



Comune di Carbonia
(Provincia Sud Sardegna)

PIANO DELLA PERFORMANCE
2018 - 2020
DEL COMUNE DI CARBONIA

INDICE

I.	Presentazione del Piano	pag. 3
II.	L'Amministrazione e la comunità	pag. 3
III.	L'Identità – L'Amministrazione in cifre e il contesto interno	pag. 6
IV.	Analisi del contesto esterno	pag. 8
V.	Priorità e Aree Strategiche di intervento	pag. 13
VI.	Tabella di corrispondenza tra Aree strategiche di intervento e Stakeholder	pag. 14
VII.	Il PEG e gli Obiettivi Operativi Strategici, Rutinari, Annuali e Pluriennali	pag. 15
VIII.	Le Relazioni tra Piano della Performance, Trasparenza e Piano di prevenzione della corruzione	pag. 15
IX.	Le Relazioni tra Programma di Mandato del Sindaco, Albero della Performance e PEG	pag. 17
X.	Processo e azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della Performance Soggetti e tempi del processo di redazione del Piano	pag. 19

I. 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, delle deliberazioni e indicazioni dell'ANAC – Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ex Civit), e delle 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).

II. L'Amministrazione e la Comunità

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;

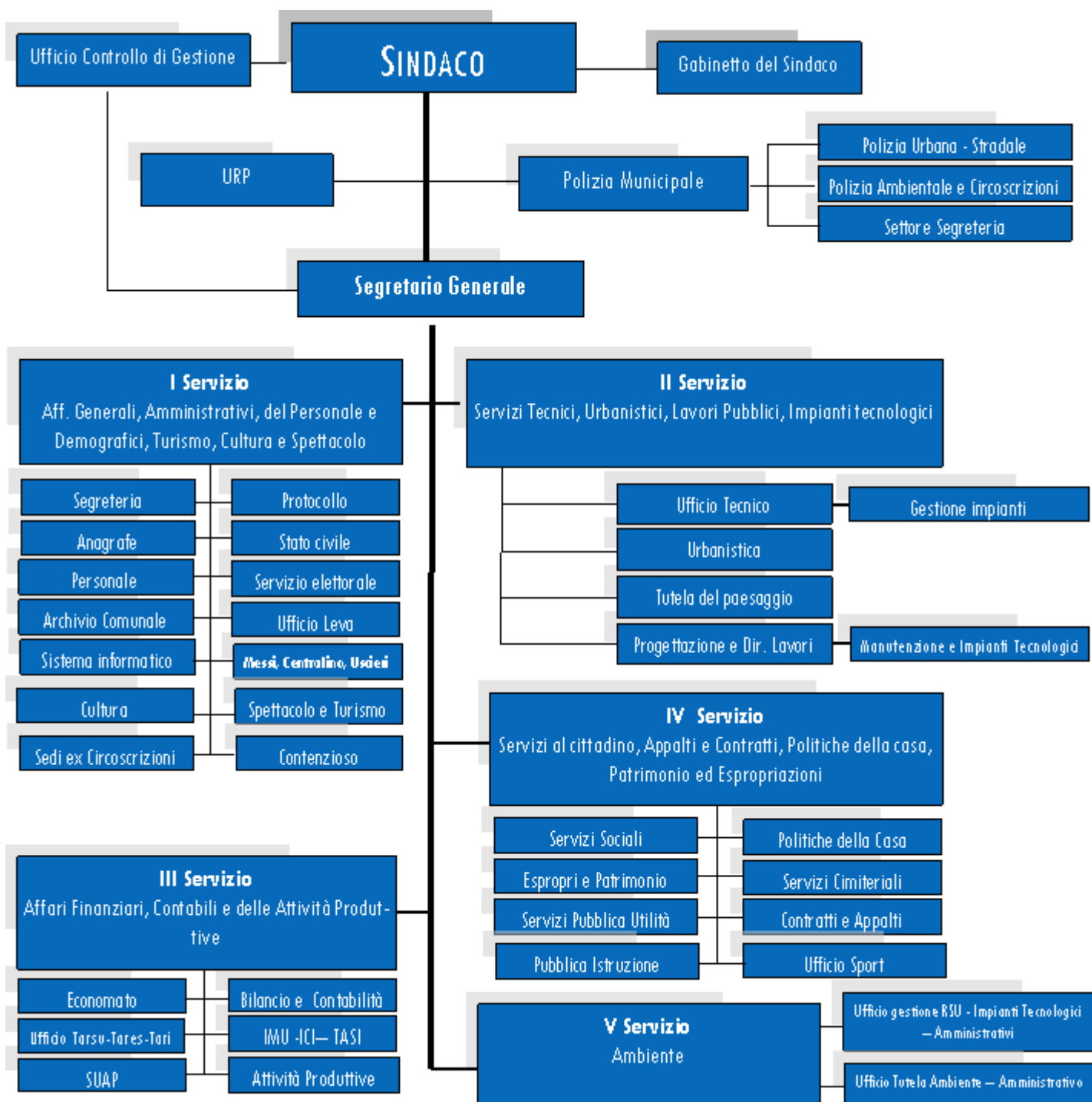
II SERVIZIO - Servizi Tecnici, Urbanistici, Lavori Pubblici, Impianti tecnologici;

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 142 unità (dati al 31/12/2017, sul personale a tempo indeterminato e dirigenti, escluso il segretario comunale), comprese due persone in aspettativa e una persona in comando presso altro Ente.

L'Organigramma: gli Uffici e i Servizi



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 dispone di risorse finanziarie che, negli ultimi anni, hanno subito molteplici riduzioni, imposte dalle manovre finanziarie nazionali e regionali, che hanno un impatto diretto sulla capacità di spesa dell'Ente e di conseguenza sul sistema dei servizi e prestazioni erogati dallo stesso. Ciò non di meno l'Amministrazione comunale si propone di resistere agli effetti derivanti dai tagli, individuando soluzioni che attenuino l'impatto di tali manovre, in un'ottica di conservazione e mantenimento dei servizi essenziali.

Come operiamo (Vision)

Strumenti importanti per la Programmazione comunale sono rappresentati dal DUP (Documento Unico di Programmazione) 2018 e dal Bilancio di previsione 2018 – 2020.

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

1. Tutelare le fasce deboli
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

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 Bilancio, Programmazione, Tributi, Innovazione tecnologica, Attività Produttive: dott. Mauro Manca

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.

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

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 dal Patto di Stabilità e dalla legislazione nazionale 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
Tempo indeterminato e dirigenti	174	163	160	154	152*	153*	149*	144**	142*

* 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 31/12/2017 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
Dirigenti	5	5	5	5	5	5	5	4*	3
Posizione D	40	40	37	37	35	37	36	36	17
Posizione C	61	57	57	56	55	55	55	54	71
Posizione B	62	56	57	52	52	52	49	46	47
Posizione A	6	5	4	4	4	4	4	4	4
TOTALE	174	163	160	154	152	153	149	144	142

* compreso una 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	%
Uomini	84	51,5%	87	54,4%	76	49,35%	76	50%	79	52%	77	51,67	74	51,39%	76	53%
Donne	79	48,5%	73	45,6%	78	50,65%	76	50%	74	48%	72	48,32	70	48,61%	67	47%
TOTALE	163	100%	160	100%	154	100%	152	100%	153	100%	149	100%	144	100%	142	100%

Tabella 4.- Analisi di genere: ripartizione del personale dirigente, escluso il segretario comunale. Anno 2016

	Dirigenti	Percentuale
Uomini	1	66,7%
Donne	2	33,3%
TOTALE	3	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.

Le Risorse Finanziarie del Comune

Tabella 6 – Le Entrate – programmazione pluriennale prevista nel Bilancio di previsione 2018-2020

Anno	Entrate per spese correnti e rimborso prestiti	Entrate in conto capitale
2018	34.134.397,09	14.618.952,81
2019	32.789.884,42	320.000,00
2020	32.757.153,37	320.000,00

IV. Analisi del contesto esterno

Analisi della Popolazione

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

Nella popolazione cresce l'aspettativa di vita, con la componente anziana (oltre i 65 anni) che rappresenta una parte consistente della popolazione complessiva (pari a 28.393 persone al 31/12/2017) con il conseguente aumento dei bisogni e delle necessità specifiche di una Comunità che invecchia. Secondo un recente studio della Regione, nella ex provincia di Carbonia Iglesias il numero di anziani per bambino è pari a 7,2, contro una media regionale di 5,8 e una media italiana pari a 5. L'indice di vecchiaia nella ex provincia di Carbonia Iglesias è pari al 220,9%, mentre in Sardegna è pari al 180,7% e in Italia al 157,7%.

Dal 2002 si registra un aumento costante del numero dei nuclei familiari, nonostante la diminuzione della popolazione totale. Il trend, eccetto per il 2014, conferma la crescita del numero dei nuclei familiari.

Tabella 7 - Nuclei Familiari

ANNO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOTALE Nuclei Familiari	11.950	12.058	12.093	12.646	12.538	12.568	12.611	12.711

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 l'1,93% della popolazione complessiva di Carbonia, mentre si rileva una prevalenza di donne straniere residenti (62,11%), rispetto agli uomini stranieri residenti (37,89%).

Tabella 8 - Andamento della Popolazione Straniera a Carbonia

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

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 aumentato, 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%.

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 di 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.

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.

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 2018

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, riferiti al 2012, 2013, 2014, 2015 e 2016 forniti dalla Camera di Commercio di Cagliari. I dati riguardano la struttura del sistema produttivo in termini di imprese registrate e attive per settore economico.

Tra il 2012 e il 2013 si è registrata una diminuzione di 7 unità tra le imprese registrate e di 19 unità tra le imprese attive. Tra queste, nel settore artigianale la differenza è di 6 unità per le imprese registrate e di 14 unità per le imprese attive.

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

Imprese attive nel Comune di Carbonia per settore economico					
Settore	2012	2013	2014	2015	2016
A Agricoltura, silvicoltura pesca	189	186	186	187	187
C Attività manifatturiere	138	132	129	127	133
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
F Costruzioni	238	230	228	227	228
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	601	594	587	585	594
H Trasporto e magazzinaggio	56	58	57	56	55
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	138	143	141	137	140
J Servizi di informazione e comunicazione	40	39	41	41	42
K Attività finanziarie e assicurative	37	31	31	33	33
L Attività immobiliari	16	17	18	15	15
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	35	36	34	33	32
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	41	43	41	41	42
P Istruzione	13	12	13	13	14
Q Sanità e assistenza sociale	18	18	17	15	17

R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	20	20	12	12	14
S Altre attività di servizi	89	93	96	99	92
X Imprese non classificate	3	1	1	1	0
Totale	1679	1.660	1640	1630	1647
Di cui artigiane	497	483	479	483	476

Fonte: Camera di Commercio Cagliari

Tra il 2012 e il 2015, la diminuzione delle aziende attive a Carbonia, è stata pari al 2,91%, mentre tra il 2015 e il 2016 si è registrato un leggero aumento pari al 1,04%, mentre le aziende riprendono a diminuire (- 1,44 %).

Sempre secondo i dati forniti dalla Camera di Commercio, il numero degli addetti impiegati nel 2016 dalle 1647 aziende con sede nel Comune di Carbonia erano pari a 4.583, di cui il 22,14% 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).

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 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

V. Priorità e Aree Strategiche di intervento

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

Il Programma di Mandato del Sindaco e il DUP 2018 - 2020 sintetizzano i macrobiettivi o aree strategiche di intervento dell'Ente che, nel PEG 2018 (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 macrobiettivi e gli obiettivi operativi, strategici e di routine dell'Ente, attuano le indicazioni del DUP e del Programma di Mandato del Sindaco.

Questi i Macrobiettivi e le Aree Strategiche individuate, su scale pluriennale, per il triennio 2018 - 2020:

1. Bilancio, politica delle entrate e fondi europei;
2. Bilancio sociale e 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
9. Carbonia città giardino della salute
10. Acqua bene comune
11. Politiche per il benessere animale
12. Carbonia smart city
13. Urbanistica e arredo urbano
14. Mobilità
15. Lavori e appalti pubblici: un'opportunità per le imprese locali
16. Progetto città sicura: polizia locale al servizio dei cittadini
17. Politiche sociali
18. Rete di solidarietà sociale
19. Contrasto al gioco d'azzardo
20. Anziani, disabili e politiche giovanili
21. Politiche della casa;
22. Carbonia città dello sport e della salute
23. Istruzione
24. Turismo, cultura, spettacolo
25. Attività produttive.

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

Aree strategiche di intervento	Stakeholder
1. Bilancio, politica delle entrate e fondi europei	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani
2. Bilancio sociale e bilancio partecipativo	Famiglie e singoli cittadini
3. Macchina amministrativa, Personale e Agenda digitale	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani
4. Trasparenza e democrazia partecipata	Famiglie e singoli cittadini; Associazioni, Associazioni di categoria,
5. Rifiuti zero	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani. Associazioni e Società
6. Recupero e sostenibilità ambientale	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società
7. Carbonia città giardino della salute	Famiglie e singoli cittadini
8. Acqua bene comune	Famiglie e singoli cittadini, associazioni di categoria
9. Politiche per il benessere animale	Proprietari di animali, animali, randagi

10. Carbonia smart city	Famiglie e singoli cittadini; Imprenditori, commercianti, artigiani
11. Urbanistica, arredo urbano e mobilità	Cittadini, automobilisti, pedoni
12. Lavori e appalti pubblici: un'opportunità per le imprese locali	Imprenditori, commercianti, artigiani, professionisti
13. Progetto città sicura: polizia locale al servizio dei cittadini	Famiglie e singoli cittadini
10. Politiche sociali	Famiglie e singoli cittadini. Donne. Persone e famiglie in difficoltà. Persone diversamente abili
11. Rete di solidarietà sociale	Persone e famiglie in difficoltà. Persone diversamente abili. Immigrati
12. Contrasto al gioco d'azzardo	Minori e Giovani. Famiglie e singoli cittadini. Associazioni
13. Anziani, disabili e politiche giovanili	Anziani e Disabili. Minori e Giovani.
14. Politiche della casa	Famiglie e singoli cittadini
15. Carbonia città dello sport e della salute	Famiglie e singoli cittadini; Minori e Giovani. Associazioni e Società, Spettatori e Turisti
16. Istruzione	Alunni, Insegnanti, Genitori.
17. Turismo, cultura, spettacolo e attività produttive	Famiglie e singoli cittadini. Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti. Associazioni e Società, Spettatori e Turisti

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

Il dettaglio degli Obiettivi Operativi che concorrono al raggiungimento dei macroobiettivi appena illustrati è sintetizzato nelle schede del Peg 2018, a cui si rimanda.

VIII. 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 una sezione apposita dedicata alla Trasparenza e all'integrità, sono garantiti dalla presenza, all'interno del PEG 2018 (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.

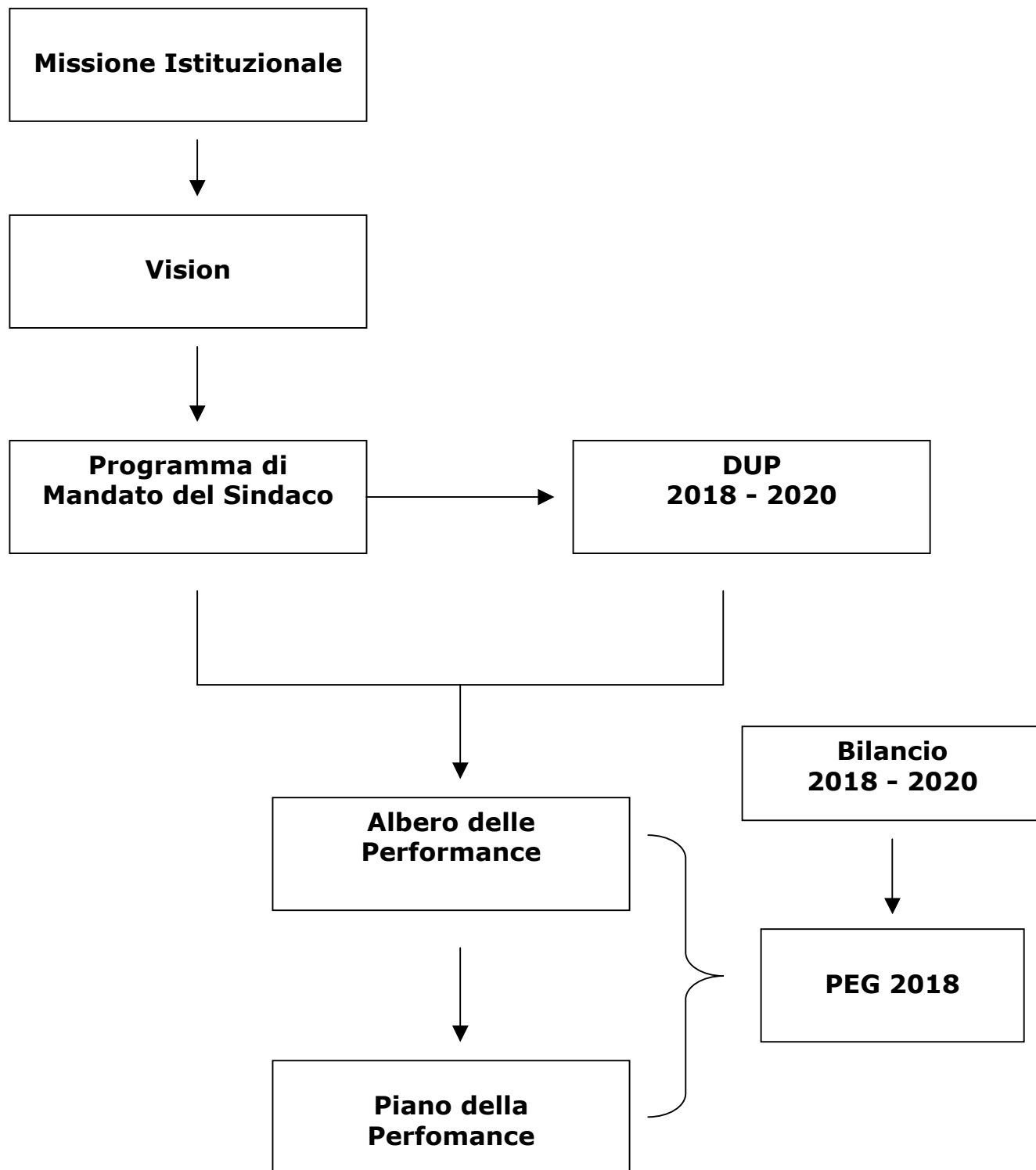
La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce, dunque, un'area strategica per il Comune di Carbonia e si traduce nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali contenuti nel PEG. L'integrazione tra Performance e Trasparenza è assicurata anche dalla pubblicazione delle informazioni prodotte dal Ciclo di Gestione della Performance all'interno della sezione Amministrazione Trasparente del sito internet ufficiale (www.comune.carbonia.ci.it). 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.

Il collegamento tra il Piano della performance e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è, invece, fondamentale per garantire

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. 9 del 31 gennaio 2017, 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.

IX. 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 2018 - 2020) 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 2018 - 2020, 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.

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 2018-2020) 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 2018
- Bilancio di previsione pluriennale 2018-2020 e documento di presentazione del Bilancio 2018
- 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 6 febbraio 2018.
- 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 2018 - 2020, 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 2018) 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.

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 2018, 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.

X. 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 obiettivi predefiniti.

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 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 dipendenti del Comune. È compito di ogni Dirigente, inoltre, informare i rispettivi collaboratori sul contenuto degli obiettivi assegnati e sulle previsioni del presente Piano e in generale del PEG 2018, 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 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 di Azioni Positive.

Rappresentazione grafica semplificata del Ciclo delle Performance:

