



Comune di Carbonia
(Provincia Sud Sardegna)

PIANO DELLA PERFORMANCE
2019 - 2021
DEL COMUNE DI CARBONIA

INDICE

Premessa - Presentazione del Piano	pag. 3
Sezione I – La presentazione dell’Amministrazione	
1. L’Amministrazione e la comunità	pag. 4
2. L’Identità – L’Amministrazione in cifre e il contesto interno	pag. 7
Sezione II – La pianificazione territoriale	
3. Analisi del contesto esterno	pag. 10
4. Priorità e Aree Strategiche di intervento	pag. 14
5. Tabella di corrispondenza tra Aree strategiche di intervento e Stakeholder	pag. 16
6. Le Relazioni tra Programma di Mandato del Sindaco, Albero della Performance e PEG	pag. 18
Sezione III – La programmazione annuale	
7. Il PEG e gli Obiettivi Operativi Strategici, Routinari, Annuali e Pluriennali	pag. 21
Sezione IV – Dalla performance organizzativa alla performance individuale	pag. 21
Sezione V - Processo e azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della Performance. Soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	pag. 22
Sezione VI - Le Relazioni tra Piano della Performance, Trasparenza e Piano di prevenzione della corruzione	pag. 23

Premessa - Presentazione del Piano

Il Piano della Performance del Comune di Carbonia è uno dei documenti che compongono organicamente il PEG, insieme all'Albero della Performance e al Piano degli Obiettivi. È stato elaborato in conformità all'art. 10 del D. Lgs n. 150 del 2009, come modificato dall'art. 8 del D. Lgs 74/2017, secondo le deliberazioni e indicazioni dell'ANAC – Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ex Civit), e le Linee guida elaborate dall'ANCI. Il Piano tiene conto delle disposizioni previste dal D. Lgs 33/2013, del D.Lgs 39/2013 e del D.Lgs 126/2014.

Il Piano della Performance si pone come strumento necessario, per la Gestione del Ciclo della Performance così come definito dall'art. 4 dello stesso Decreto n. 150 del 2009, ed è stato elaborato tenendo conto degli indirizzi espressi dall'Organo Politico – Amministrativo e in particolare di quanto disposto nel Programma di Mandato del Sindaco, nel DUP (Documento Unico di Programmazione) e nella Pianificazione Strategica Comunale e Intercomunale.

Nel Piano sono contenuti gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale intende conseguire al fine di realizzare la propria Mission Istituzionale e che costituiranno il parametro per valutare la Performance Generale dell'Ente e dei Dirigenti. Sulla base degli obiettivi conseguiti e della scheda di valutazione individuale, infine, sarà possibile misurare la Performance di tutto il personale dipendente.

Per consentire una corretta misurazione dei risultati attesi, rispetto ai diversi target e tramite l'utilizzo degli indicatori di risultato, con la Deliberazione di Giunta Municipale n. 233 del 28.12.2010, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance che è parte importante del Ciclo delle Performance. Con la deliberazione della Giunta comunale n. 106 del 1/06/2016 è stata approvata la modifica dei criteri di valutazione dei dirigenti.

Il presente documento, che sintetizza la programmazione triennale dell'Ente e il Ciclo delle Performance, viene aggiornato annualmente.

I termini utilizzati rispondono all'esigenza della semplificazione del linguaggio amministrativo, con la scelta di parole semplici e di immediata comprensione per la maggior parte degli stakeholder (soggetti interessati all'attività amministrativa).

Sezione I – La presentazione dell'Amministrazione

1. L'Amministrazione e la Comunità

1.1 Chi Siamo

Il Comune di Carbonia è un Ente Locale che estende la propria competenza, su una superficie di circa 146 Km² e su una popolazione complessiva di 28.882 abitanti (dati Censimento Istat 2011).

Sotto il profilo organizzativo e gestionale, l'Ente, fatti salvi gli organi Politico – Amministrativi (Consiglio – Giunta – Sindaco), è diviso in cinque Servizi a cui si aggiungono: la Polizia Locale e gli Uffici di Staff. I Servizi sono così ripartiti:

I SERVIZIO - Affari Generali, Personale, Demografici, Turismo, Cultura e Spettacolo;

II SERVIZIO - Servizi Tecnici, Urbanistici, Lavori Pubblici, Impianti tecnologici;

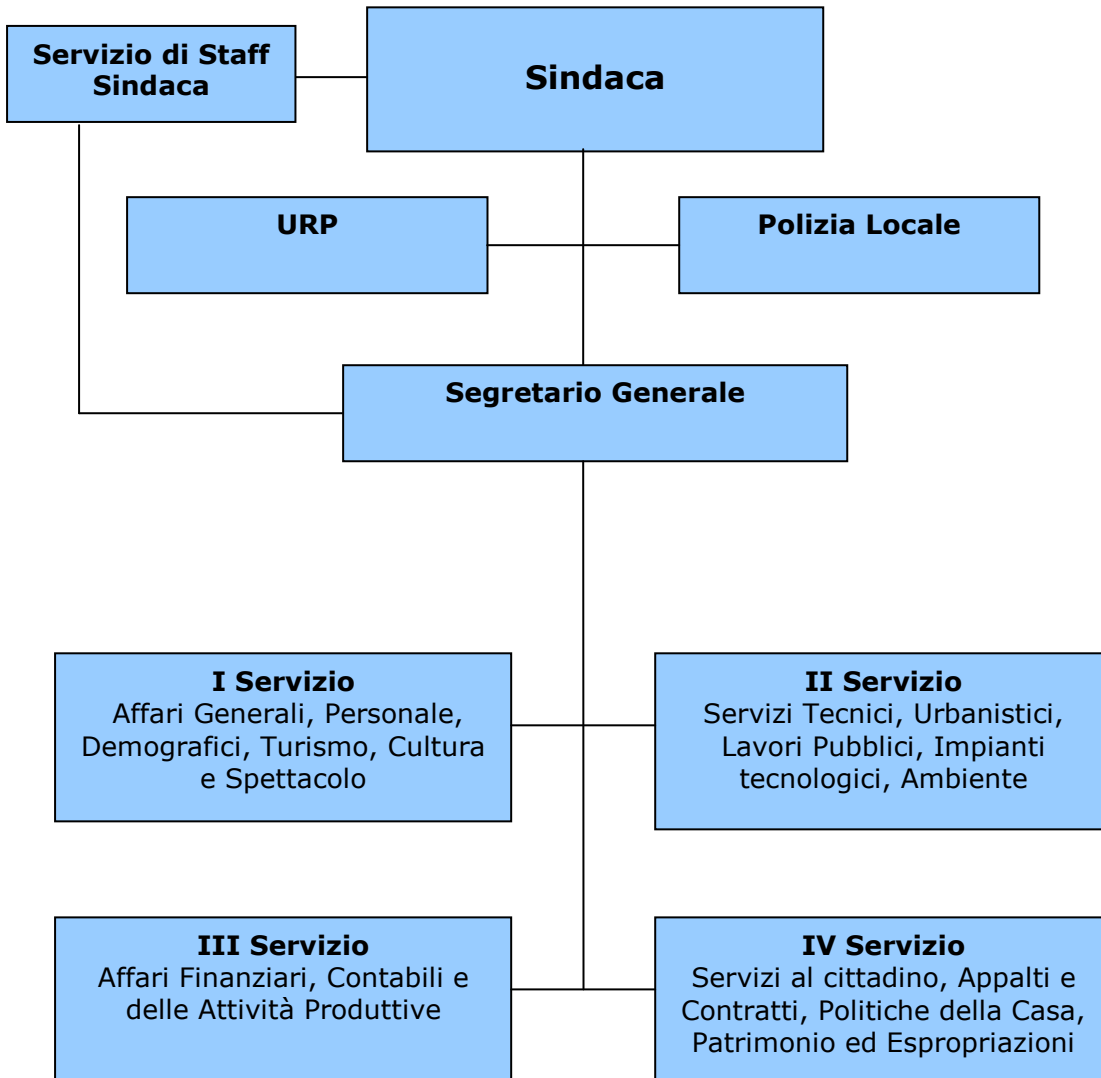
III SERVIZIO - Affari Finanziari, Contabili e delle Attività Produttive;

IV SERVIZIO - Servizi al cittadino, Appalti e Contratti, Politiche della Casa, Patrimonio ed Espropriazioni;

V SERVIZIO - Ambiente.

Il personale in organico è costituito complessivamente da 141 unità (dati al 31/12/2018, sul personale a tempo indeterminato e dirigenti, escluso il segretario comunale), comprese due persone in aspettativa e una persona in comando presso altro Ente.

1.2 L'Organigramma: gli Uffici e i Servizi



1.3 Che cosa facciamo (Mission Istituzionale)

L'Amministrazione Comunale rappresenta la Comunità dei cittadini, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e l'autogoverno. Promuove le attività amministrative che riguardano la popolazione e il territorio comunale, in particolar modo nei settori dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto e utilizzo del territorio e dello sviluppo anche attraverso l'implementazione di forme di collaborazione e di associazionismo. Promuove, altresì, l'iniziativa di soggetti pubblici e privati che si propongano di favorire lo sviluppo economico e sociale della Comunità, nonché il superamento degli squilibri economici, sociali e territoriali esistenti. Allo scopo di realizzare la propria missione istituzionale l'Amministrazione, garantisce l'armonizzazione contabile e il raggiungimento degli obiettivi programmati.

1.4 Come operiamo (Vision)

Strumenti importanti per la Programmazione comunale sono rappresentati dal DUP (Documento Unico di Programmazione) 2019 e dal Bilancio di previsione 2019 – 2021.

Dall'analisi dei due documenti si rileva che i pilastri del nuovo Bilancio sono rappresentati da:

1. Tutelare le fasce deboli
2. Semplificare la vita dei cittadini
2. Garantire i servizi pubblici essenziali a famiglie e imprese
3. Promuovere azioni di sviluppo attività produttive
4. Investire sulle nuove tecnologie
5. Promuovere la cultura della legalità e della sicurezza
6. Garantire centralità a scuola e cultura
7. Promuovere azioni integrate in ambito urbanistico, ambientale e paesaggistico
8. Svolgere un ruolo trainante per il territorio attraverso una stretta intesa con l'Unione dei Comuni e i Comuni vicini

1.5 La struttura politica

La Giunta

La Giunta comunale è composta dagli Assessori comunali, nominati dal Sindaco. È un organo di governo del Comune, collabora con il Sindaco per l'attuazione concreta degli indirizzi generali, adottati dal Consiglio comunale. Orienta l'azione dell'apparato amministrativo e svolge attività di proposta e impulso nei confronti del Consiglio. Ciascun Assessore, nell'ambito della materia di competenza, collabora con il Sindaco nell'attuazione degli indirizzi generali.

Sindaca: dott.ssa Paola Massidda

Vicesindaco e Assessore all'Ambiente, Servizi di Pubblica Utilità, Manutenzioni (So.Mi.Ca), Lavori Pubblici:
dott. Gian Luca Lai

Assessore Politiche Sociali, Politiche del Lavoro, Politiche Giovanili: dott.ssa Loredana La Barbera

Assessore alla Pianificazione strategica, Territoriale e Urbanistica: ing. Luca Caschili

Assessore alla Pubblica Istruzione, Sport, Patrimonio, Politiche della Casa, Rapporti con Area: ing. Valerio Piria

Assessore alla Cultura – Spettacolo – Turismo: dott.ssa Sabrina Sabiu

Il Consiglio comunale

Il Consiglio comunale è composto dai Consiglieri comunali. È l'organo di indirizzo, di programmazione e di controllo politico amministrativo del Comune e rappresenta la comunità locale. Assicura e garantisce lo sviluppo dei rapporti e la cooperazione con i soggetti pubblici e privati. Il Consiglio comunale è eletto dai cittadini e dura in carica 5 anni.

2. L'Identità: l'Amministrazione in cifre e il contesto interno

2.1 Le Risorse Umane del Comune

La capacità dell'Ente di andare incontro alle sempre più numerose esigenze dei cittadini e di assolvere i nuovi compiti trasferiti con la riforma del titolo V della Costituzione, deve fare i conti con la disponibilità di un numero adeguato di risorse umane che lavorino per la realizzazione degli obiettivi. Purtroppo, a causa dei limiti imposti in materia di assunzioni, la dotazione di personale comunale è ampiamente sotto organico. Questa situazione determina carichi di lavoro sempre più impegnativi al fine di garantire lo stesso livello di servizi.

Tabella 1 - Consistenza del personale (tempo indeterminato e dirigenti, escluso il segretario comunale), al 31/12 di ciascun anno

ANNO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tempo indeterminato e dirigenti	174	163	160	154	152*	153*	149*	144**	142*	141

* comprese una persona in distacco sindacale e una persona in comando presso altra Amministrazione.

** comprese una persona in distacco sindacale e due persone (tra cui un Dirigente) in comando presso altra Amministrazione

Dal rapporto popolazione/personale comunale, si ricava che il Comune di Carbonia disponeva, nel 2010, di un dipendente assunto a tempo indeterminato per 183 abitanti. Al 31/12/2018 il rapporto, secondo i dati sulla popolazione forniti dall'Ufficio Anagrafe, sono di un dipendente ogni 200 abitanti.

Tabella 2 - Analisi del personale (dirigenti, escluso il segretario comunale, tempo indeterminato) per livello professionale, al 31/12 di ciascun anno

ANNO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Dirigenti	5	5	5	5	5	5	5	4*	3	4
Posizione D	40	40	37	37	35	37	36	36	36	35
Posizione C	61	57	57	56	55	55	55	54	52	56
Posizione B	62	56	57	52	52	52	49	46	47	42
Posizione A	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4
TOTALE	174	163	160	154	152	153	149	144	142	141

* compreso un dirigente in comando presso altra Amministrazione

Tabella 3 - Analisi di genere: ripartizione del personale (tempo indeterminato e dirigenti, escluso il segretario comunale), al 31/12 di ciascun anno

ANNO	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%
Uomini	84	51,5%	87	54,4%	76	49,35%	76	50%	79	52%	77	51,67	74	51,39%	75	53%	72	51%
Donne	79	48,5%	73	45,6%	78	50,65%	76	50%	74	48%	72	48,32	70	48,61%	67	47%	69	49%
TOTALE	163	100%	160	100%	154	100%	152	100%	153	100%	149	100%	144	100%	142	100%	141	100%

Tabella 4 - Analisi di genere: ripartizione del personale dirigente, escluso il segretario comunale. Anno 2018

	Dirigenti	Percentuale
Uomini	2	50%
Donne	2	50%
TOTALE	4	100%

Le donne in servizio presso il Comune di Carbonia, anche nel 2017, erano in numero leggermente inferiore rispetto agli uomini.

Al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, si aggiungono i lavoratori socialmente utili (L.S.U.) e il personale in comando proveniente da altre amministrazioni.

2.2 Le Risorse Finanziarie del Comune

In questo paragrafo si riporta la sintesi delle entrate del Bilancio di Previsione 2019-2021, indispensabili per una corretta programmazione e gestione delle risorse.

Tabella 5 – Le Entrate – programmazione pluriennale prevista nel Bilancio di previsione 2019 - 2021

Anno	Entrate per spese correnti e rimborso prestiti	Entrate in conto capitale
2019	36.131.941,12	16.480.620,14
2020	33.956.549,53	4.232.537,23
2021	32.943.750,07	19.800.934,5

Sezione II – La pianificazione territoriale

3. Analisi del contesto esterno

3.1 Analisi della Popolazione

In Città, si registra una lenta, ma costante riduzione della popolazione.

Secondo i dati registrati dall'Istat (www.istat.it/it/mappa-rischi), tra il 2011 e il 2018, la popolazione a Carbonia è diminuita dello 1,98%, meno rispetto alla diminuzione registrata nel territorio provinciale (-2,17%), ma più della media regionale: in Sardegna, nello stesso periodo, la popolazione è invece cresciuta dello 0,63%.

Nella popolazione cresce l'aspettativa di vita, con la componente anziana (oltre i 65 anni) che rappresenta una parte consistente della popolazione complessiva.

Sempre secondo i dati registrati dall'Istat (www.istat.it/it/mappa-rischi), l'indice di vecchiaia (rapporto tra popolazione di 65 anni e più sulla fascia d'età 0-14 anni) è molto alto: 271,61%, mentre il territorio provinciale registra una percentuale pari allo 232,42% e il territorio regionale una percentuale dello 202,69%. Percentuali elevate, che testimoniano il progressivo invecchiamento della popolazione in tutta la Sardegna, ma in modo particolare nel territorio comunale.

L'indice di dipendenza strutturale [rapporto tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e dai 65 anni in su) e popolazione attiva (15-65)] è pari al 56,18% a Carbonia, al 54,51% nel territorio provinciale e al 52,90% nel territorio regionale.

Dal 2002 si registra una certa parcellizzazione dei nuclei familiari che corrisponde ad una densità abitativa (abitanti per kmq) pari a 194,20%, a fronte di una percentuale provinciale che si attesta sul 54,18% e una percentuale regionale pari al 68,39%. (www.istat.it/it/mappa-rischi)

Nel panorama socio-demografico della Città, si rileva una diminuzione della popolazione straniera residente tra il 2011 e il 2012, in controtendenza rispetto al trend degli anni precedenti e rispetto al dato nazionale. Nel 2013 la popolazione straniera residente riprende a crescere, per diminuire leggermente nel 2014 e riprendere a crescere a partire dal 2015. In ogni caso la popolazione straniera rappresenta appena il 2,02% della popolazione complessiva di Carbonia, con una prevalenza di persone provenienti dalla Romania (32,74%).

Tabella 6 - Andamento della Popolazione Straniera a Carbonia

ANNO	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Stranieri residenti	328	390	470	321	490	480	496	545	549	568

3.2 Livello di istruzione della popolazione residente

Confrontando i dati degli ultimi 3 Censimenti Generali della Popolazione condotti dall'Istat, si nota che nella Città di Carbonia, l'incidenza degli adulti con il diploma o la laurea è aumentata, passando dal 23,8% del 1991 al 37,7% del 2001 al 47,2% del 2011. Il dato è più alto di quello sardo (46,5%), ma inferiore rispetto al dato riferito all'Italia (55,1%).

L'incidenza dei giovani con istruzione universitaria era pari al 3,9% del 1991, per passare al 9,7% del 2001, sino ad arrivare al 18,6% del 2011. Il dato del 2011 è comunque inferiore sia alla media sarda (20,2%) sia a quella italiana (23,2%).

L'incidenza della popolazione analfabeta è diminuita, passando dal 3,2% (Censimento 1991), al 2,1% (Censimento 2001), sino al 1,4% registrato nell'ultimo Censimento Generale (2011). Ancora una volta, il dato del 2011 è più alto rispetto alla percentuale di analfabeti residenti in Sardegna (1,3%).

In linea con la media sarda (24,7%), ma molto più alta della media nazionale è anche l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione: a Carbonia nel 2011 era pari al 24,1%, mentre la media italiana si attestava al 15,5%.

3.3 La condizione socio-economica delle famiglie

La condizione sociale delle famiglie di Carbonia è caratterizzata da una bassa natalità che può dipendere da una serie di fattori diversi: la diminuzione di donne giovani, in età fertile, sul totale della popolazione, lo spostamento in avanti dell'età in cui si ha il primo figlio anche per l'incremento del tempo dedicato all'istruzione e del ritardo conseguente con cui si entra nel mercato del lavoro, la crisi economica e occupazionale che ritarda il formarsi delle famiglie, la difficoltà a conciliare il ruolo di genitore con l'attività lavorativa.

Il territorio è caratterizzato da una elevata disoccupazione, fenomeno che ritorna ad interessare prepotentemente la città di Carbonia sin dagli anni '80.

Secondo i dati Istat nel 2014 la ex Provincia di Carbonia Iglesias aveva un tasso di disoccupazione pari a 19,2%, mentre nell'ultimo trimestre del 2014 il tasso di disoccupazione era pari al 18,2% in Sardegna, al 21,2% nel Mezzogiorno e al 13,3% in Italia.

Secondo i dati ASPAL elaborati su dati SIL - Sardegna, aggiornati al dicembre 2015, il totale delle persone in cerca di occupazione (inoccupate e disoccupate), iscritte al Centro Provinciale per l'Impiego (CPI) di Carbonia e domiciliate a Carbonia, è pari a 9.164 persone. Le persone in cerca di occupazione, domiciliate a Carbonia, rappresentano il 37% di tutte le persone in cerca di occupazione iscritte al CPI - Centro Provinciale per l'Impiego di Carbonia.

Dall'analisi di genere emerge che, in presenza di un numero più alto di donne in cerca di occupazione, il numero di disoccupati uomini, ossia di coloro che hanno perso il lavoro, è più alta del numero di disoccupate donne, mentre il rapporto è rovesciato per gli inoccupati, ossia coloro che non hanno mai lavorato: il numero delle donne inoccupate è quasi il doppio degli uomini inoccupati.

È presente, in ragione della crisi economica, il fenomeno dell'emigrazione giovanile legata sia a motivi di studio, sia di lavoro. Fenomeno molto presente, ma che difficilmente emerge dai dati ufficiali, poiché

chi si reca a studiare o a lavorare fuori Carbonia, per qualche anno, spesso mantiene la residenza in Città.

Si registra, infine, un allargamento della situazione di bisogno soprattutto da parte delle famiglie monoreddito a causa, in particolare, della crisi del Polo industriale di Portovesme, oltre che della diminuzione del potere d'acquisto.

3.4 Territorio e Strutture

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione indicata nel DUP.

Tabella 7 - Il Territorio e le Strutture

Superficie	146 kmq
Strade	Estensione
Statali	18 km
Provinciali	15 km
Comunali	191 km
Vicinali	54 km
Autostrade	0 km
Risorse Idriche	Quantità
Laghi	0
Fiumi e torrenti	3

Fonte: DUP 2019 e www.istat.it/it/mappa-rischi)

3.5 L'Economia e il Sistema produttivo

La Città, in questi anni, ha cercato di proporsi come luogo di produzione e di erogazione di servizi destinati, in particolare, alla vendita e in grado di servire un'area vasta che supera i confini del Sulcis, arrivando a coprire gran parte del territorio provinciale. Questo settore appare, oggi, la naturale specializzazione di Carbonia.

La crisi del vicino Polo industriale di Portovesme ha contribuito a determinare il crescente disagio sociale, avvertito in modo forte in tutto il Sulcis. Legata alla crisi del Polo Industriale è anche la diminuzione del numero delle imprese del Comune di Carbonia che, dopo aver registrato una crescita continua dal 2002 al 2008, già nel 2009 sono diminuite del 9,47% rispetto all'anno precedente, con la maggiore flessione registrata nel settore del commercio.

Di seguito si riportano i dati sulle imprese attive di Carbonia, dal 2012 al 2017, dalla Camera di Commercio di Cagliari. I dati riguardano la struttura del sistema produttivo in termini di imprese registrate e attive per settore economico.

Si ricorda che i dati, a partire dal 2010, non sono confrontabili con la serie storica degli anni precedenti, a causa della modifica nel sistema di classificazione delle imprese adottato dall'Istat.

Tabella 8 - Imprese attive nel Comune di Carbonia per settore economico. Anni 2012 - 2013 - 2014 - 2015 - 2016 - 2017

Imprese attive nel Comune di Carbonia per settore economico						
Settore	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A Agricoltura, silvicoltura pesca	189	186	186	187	187	185
C Attività manifatturiere	138	132	129	127	133	132
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	1	1	1	1	1	-
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	6	6	7	7	8	8
F Costruzioni	238	230	228	227	228	219
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	601	594	587	585	594	584
H Trasporto e magazzinaggio	56	58	57	56	55	54
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	138	143	141	137	140	145
J Servizi di informazione e comunicazione	40	39	41	41	42	44
K Attività finanziarie e assicurative	37	31	31	33	33	32
L Attività immobiliari	16	17	18	15	15	16
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	35	36	34	33	32	34
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	41	43	41	41	42	39
P Istruzione	13	12	13	13	14	13
Q Sanità e assistenza sociale	18	18	17	15	17	18
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	20	20	12	12	14	15
S Altre attività di servizi	89	93	96	99	92	92
X Imprese non classificate	3	1	1	1	0	0
Totale	1679	1.660	1640	1630	1647	1630
Di cui artigiane	497	483	479	483	476	455

Fonte: Camera di Commercio Cagliari

Tra il 2012 e il 2017 la diminuzione delle aziende attive a Carbonia, è stata pari al 2,91% mentre tra il 2016 e il 2017 si è registrata una diminuzione pari al 1,03%, che ha riportato il numero delle aziende al livello del 2015, dopo la leggera ripresa del 2016.

Sempre secondo i dati forniti dalla Camera di Commercio, il numero degli addetti impiegati nel 2017 dalle 1630 aziende con sede nel Comune di Carbonia erano pari a 4.708, di cui il 21,21% nelle aziende artigiane.

Ricordiamo che il numero degli addetti, fornito dalla Camera di Commercio, è relativo agli addetti complessivi delle imprese con sede nel territorio del Comune (compresi quelli delle unità locali presenti all'interno o all'esterno dello stesso territorio), dichiarati dalle imprese stesse in fase di iscrizione/modifica

o forniti da fonti esterne al sistema camerale, come attualmente disponibile nel Registro delle Imprese. L'informazione sugli addetti si configura pertanto come parametro dimensionale d'impresa e non ha alcun riferimento con il livello di occupazione nel territorio.

Per un'analisi dettagliata dei punti di forza e di debolezza del territorio è possibile consultare il Piano Strategico Comunale (www.comune.carbonia.ci.it – sezione Piani Strategici).

3.6 Stakeholder dell'Amministrazione

Gli stakeholder (soggetti interessati) dell'azione amministrativa sono in generale tutti i cittadini di Carbonia, singoli e associati. È poi possibile individuare alcune macrocategorie di stakeholder destinatari o interessati in modo diretto o indiretto dai diversi interventi programmati dall'Amministrazione.

Nei paragrafi successivi si illustrerà la relazione tra gli stakeholder e le aree strategiche di intervento.

Tabella 9 - Stakeholder

Stakeholder del Comune di Carbonia
Minori e Giovani
Anziani e Disabili
Donne
Immigrati, Persone e famiglie in difficoltà
Famiglie e singoli cittadini
Alunni, Insegnanti, Genitori
Associazioni e Società
Spettatori e Turisti
Cittadini, automobilisti, pedoni
Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
Proprietari di animali, animali, randagi

4. Priorità e Aree Strategiche di intervento

4.1 Priorità

Le **Priorità** d'intervento dell'Amministrazione sono indicate nel Programma di Mandato del Sindaco e si concentrano in modo particolare nelle:

1. Risorse
2. Macchina amministrativa, personale e agenda digitale
3. Trasparenza e democrazia partecipata
4. Politiche ambientali

5. Politiche per il benessere animale
6. Carbonia smart city
7. Urbanistica, arredo urbano e mobilità
8. Lavori e appalti pubblici: un'opportunità per le imprese locali
9. Progetto città sicura: polizia locale al servizio dei cittadini
10. Politiche sociali
11. Politiche della casa
12. Carbonia città dello sport e della salute
13. Istruzione
14. Turismo, cultura, spettacolo e attività produttive

4.2 Macroobiettivi o Aree Strategiche individuate, su scala pluriennale, per il triennio 2019 - 2021:

Il Programma di Mandato del Sindaco e il DUP 2019 - 2021 sintetizzano i macroobiettivi o aree strategiche di intervento dell'Ente che, nel PEG 2019 (parte integrante e sostanziale del presente Piano), vengono articolati in obiettivi operativi di tipo strategico e di routine, annuali e pluriennali (biennali o triennali).

I macroobiettivi e gli obiettivi operativi, strategici e di routine dell'Ente, attuano le indicazioni del DUP e del Programma di Mandato del Sindaco.

Per il triennio 2019 – 2021 i macroobiettivi o aree strategiche individuate sono i seguenti:

1. Bilancio, politica delle entrate e fondi europei
2. Bilancio partecipativo
3. La Macchina amministrativa
4. Il Personale
5. L'Agenda digitale
6. Trasparenza e democrazia partecipata
7. Obiettivo Rifiuti zero
8. Recupero e sostenibilità ambientale – Decoro urbano
9. Acqua bene comune
10. Politiche per il benessere animale
11. Carbonia smart city
12. Urbanistica e Arredo urbano
13. Pianificazione territoriale e urbanistica
14. Patrimonio
15. Mobilità urbana
16. Manutenzione patrimonio, SO.MI.CA. e lavori pubblici
17. Progetto città sicura: polizia locale al servizio dei cittadini
18. Politiche sociali: Rete di solidarietà sociale
19. Politiche sociali: Contrasto al gioco d'azzardo
20. Politiche sociali: Anziani, disabili e politiche giovanili
21. Politiche della casa – Rapporti con Area
22. Carbonia città dello sport e della salute

- 23. Istruzione
- 24. Turismo, cultura, spettacolo
- 25. Attività produttive
- 26. Piano di sostegno all'economia

5. Tabella di corrispondenza tra Aree strategiche di intervento e Stakeholder

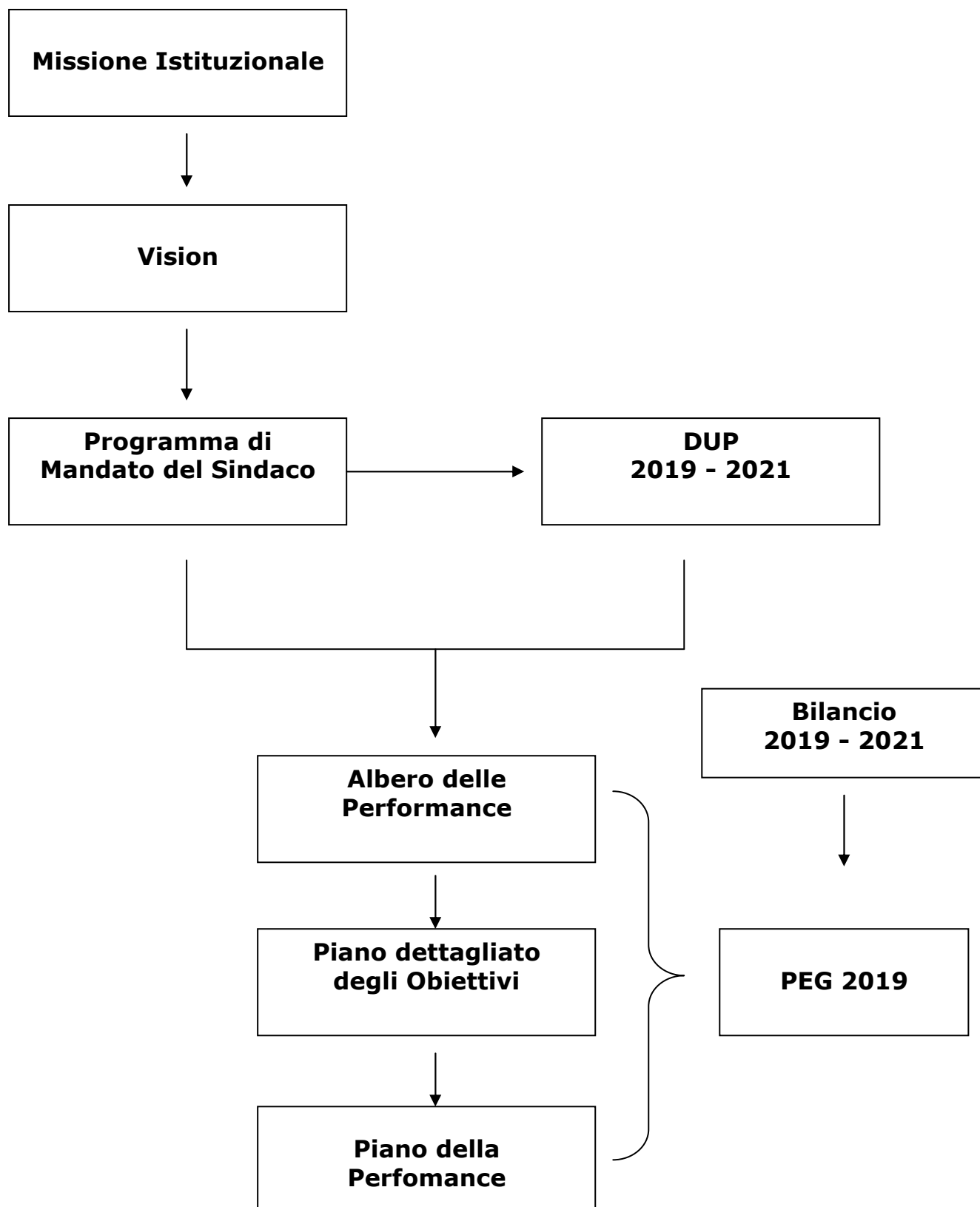
Nella tabella sottostante viene illustrata la corrispondenza tra i macrobiettivi o aree strategiche di intervento previste e i destinatari o persone/gruppi interessati.

Aree strategiche di intervento	Stakeholder
1. Bilancio, politica delle entrate e fondi europei	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani
2. Bilancio partecipativo	Famiglie e singoli cittadini
3. La Macchina amministrativa	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani
4. Il Personale	Singoli cittadini
5. L'Agenda digitale	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società
6. Trasparenza e democrazia partecipata	Famiglie e singoli cittadini; Associazioni, Associazioni di categoria,
7. Obiettivo Rifiuti zero	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani. Associazioni e Società
8. Recupero e sostenibilità ambientale – Decoro Urbano	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società
9. Acqua bene comune	Famiglie e singoli cittadini, associazioni di categoria
10. Politiche per il benessere animale	Proprietari di animali, animali, randagi
11. Carbonia smart city	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani
12. Urbanistica e Arredo urbano	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società
13. Pianificazione territoriale e urbanistica	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società
14. Patrimonio	Famiglie e singoli cittadini. Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società
15. Mobilità urbana	Automobilisti, pedoni

16. Manutenzione patrimonio, SO.MI.CA. e lavori pubblici	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società
17. Progetto città sicura: polizia locale al servizio dei cittadini	Famiglie e singoli cittadini
18. Politiche sociali: Rete di solidarietà sociale	Persone e famiglie in difficoltà. Persone diversamente abili. Immigrati
19. Politiche sociali: Contrasto al gioco d'azzardo	Minori e Giovani. Famiglie e singoli cittadini. Associazioni
20. Politiche sociali: Anziani, disabili e politiche giovanili	Anziani e Disabili. Minori e Giovani
21. Politiche della casa – Rapporti con Area	Famiglie e singoli cittadini
22. Carbonia città dello sport e della salute	Famiglie e singoli cittadini; Minori e Giovani. Associazioni e Società, Spettatori e Turisti
23. Istruzione	Alunni, Insegnanti, Genitori.
24. Turismo, cultura, spettacolo	Famiglie e singoli cittadini. Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società, Spettatori e Turisti
25. Attività produttive	Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti.
26. Piano di sostegno all'economia	Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti.

6. Le Relazioni tra Programma di Mandato del Sindaco, Albero della Performance, PEG e Bilancio

Le relazioni tra la Mission Istituzionale, la sua esplicazione (Vision), i principali documenti programmatici dell'Ente e il Piano dettagliato degli Obiettivi, delineati nel Peg, sono rappresentate nel seguente schema che illustra anche le fasi di redazione del PEG e del Piano delle Performance:



L'Albero della Performance, in particolare, presenta un quadro riassuntivo e sintetico delle relazioni fra le Priorità di intervento (contenute nel Programma di Mandato del Sindaco), le Aree Strategiche di Intervento o macroobiettivi (contenuti nel Programma di Mandato del Sindaco e nel DUP 2019 - 2021) e gli obiettivi descritti nel PEG.

L'Albero della Performance evidenzia gli obiettivi con valore pluriennale, fornendo una sintesi della programmazione triennale dell'Ente.

Nel DUP 2019 - 2021, le Aree Strategiche di Intervento o macroobiettivi sono messe in relazione con la dotazione finanziaria assegnata a ciascun Dirigente per il raggiungimento degli obiettivi sintetizzati nel PEG.

6.1 Soggetti e Tempi del Processo di redazione del Peg e del Piano delle Performance

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la programmazione strategica (triennio 2019-2021) è stata avviata in raccordo con il processo di programmazione economico - finanziaria. Questo ha consentito di garantire il regolare svolgimento dell'attività amministrativa e l'ottimizzazione della produttività, dell'efficienza e della trasparenza dell'Amministrazione, come previsto dal D. Lgs n. 150 del 27 ottobre 2009.

La presentazione formale del Piano della performance avviene successivamente, con la presente deliberazione, contestualmente all'approvazione del Peg e degli altri suoi allegati (Piano Dettagliato degli Obiettivi e Albero delle Performance).

Come in parte già anticipato, i documenti, di cui si è tenuto conto per l'elaborazione del Piano della performance, sono:

- Programma di Mandato del Sindaco
- DUP 2019
- Bozza Bilancio di previsione pluriennale 2019 - 2021 e documento di presentazione del Bilancio 2019
- Dati Istat
- Dati forniti dalla Camera di Commercio
- Dati Aspal su elaborazione dati SIL
- Dati forniti dall'Ufficio Anagrafe
- Dati forniti dall'Ufficio Personale
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la sezione dedicata alla trasparenza e all'integrità, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 7 febbraio 2019.
- Osservazioni del Nucleo di Valutazione sulla Relazione sulla Performance
- Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del Nucleo di Valutazione

Per la Tabella 6, relativa alle Entrate della programmazione pluriennale prevista nel Bilancio di previsione 2019 - 2021, l'Area finanziaria ha estrapolato i dati dal software gestionale Urbi.

Il Piano della Performance e in generale il PEG sono stati realizzati grazie alla collaborazione e al confronto tra componente politica e componente tecnica del Comune. Nel suo Programma di Mandato, la Sindaca ha delineato le Priorità e le Aree strategiche di intervento che caratterizzano la sua

amministrazione. Nell'ambito di tali tematiche sono state individuate dagli Assessori competenti, in collaborazione con i rispettivi Dirigenti, gli indirizzi strategici di intervento (già anticipati nel DUP 2019) in un'ottica annuale, biennale e triennale, finalizzati a dare concretezza ai temi individuati dalla Sindaca nel suo Programma di Mandato.

Infine i Dirigenti, sulla base degli indirizzi ricevuti e con la collaborazione del personale, hanno dettagliato gli specifici obiettivi operativi e le azioni di cui si compongono, al fine di realizzare concretamente il disegno strategico contenuto nel Programma di Mandato.

6.2 Coerenza con la Programmazione economico - finanziaria e di Bilancio

Le scelte effettuate dall'Amministrazione comunale tendono a garantire il collegamento tra la Performance e la Programmazione economico finanziaria e di bilancio.

Il ciclo di programmazione economico-finanziaria prevede una rigorosa azione di contenimento della spesa pubblica. Su questo fronte è stata assicurata la massima coerenza tra il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio e quello di gestione della performance.

All'interno dell'impianto metodologico necessario per sviluppare il ciclo di gestione della performance, va collocato il processo per la definizione e misurazione degli standard di qualità, al fine di:

1. migliorare la qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e un innalzamento progressivo degli standard di qualità;
2. ottimizzare i costi dei servizi erogati.

Le diverse indagini di customer satisfaction, previste negli obiettivi operativi del PEG 2019, sono parte di questo percorso.

Il Ciclo di gestione della Performance, in tutte le sue fasi, dalla programmazione degli obiettivi alla misurazione e alla valutazione del loro grado di raggiungimento, coinvolge i diversi livelli organizzativi del Comune in un processo governato da indicatori qualitativi e quantitativi, orientati alla misurazione dell'efficacia e dell'efficienza tecnica ed economica.

Sezione III – La programmazione annuale

7. Il PEG e gli Obiettivi Operativi Strategici, Routinari, Annuali e Pluriennali

Gli Obiettivi Operativi sono presentati nel Piano dettagliato degli obiettivi, che è parte integrante del PEG. Essi concorrono al raggiungimento dei macroobiettivi appena illustrati. Il dettaglio (descrizione, tempi di attuazione, azioni, risorse coinvolte, indicatori per la misurazione e valutazione) è sintetizzato nelle singole schede del Peg 2019, a cui si rimanda.

Sezione IV – Dalla performance organizzativa alla performance individuale

La riforma del D. Lgs 150/2009, introdotta dal D. Lgs 74/2017, ha cercato di correggere l'eccessiva enfasi che il primo decreto riponeva sulla dimensione individuale a scapito della dimensione collettiva e del lavoro e risultato di squadra, indispensabili per una pubblica amministrazione.

Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa, composita, articolata e multidimensionale, rappresenta il contributo che l'Ente nel suo complesso e i singoli servizi apportano al raggiungimento del Programma di Mandato del Sindaco e al raggiungimento degli obiettivi, in cui si sviluppa lo stesso Programma di Mandato al fine di soddisfare i bisogni della Comunità amministrata.

La Performance Organizzativa comprende tutte le attività e i progetti dell'Amministrazione comunale ed i risultati attesi, già monitorati dai sistemi del controllo di gestione, mentre il Piano della Performance focalizza l'attenzione sugli obiettivi specifici che intende perseguire nel triennio successivo.¹

Alcuni ambiti propri della Performance Organizzativa, come i risultati della customer satisfaction, saranno considerati, comunque, elementi fondamentali per la valutazione dei Dirigenti.

Performance Individuale dei Dirigenti

Viene rilevata dal Nucleo di Valutazione tramite la scheda di valutazione dei Dirigenti, considerando sia i comportamenti organizzativi, sia gli obiettivi, ritenuti prioritari e significativi della prestazione dei Dirigenti, che effettivamente concorrono alla programmazione annuale e per i quali viene richiesta documentazione comprovante l'attività svolta.

¹ Paola Morigi, *Il Piano della performance e la valutazione delle prestazioni negli enti locali*, Sant'Arcangelo di Romagna, Maggioli Editore, 2017, pag. 118.

Sezione V – Le Relazioni tra Piano della Performance, Trasparenza e Piano triennale di prevenzione della corruzione

L'integrazione degli strumenti programmatori e il collegamento tra Performance e prevenzione della corruzione, contenute in una sezione apposita dedicata alla Trasparenza e all'integrità, sono garantite dalla presenza, all'interno del PEG 2019 (parte integrante e sostanziale del presente Piano della performance), di specifici obiettivi in tema di trasparenza e di controlli finalizzati a prevenire la corruzione.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza costituisce livello essenziale di prestazione e rappresenta un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, capace di garantire la piena attuazione dei principi previsti anche dalla normativa internazionale, in particolare nella Convenzione Onu sulla corruzione del 2003, recepita nel 2009 con la Legge n. 116.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce, dunque, un'area strategica per il Comune di Carbonia e si traduce nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali contenuti nel PEG. L'integrazione tra Performance e Trasparenza è assicurata anche dalla pubblicazione delle informazioni prodotte dal Ciclo di Gestione della Performance, contenute in particolare nella Relazione sulla Performance, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente del sito internet ufficiale del Comune di Carbonia. Tutto questo garantisce l'accessibilità totale alle informazioni, da parte dei portatori di interesse, sia in fase preventiva sugli obiettivi assegnati, sia nella fase successiva sui risultati conseguiti.

La tematica della trasparenza, strettamente legata a quella dell'anticorruzione, come rappresenta lo stesso piano triennale di recente approvato con atto di G.C. n. 22 del 7 febbraio 2019, non può che essere trasversale rispetto a tutte le attività del Comune, siano esse di natura strategica che istituzionale, e in questo ambito si è creata la massima integrazione tra le diverse strutture interessate, anche con riferimento alla Carta dei servizi, che diviene il luogo virtuale in cui conglobare tutte le informazioni necessarie al cittadino-utente (accessibilità, tempi di erogazione, modulistica, standard di qualità, ecc.) per usufruire del servizio richiesto.

Sezione VI – Processo e azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della Performance

Il Ciclo di gestione della Performance è il quadro di riferimento dell'azione amministrativa e si articola nelle fasi della programmazione, della pianificazione, del monitoraggio e della valutazione e misurazione, a cui segue la rendicontazione all'Amministrazione e ai cittadini e l'eventuale premio di produttività da erogare ai dipendenti.

Il monitoraggio periodico (Report intermedio e Report consuntivo) controlla lo stato di avanzamento degli obiettivi, rilevando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati previsti, le eventuali cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute anche in rapporto alla necessaria coerenza tra risultati conseguiti e target (risultati che si prefigge di raggiungere) predefiniti degli obiettivi.

Il Comune di Carbonia ha definito gli obiettivi sulla base delle esigenze della sua Comunità; ha individuato gli obiettivi in maniera chiara, specifica e misurabile, associando, a ciascuna azione che compone l'obiettivo, uno specifico indicatore, riferito ad un arco temporale predeterminato.

Il processo (le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità) e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della Performance sono descritti nel dettaglio nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dall'Amministrazione Comunale, a cui si rinvia. Alla fine di questo documento, per esigenze di sintesi e semplificazione, si riporta una rappresentazione grafica essenziale.

In coerenza con tali azioni di miglioramento, per la formulazione del presente Piano delle Performance sono state prese in considerazione le osservazioni del Nucleo di Valutazione espresse nelle precedenti Relazioni sulla Performance e i suggerimenti contenuti nella Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Sulla base di tali osservazioni e suggerimenti sono state attuate le necessarie modifiche e integrazioni, come ad esempio la stessa introduzione dell'Albero della Performance e l'ampliamento del presente documento.

Tutto il Ciclo di gestione della Performance, strettamente legato al DUP, alle decisioni di bilancio e a diversi strumenti del controllo di gestione, sarà oggetto di successivi aggiustamenti in un processo di miglioramento continuo. Iniziative di formazione e comunicazione saranno orientate a garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno e all'esterno dell'Amministrazione, con l'obiettivo di ricevere feed-back utili per migliorare l'intero processo.

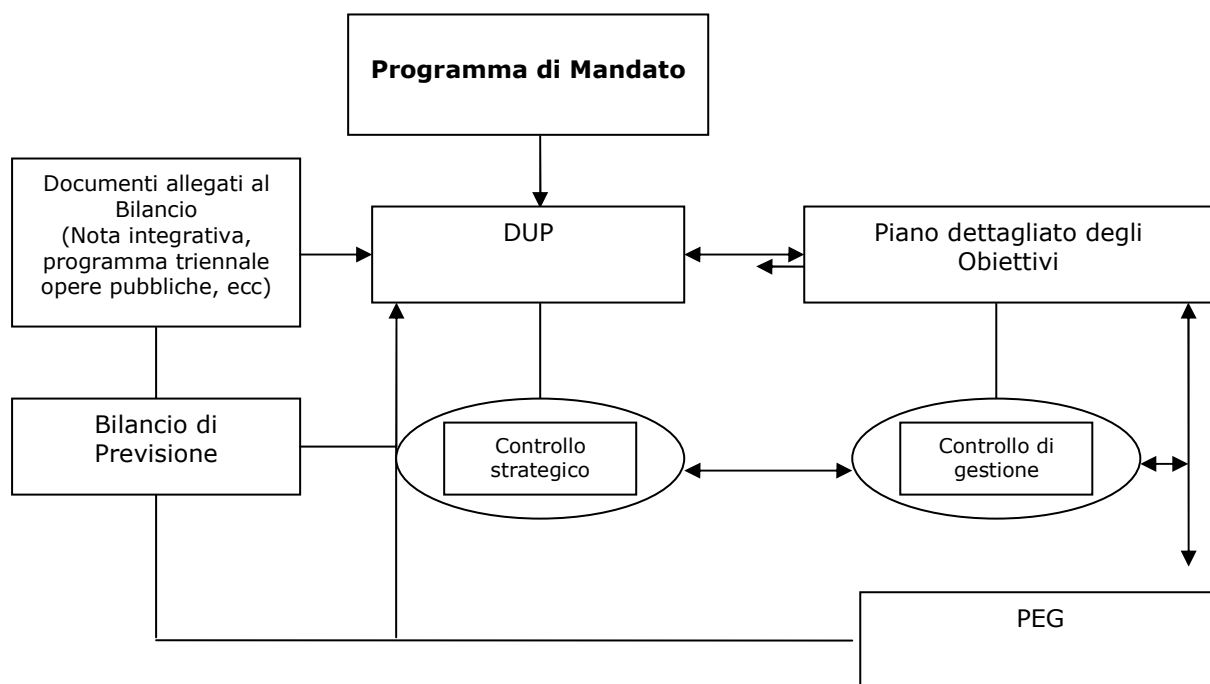
Per la diffusione all'interno dell'Amministrazione: l'approvazione del presente Piano e della successiva Relazione sulla Performance saranno comunicati tempestivamente ai Dirigenti al fine di una comunicazione puntuale ai rispettivi collaboratori. È compito di ciascun Dirigente informare i rispettivi collaboratori sul contenuto degli obiettivi assegnati, sulle previsioni del presente Piano e in generale del PEG 2019 come dei risultati raggiunti, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

In riferimento alla diffusione verso l'esterno, come già anticipato, riveste particolare importanza la pubblicazione del presente documento sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", a garanzia dell'accessibilità totale da parte di tutti i portatori di interesse.

Sarà importante anche avviare incontri formativi e informativi, dedicati alla Performance e al Sistema di Valutazione, con il Nucleo di Valutazione e rivolti ai Dirigenti e al personale. Si tratta di creare momenti di confronto per superare le criticità e ricevere suggerimenti utili per l'individuazione degli indicatori più adatti a ciascun obiettivo e per diffondere maggiormente la cultura della misurazione della performance. Come negli anni precedenti, l'Amministrazione comunale condurrà indagini di customer satisfaction sui servizi erogati per poter migliorare il rapporto tra il Comune e gli utenti.

Il Comune di Carbonia, infine, secondo le previsioni normative, della delibera ex CiVIT n. 22 del 2011, dell'art. 8 del D. Lgs 150/2009 e del suo Statuto, promuove lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità. A tal fine, sono stati individuati i rappresentanti dell'Amministrazione che fanno parte del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Per lo stesso motivo, ogni anno, viene approvato l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive.

Rappresentazione grafica del ciclo della programmazione – controllo dell'Ente locale:



Rappresentazione grafica semplificata del Ciclo delle Performance:

