



COMUNE DI DECIMOPUTZU
Provincia Sud – Sardegna

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - PIANO DELLA PERFORMANCE

TRIENNIO 2022-24

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 28/04/2022

Indice

Introduzione - Il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi	3
PARTE I – Il comune di Decimoputzu si presenta	6
Identità	6
Mandato istituzionale	6
La programmazione	6
Il contesto territoriale	7
Il contesto interno	16
PARTE II - DALLA STRATEGIA ALL'OPERATIVITÀ'	27
Gli obiettivi e gli indirizzi strategici	27
Obiettivi Strategici contenuti del Dup	28
Obiettivi Operativi contenuti del Dup	29
La Performance Organizzativa	30
Allegati:	
1) Attribuzione delle entrate e delle spese previste nel bilancio di previsione finanziario 2022-24 articolate in capitoli (p.e.g. finanziario)	
2) Piano dettagliato degli Obiettivi di Performance Individuale	
2-A SEGRETARIO COMUNALE	
2-B AREA SERVIZI ISTITUZIONALI	
2-C AREA ECONOMICO – FINANZIARIA E PERSONALE	
2-D AREA CULTURALE-DEMOGRAFICO-PATRIMONIO	
2-E AREA TECNICA	

Introduzione - Il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi-il P.I.A.O.

Il Piano della Performance è un documento triennale di programmazione, in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Il Piano della performance è un documento programmatico triennale introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta), definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale ed i relativi indicatori;

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

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

Il *piano degli obiettivi* è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) il quale, come stabilito dall'articolo 169 del Tuel, è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, si riferisce ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. L'obbligo di adozione del PEG è previsto per i Comuni superiori ai 5.000 abitanti mentre per quelli con popolazione inferiore a tale soglia demografica vale la rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti.

Tuttavia, i Comuni inferiori ai 5 mila abitanti, pur non essendo tenuti all'adozione del PEG, devono redigere il piano delle Performance che, data la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, si traduce in una programmazione minimale ma comunque necessaria.

L'adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire oltre che una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il Piano delle Performance-Obiettivi è composto da una prima parte relativa alla descrizione dell'ambiente esterno e interno del Comune: si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e della situazione finanziaria. Segue una rappresentazione del passaggio dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione agli indirizzi operativi di gestione ed infine l'illustrazione dei programmi con gli obiettivi operativi.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, di conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente. Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato.

Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

Dall'anno 2022 la normativa prevede l'introduzione del P.I.A.O., che avrà una forma semplificata per i Comuni inferiori a 5.000 abitanti.

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;

- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti.

Nelle more dell'entrata a regime del P.i.a.o., viene redatto il presente piano della performance, che comprende il piano esecutivo di gestione finanziario, l'assegnazione delle risorse umane e il piano degli obiettivi relativi al triennio di riferimento

Lo schema sotto riportato chiarisce e mette a sistema i documenti facenti parte del ciclo di gestione della performance nei due aspetti della programmazione/rendicontazione:

Documento Unico di Programmazione



Piano Esecutivo di Gestione Piano
 dettagliato degli obiettivi Piano
 delle Performance Bilancio
 Annuale di Previsione
 Elenco annuale delle Opere pubbliche

Il PEG facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico orientando e guidando la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo, e responsabilizza sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati. Inoltre costituisce un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione.

Il PEG contribuisce alla veridicità e attendibilità della parte previsionale del sistema di bilancio, poiché ne chiarisce e dettaglia i contenuti programmatici e contabili.

Il Piano, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consentirà al cittadino di essere partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato, di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali, l'efficacia delle scelte operate, e di partecipare alla valutazione della performance organizzativa in rapporto alla qualità dei servizi erogati come previsto dalla lett. c) dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009.

PARTE I – Il comune di Decimoputzu si presenta

Identità

Il Comune di Decimoputzu 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

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.

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 dalle “Linee programmatiche di mandato”, che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e costituisce le linee strategiche che l’Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato.

Nell’anno 2021 si sono svolte le elezioni per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio comunale ed in data 11/10/2021 è stato proclamato eletto il Sig. Antonino Munzittu ed i Consiglieri tuttora in carica. Con atto assunto in data 14/02/2022 il Consiglio comunale ha preso atto della presentazione delle linee programmatiche di mandato da parte del Sindaco

Con l’avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.lgs 118/2011, è stato introdotto, nel sistema di programmazione degli enti locali, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) ; esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell’Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Il DUP riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione e la loro successiva gestione. Successivamente, sulla base del D.U.P. e del bilancio di previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, il Piano esecutivo di gestione redatto nella forma del piano della performance, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili di area.

Il contesto territoriale

Si estende nella parte centrale della provincia, a sud della Piana del Campidano, nei pressi del fiume Gora Pixina Longa, a confine con i comuni di Villasor, Decimomannu, Villaspeciosa, Siliqua e Vallermosa.

È raggiungibile tramite la strada statale n. 196 di Villacidro, che dista soli 6 km dall’abitato. Agevole si presenta anche il collegamento con la rete ferroviaria: la stazione di riferimento, lungo le linee Decimomannu-Iglesias e Villamassargia-Carbonia, si trova, infatti, a soli 5 km di distanza. L’aeroporto di riferimento, per i voli nazionali e internazionali, è a 22 km; sul continente, l’aerostazione di Roma/Fiumicino mette a disposizione

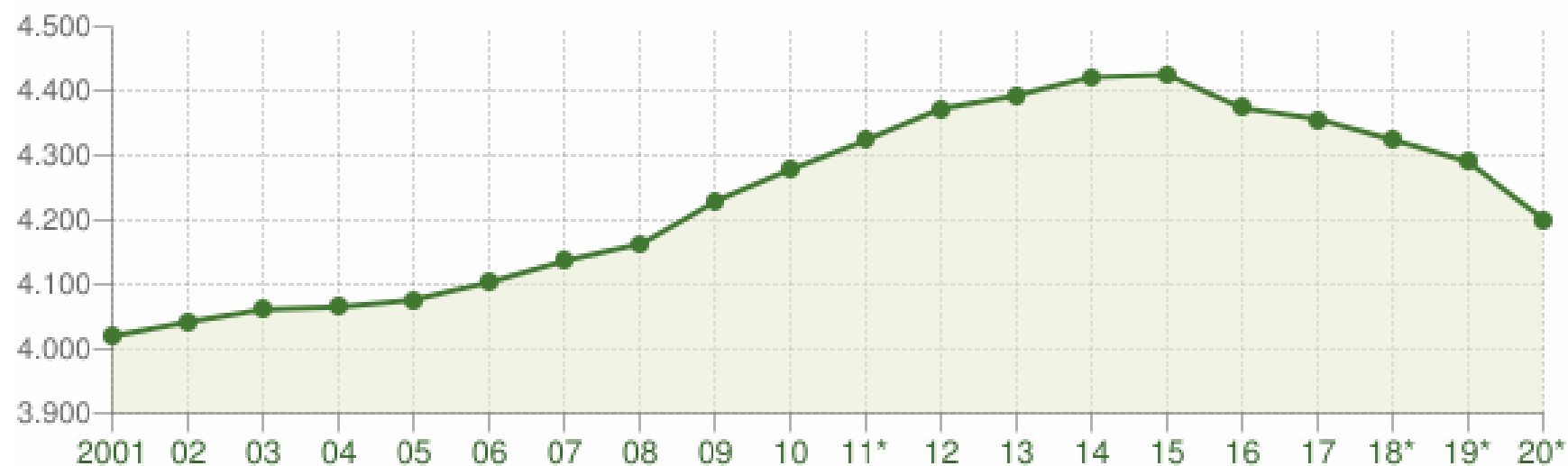
linee intercontinentali dirette. Il porto si trova a 27 km.

Dati sul territorio:

SUPERFICIE COMPLESSIVA	44,8 km ²
ALTITUDINE	17 m. s.l.m.

DENSITA' ABITATIVA	97,16 ab.
VIABILITA' (KM STRADE)	

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Decimoputzu dal 2001 al 2020. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI DECIMOPUTZU (SU) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

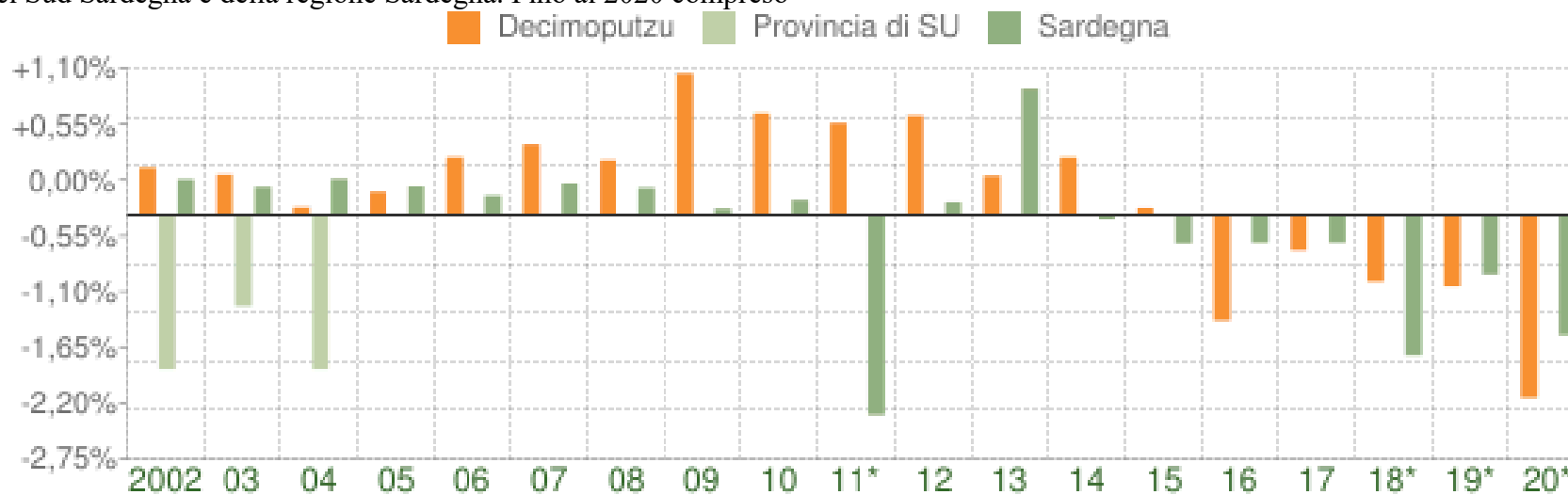
(*) post-censimento

Dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2002	31 dicembre	4.042	+22	+0,55%	-	-
2003	31 dicembre	4.061	+19	+0,47%	1.360	2,99
2004	31 dicembre	4.065	+4	+0,10%	1.373	2,96
2005	31 dicembre	4.076	+11	+0,27%	1.396	2,92
2006	31 dicembre	4.103	+27	+0,66%	1.429	2,87
2007	31 dicembre	4.136	+33	+0,80%	1.442	2,87
2008	31 dicembre	4.162	+26	+0,63%	1.477	2,82
2009	31 dicembre	4.229	+67	+1,61%	1.527	2,77
2010	31 dicembre	4.278	+49	+1,16%	1.593	2,68
2011 ⁽¹⁾	<i>8 ottobre</i>	4.357	+79	+1,85%	1.635	2,66
2011 ⁽²⁾	<i>9 ottobre</i>	4.315	-42	-0,96%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	4.323	+45	+1,05%	1.650	2,62
2012	31 dicembre	4.372	+49	+1,13%	1.697	2,58
2013	31 dicembre	4.392	+20	+0,46%	1.708	2,57
2014	31 dicembre	4.421	+29	+0,66%	1.733	2,55
2015	31 dicembre	4.425	+4	+0,09%	1.738	2,54
2016	31 dicembre	4.373	-52	-1,18%	1.741	2,51
2017	31 dicembre	4.356	-17	-0,39%	1.756	2,47
2018*	31 dicembre	4.324	-32	-0,73%	(v)	(v)
2019*	31 dicembre	4.290	-34	-0,79%	(v)	(v)
2020*	31 dicembre	4.202	-88	-2,05%	(v)	(v)

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Decimoputzu espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia del Sud Sardegna e della regione Sardegna. Fino al 2020 compreso



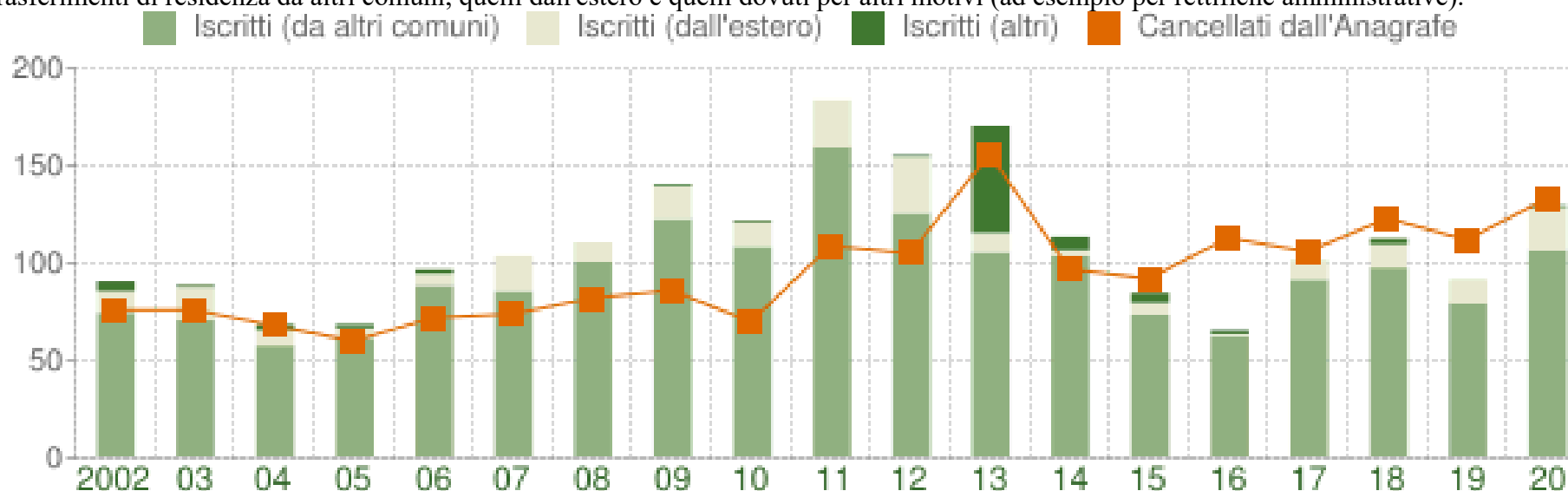
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI DECIMOPUTZU (SU) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

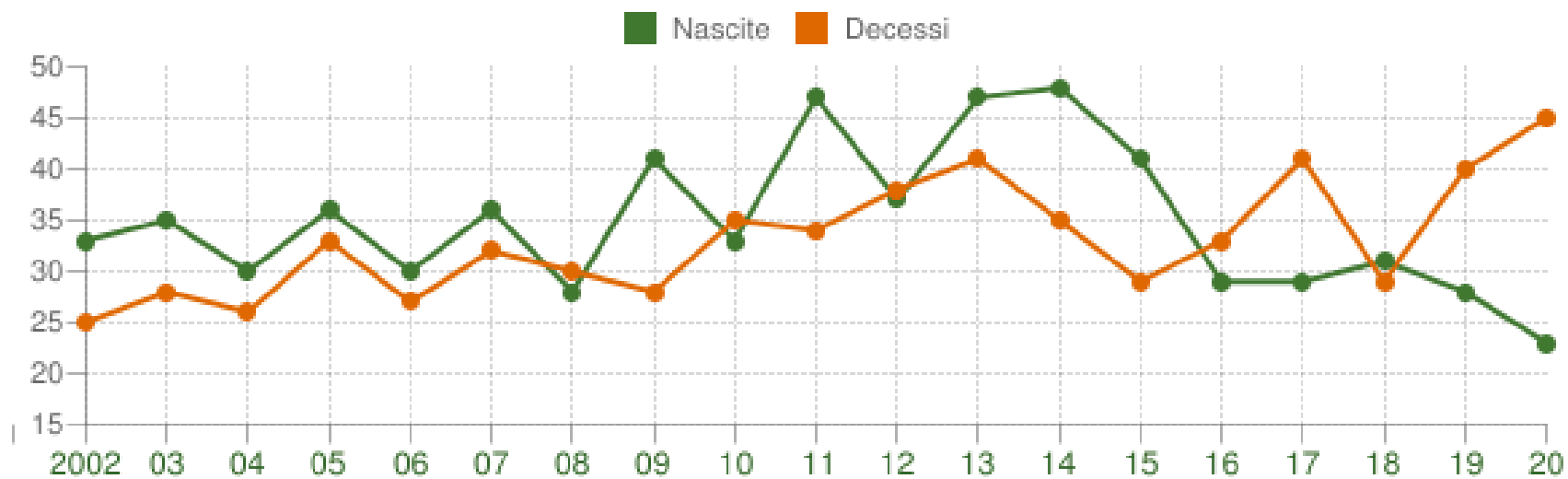
Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Decimoputzu fino al 2020 compreso. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI DECIMOPUTZU (SU) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Movimento naturale della popolazione



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI DECIMOPUTZU (SU) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

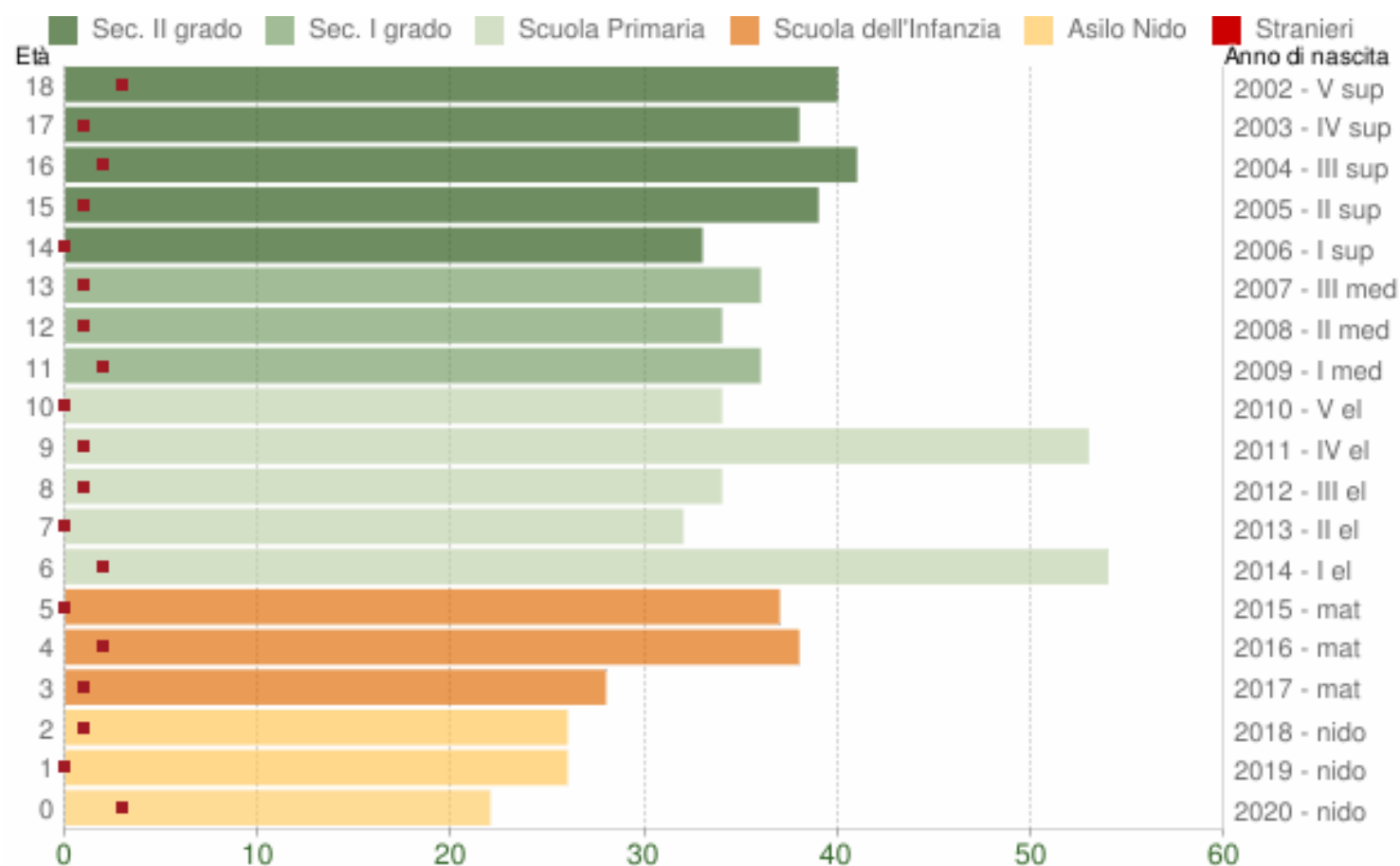
Popolazione per età, sesso e stato civile 2021

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%

0-4	140	0	0	0	84 60,0%	56 40,0%	140	3,3%
5-9	210	0	0	0	114 54,3%	96 45,7%	210	5,0%
10-14	173	0	0	0	89 51,4%	84 48,6%	173	4,1%
15-19	196	0	0	0	104 53,1%	92 46,9%	196	4,7%
20-24	155	1	0	0	96 61,5%	60 38,5%	156	3,7%
25-29	183	10	0	0	101 52,3%	92 47,7%	193	4,6%
30-34	163	47	0	1	105 49,8%	106 50,2%	211	5,0%
35-39	162	134	1	5	153 50,7%	149 49,3%	302	7,2%
40-44	124	199	1	14	170 50,3%	168 49,7%	338	8,0%
45-49	95	238	4	13	186 53,1%	164 46,9%	350	8,3%
50-54	67	247	8	19	162 47,5%	179 52,5%	341	8,1%
55-59	31	284	11	16	172 50,3%	170 49,7%	342	8,1%
60-64	34	235	21	20	137 44,2%	173 55,8%	310	7,4%
65-69	22	203	30	12	134 50,2%	133 49,8%	267	6,4%
70-74	17	144	33	3	104 52,8%	93 47,2%	197	4,7%

75-79	16	131	38	3	85 45,2%	103 54,8%	188	4,5%
80-84	19	84	51	1	68 43,9%	87 56,1%	155	3,7%
85-89	8	35	49	0	32 34,8%	60 65,2%	92	2,2%
90-94	3	8	18	1	12 40,0%	18 60,0%	30	0,7%
95-99	2	0	8	0	2 20,0%	8 80,0%	10	0,2%
100+	0	0	1	0	1 100,0%	0 0,0%	1	0,0%
Totale	1.820	2.000	274	108	2.111 50,2%	2.091 49,8%	4.202	100,0%

Popolazione per classi di età scolastica 2021 (01.01)



Popolazione per età scolastica - 2021

COMUNE DI DECIMOPUTZU (SU) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

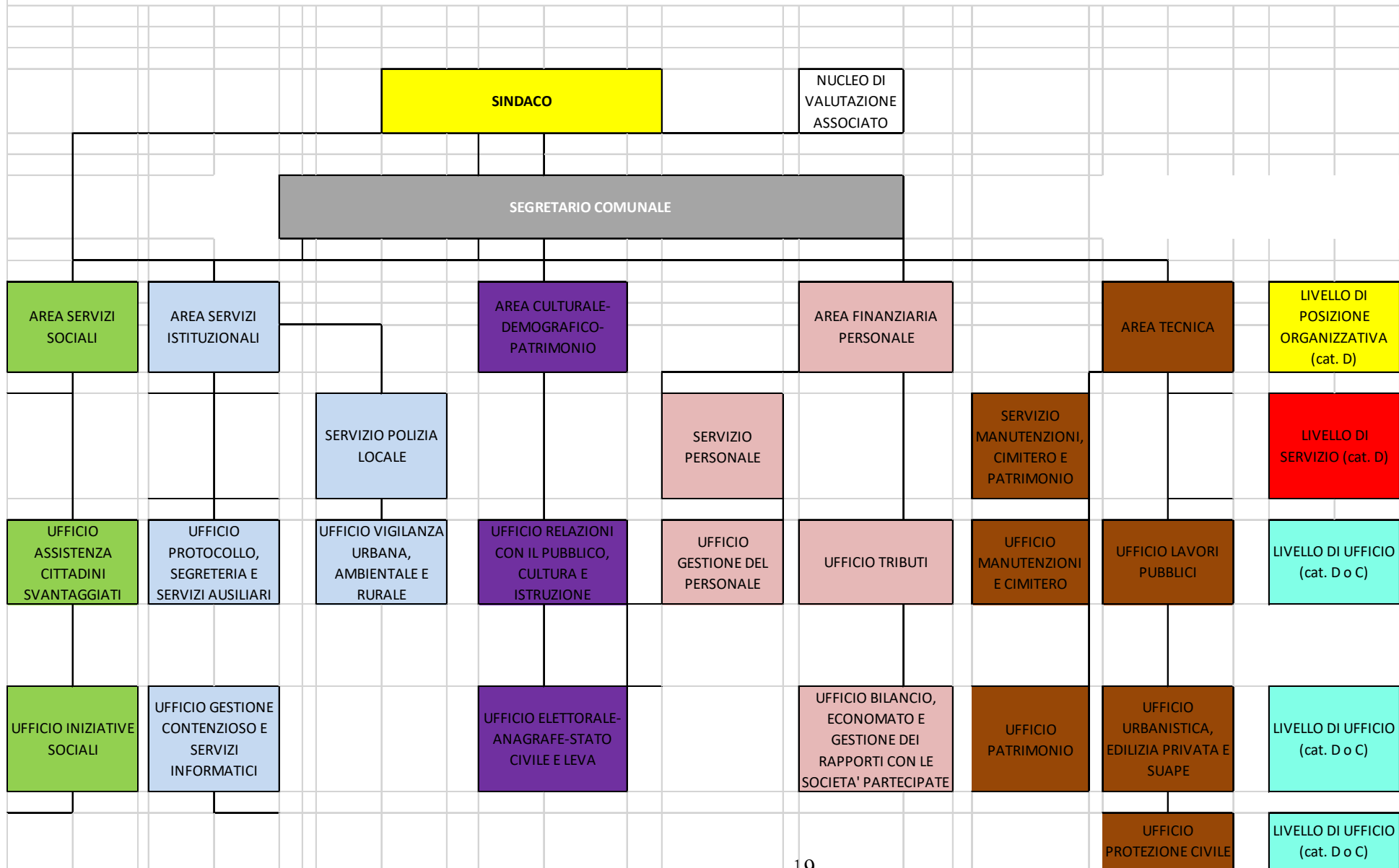
Imprese presenti sul territorio:

L'economia putzeze si basa principalmente sull'agricoltura e sulla pastorizia. Il settore primario è presente con la coltivazione di cereali, frumento, ortaggi, foraggi, olivo, agrumi, uva e altra frutta e con l'allevamento di bovini, suini, ovini, caprini, equini e avicoli. Il settore economico secondario è costituito da imprese che operano nei comparti della lavorazione e conservazione della frutta e degli ortaggi, dei materiali da costruzione ed edile. Il terziario si compone di una sufficiente rete distributiva ma necessita di servizi più qualificati, come quello bancario. Priva di servizi pubblici particolarmente significativi, non dispone di strutture di una certa rilevanza: sociali, sportive e per il tempo libero. Le scuole assicurano la frequenza delle classi dell'obbligo; per l'arricchimento culturale è presente la biblioteca comunale. Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione ma non di soggiorno. A livello sanitario, localmente è assicurato il solo servizio farmaceutico; per le altre prestazioni occorre rivolgersi altrove.

Il contesto interno

La struttura organizzativa del comune di Decimoputzu, rimodulata con atto Giunta comunale n° 2 del 01.02.2021, comprende cinque aree ed è articolata come rappresentata nel seguente organigramma:

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE DI PRIMO LIVELLO



Con il presente atto sono assegnati i dipendenti in servizio ai rispettivi Responsabili:

Struttura organizzativa assegnazione dipendenti

Responsabile			Responsabile			Responsabile			Responsabile			Responsabile	
Servizi Istituzionali			Economico-finanziaria e personale			Tecnica			Sociale			Culturale - Demografia e patrimonio*	
Dipendente	Profilo	Cat.	Dipendente	Profilo	Cat.	Dipendente	profilo	Cat.	Dipendente	Profilo	Cat.	Dipendente	Profilo
Marzia Emanuela Littera	Istruttore direttivo amministrativo - contabile	D	Sandro Cau	istruttore direttivo contabile	D	Salvatore Cambilargiu	istruttore tecnico	C	Loredana Mascia	Istruttore direttivo Assistente sociale	D	Marzia Emanuela Littera ad interim	istruttore direttivo amm.vo contabile
Tiziano Collu	esecutore - messo notificatore	B	Luigi Pittalis	istruttore amministrativo - contabile	C	Franco Munzittu	esecutore manutentore	B				Giulia Schirru	istruttore amministrativo
Sandro Bardino	operatore addetto agli uffici	A	Aronne Marongiu	istruttore amministrativo contabile	C	Patrizio Sabiucciu	collaboratore professionale -	B				Stefano Chessa	Istruttore amministrativo contabile
Enzo Petruzzelli	istruttore amministrativo contabile	C											
Bruna Pintus	istruttore direttivo coordinatore	D											
Monica Caddeo	vigile urbano	C											

Raffaele Schirru	vigile urbano	C
---------------------	---------------	---

—

PARTE II - DALLA STRATEGIA ALL'OPERATIVITÀ'

Gli obiettivi e gli indirizzi strategici

Con l'introduzione della nuova contabilità armonizzata è stata modificata la struttura del bilancio di previsione e quindi del piano psecutivo di gestione. In particolare, la parte spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi (articolo 14 del decreto legislativo n. 118 del 2011), la cui elencazione è obbligatoria per tutti gli Enti:

- le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate; sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli articoli 117 e 118 della Costituzione, assumendo come riferimento le missioni individuate per lo Stato;
- i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi istituzionali definiti nell'ambito delle missioni; la denominazione del programma riflette le principali aree di intervento delle missioni di riferimento, consentendo una rappresentazione di bilancio, omogenea per tutti gli enti pubblici, che evidenzia le politiche realizzate da ciascuna amministrazione con pubbliche risorse.

All'interno dell'aggregato missione/programma le spese sono suddivise per Titoli, secondo i principali aggregati economici che le contraddistinguono.

Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 04/04/2022 il Comune di Decimoputzu ha approvato il Documento Unico di Programmazione, partendo dagli indirizzi strategici indicati nelle linee di mandato relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2021-26.

La Performance Organizzativa

La performance organizzativa rileva i risultati degli obiettivi che l'amministrazione si pone nel suo complesso, come organizzazione deputata al conseguimento della propria “mission” istituzionale e della soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Essa viene misurata e valutata su due livelli: il risultato complessivo dell'organizzazione e il contributo che le aree di responsabilità apportano al medesimo risultato complessivo.

Gli ambiti di misurazione attengono fondamentalmente all'attuazione di politiche e al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni della collettività, all'attuazione di piani e programmi, alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dell'attività e dei servizi, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, l'efficiente utilizzo delle risorse.

L'ente provvederà quindi a misurare e valutare la propria performance organizzativa in relazione ai seguenti macro ambiti:

- Stato di salute dell'Amministrazione: indicatori attinenti alla gestione finanziaria dell'Ente;
- Attuazione della programmazione: indicatori sull'attuazione dei programmi di spesa e l'impiego delle risorse in relazione ai risultati;
- Funzionalità organizzativa e risorse umane: indicatori di efficienza dei processi e ottimizzazione delle risorse umane;
- Prevenzione della Corruzione, trasparenza e controlli interni: indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, accesso civico, applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, stato di attuazione dei controlli interni.

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza esterna ed interna riferiti ai profili di performance che caratterizzano ciascun macro-ambito. A ciascun indicatore è associato un target che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento.

Di seguito sono riportati gli obiettivi di performance organizzativa. In assenza di ulteriori specificazioni nelle schede individuali di ogni Responsabile di Area, il peso di ciascun obiettivo di performance organizzativa è di $\frac{1}{4}$ ciascuno del totale del punteggio assegnato alla performance organizzativa secondo la metodologia approvata dall'Ente.

Comune di Decimoputzu	Programmazione Obiettivi di Performance 2022-24	Unità Organizzativa
------------------------------	--	------------------------

PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	CdR Primario	Descrizione	CdR Coinvolti
	TUTTI	Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Attuazione delle misure previste e riferibili ai singoli Responsabili	TUTTI
	TUTTI	Gestione corretta delle entrate e delle spese come da assegnazione dei capitoli di bilancio-rapporto tra totale delle Entrate previste/totale Entrate accertate e totale Spese previste/totale impegni di competenza di ciascun Responsabile di Area	TUTTI
	TUTTI	Informatizzazione: Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on_line, App IO, SPID, PAGOPA - Conservazione informatica dei documenti -Aggiornamento dell'Indice P.A. - AGID	TUTTI
	TUTTI	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	TUTTI

Nel presente allegato sono approvati i pesi per i comportamenti professionali, di cui alla metodologia di misurazione e valutazione della performance per i titolari di p.o., approvata con Deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 21/05/2019:

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI		Peso assoluto
Comportamenti Professionali	Oggetto della misurazione	
Capacità di gestire efficacemente le risorse umane.	Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.	10
Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	10
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.	10
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle	10

	necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.	
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	10
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.	10
Orientamento al risultato:	Capacità di lavorare per il perseguimento di obiettivi, anche attraverso la autodeterminazione degli stessi, definendo livelli di prestazione sfidanti. Applicazione costante al raggiungimento dei risultati di competenza. Capacità di essere efficace finalizzando con continuità le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati	10
Iniziativa:	Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni dagli altri e senza subire gli eventi.	10
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori Capacità di cogliere i diversi contributi dati da ciascun collaboratore	10