminalità anche se costantemente monitorata e contrastata con vigore dalle Forze dell'Ordine.

Obiettivi strategici (programmati su base triennale)

Si intendono obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese dei portatori d'interesse, programmati su base triennale, aggiornati annualmente a seguito della definizione delle priorità politiche dell'Amministrazione.

Fra gli obiettivi strategici da considerare all'interno dell'albero della performance va inserita anche la dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria.

Particolare attenzione è data alla tematica delle pari opportunità (art. 8 del d.lgs. 150/2009).

Per ogni obiettivo strategico sono specificate, in maniera sintetica, le risorse finanziarie complessivamente destinate al raggiungimento dell'obiettivo.

Fase del processo: attori coinvolti

Gli attori coinvolti nel processo sono:

- organi d'indirizzo politico-amministrativo (Sindaco e Giunta Municipale), che definiscono obiettivi, priorità, piani, programmi per l'azione amministrativa e per la gestione;
- responsabili apicali dei vari settori organizzativi, che sono coinvolti (in forza della loro conoscenza delle caratteristiche specifiche dell'attività svolta) in fase di definizione degli obiettivi strategici;
- cittadini e altri portatori di interessi, che esprimendo bisogni, attese e conoscenze, possono fornire elementi essenziali per garantire la congruenza degli obiettivi rispetto a tali elementi;
- il Nucleo di valutazione che supporta il processo di pianificazione e l'interazione tra gli attori di cui sopra e garantisce l'obiettività e l'accuratezza metodologica di tale processo.

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni obiettivo strategico stabilito in precedenza è articolato in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

La struttura del piano operativo individua:

- l'obiettivo operativo;

- le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
- la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
- le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo salvo obiettivi da perseguire congiuntamente tra più aree.

Obiettivi assegnati ai responsabili di Posizione organizzativa

A ogni responsabile d'area sono assegnati uno o più obiettivi strategici e/o operativi come da relazione previsionale e programmatica. PEG e Piano dettagliato degli obiettivi e direttive.

Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance

Si è giunti alla definizione dei contenuti del piano a seguito di ripetuti incontri fra il Sindaco, la Giunta, il Segretario comunale ed i Responsabili di area. Oggetto di detti incontri la verifica della fattibilità dei piani strategici dell'Amministrazione sotto i seguenti profili: economico-finanziario, risorse umane e risorse tecniche. I programmi, sottoposti al vaglio dei tecnici comunali, vengono riportati nella relazione previsionale e programmatica, PEG, piano dettagliato degli obiettivi e direttive varie, in funzione della diversa tempistica, mentre gli obiettivi operativi, che costituiscono la parte immediata dei programmi, vengono esplicitati in sede di PEG e P.D.O. Nello svolgimento dei diversi programmi i Responsabili di posizione organizzativa rilevano eventuali anomalie e/o ritardi e provvedono, informando l'Amministrazione, a riprogrammare l'attività. Gli Amministratori, approvando il P.E.G. ed il P.D.O., attribuiscono ai Responsabili titolari di posizione organizzativa risorse umane, tecniche ed economiche per l'espletamento delle attività e fissano, negoziandolo con gli stessi, i parametri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso cui misurare le prestazioni complessive dell'Ente ed individuali.

Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance

Le azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance vengono adottate attraverso un processo dialettico continuo, che coinvolge amministratori e tecnici comunali, che costituisce la premessa per garantire il mantenimento dei prodotti/servizi comunali, che già, pur tra mille difficoltà economiche, soddisfano le attese dei cittadini. Nel momento attuale, tenuto conto delle ristrettezze economiche che anche il Comune di Settingiano sta subendo, legati alla diminuzione dell'organico, questo obiettivo di mantenimento risulta purtroppo sfidante. Ciò nonostante, l'Amministrazione intende promuovere ove possibile anche azioni di miglioramento per specifiche attività, che verranno meglio individuate al momento nell'approvazione del PEG.

Il Comune ha ritenuto opportuno già approvare un piano di assegnazione delle risorse da affidare ai responsabili d'area, dotando le strutture amministrative di un piano esecutivo di gestione e piano degli obiettivi.

Nei Piani le scelte strategiche e i programmi previsti dagli strumenti di pianificazione più generali, trovano una traduzione in obiettivi operativi di valenza annuale che vengono assegnati agli organi gestionali insieme alle risorse necessarie per il loro conseguimento.

In base alle esperienze maturate, è stato possibile individuare meglio gli obiettivi da assegnare ai settori e assicurare la coerenza tra gli obiettivi di gestione da conseguire e le risorse umane, strumentali e finanziarie esistenti ed occorrenti; si è provveduto a corredare gli elementi economico-finanziari con una analisi descrittiva più articolata degli obiettivi gestionali (PDO).

Attraverso i relativi atti di programmazione indicati in precedenza si è provveduto, pertanto, ad indicare formalmente quegli obiettivi la cui realizzazione entro l'anno 2011 assume rilevanza.

Il piano costituisce l'esito di una procedura concertata di individuazione e definizione degli obiettivi di gestione incentrata sulla corretta valutazione delle risorse disponibili (finanziarie,umane..).Ciò soprattutto in considerazione di addivenire alla individuazione di obiettivi di gestione misurabili, raggiungibili e compatibili con le risorse finanziarie allocate nel bilancio e con la relazione revisionale e programmatica per il medesimo periodo.

La definizione degli obiettivi è stata orientata ad alcune specifiche esigenze:

- a) percepire i problemi amministrativi e dare delle priorità di risposta;
- b) innescare un processo di responsabilizzazione tra i responsabili d'area, non solo dall'alto verso il basso, ma costruendo e condividendo quanto più possibili i progetti-obiettivo.

Le priorità dell'Amministrazione possono essere così sintetizzate:

- Ridare all'intero paese e alla frazione Martelletto la vivibilità che compete.
- Riqualficazione del centro storico di Settingiano e della frazione Martelletto.
- Ristrutturazione del personale degli uffici comunali.
- Rendere la macchina amministrativa facilmente fruibile a tutti i cittadini.
- Interventi per il sostegno agli anziani, ai portatori di handicap e alle fasce più deboli.
- Migliore gestione della raccolta dei rifiuti.
- Migliore gestione dei depuratori comunali.
- Lotta all'evasione tributaria.
- Realizzazione di iniziative culturali, sportive ecc nei limiti delle disponibilità finanziarie.
- Approvazione nuovi strumenti di pianificazione urbanistica.
- Migliorare il servizio idrico.

Nella realizzazione del programma politico amministrativo, al pari di tutti gli altri Comuni e in particolare di quelli che hanno una ridotta dimensione demografica, l'Ente deve scontare le difficoltà connesse alle scelte legislative nazionali ed, in particolare, ai tagli ed ai vincoli imposti dalla finanza locale, alla gestione delle risorse umane e, più complessivamente, allo svolgimento delle attività amministrative.

L'elemento caratterizzante del metodo che ispira l'attività di questa Amministrazione è costituito dallo sforzo di coinvolgimento della cittadinanza, sia nella effettuazione delle principali scelte che nello svolgimento concreto delle attività per le parti che più direttamente toccano i singoli cittadini.

Tutte le aree dell'Ente hanno anche come obiettivi comuni per l'anno 2012/2014:

- cortesia nei rapporti con i cittadini;
- coerenza con la strategia dell'ente;
- miglioramento della comunicazione istituzionale puntando verso una informazione al cittadino;
- aggiornamento ed implementazione del sito internet comunale;
- semplificazione amministrativa, incremento della relativa efficacia, snellimento delle procedure interne, abbattimento dei tempi;
- riscontro tempestivo, esauriente e documentato alle istanze dei cittadini;
- ricerca di sistemi ed accorgimenti per la riduzione dei costi nella gestione delle risorse.
- migliorare la comunicazione interna ed esterna ed attuare azioni per il miglioramento dell'immagine del Comune verso l'esterno.
- azioni positive e progetti per Settingiano e Martelletto a cui il Sindaco e la Giunta Municipale anettono grande importanza.

L'Ente sarà coinvolto in un processo di innovazione che comprende il sistema di pianificazione e controllo, la rilevazione delle performance, le metodologie di valutazione delle prestazioni, le modalità di gestione del personale. In particolare, dovrà essere accentuata la gestione per obiettivi e dovranno essere revisionati i sistemi di gestione del personale inserendo principi di meritocrazia e premialità, valorizzando le competenze e le professionalità.

In ottemperanza al D.lgs. 150/2009, l'Ente lavorerà al fine di individuare per ogni servizio un obiettivo di miglioramento con i relativi indicatori di utilità (economici, quantitativi, temporali, qualitativi) e misurare lo stato dei servizi direttamente erogati.