



COMUNE DI ORIA
PROVINCIA DI BRINDISI

PIANO DELLE PERFORMANCE
2016/2018

Presentazione del Piano

In seguito alle modifiche normative introdotte con il d.lgs. 150/2009 e con la l. 213/2012 in materia di controlli interni degli Enti locali, l'Amministrazione comunale ha approvato il Regolamento sui controlli interni (deliberazione del Consiglio comunale n. 8 dell'11.03.2013) e il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione, trasparenza della performance (deliberazione del Commissario Straordinario n. 44 del 30.03.2015).

In tale contesto viene ad inserirsi il Piano della performance, documento di programmazione previsto dal d.lgs. 150/2009, con orizzonte temporale triennale avente lo scopo di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto il profilo dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti.

Tale documento si inserisce nel processo di integrazione tra la programmazione finanziaria e quella strategica derivante dalle linee di mandato del Sindaco, con la finalità, in divenire, di realizzare un unico documento di programmazione triennale che contenga e colleghi l'assegnazione di obiettivi, con le relative risorse umane e strumentali.

Quindi, il documento predisposto annualmente dal Segretario Generale rappresenta, in modo schematico e integrato il collegamento tra le Linee Programmatiche di Mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Infatti, in data 6 giugno 2016 è stato approvato il DUP e in data 9 giugno 2016 è stato approvato il bilancio di previsione 2016, con delibera di consiglio n. 37, il bilancio pluriennale 2016-2018, che rappresentano il presupposto per il processo di costruzione del Piano Esecutivo di Gestione 2016.

Successivamente, si è provveduto alla redazione del Piano mediante l'attivazione di un processo che ha visto coinvolto l'Ente nel suo complesso gli organi di indirizzo politico e amministrativo, la dirigenza, le Posizioni Organizzative e tutto il personale.

La struttura del documento contiene una proiezione triennale, rimanendo però fermo il principio per cui la sua durata è annuale, ma è opportuno che vengano indicati anche gli elementi caratterizzanti dell'attività dell'Ente nel biennio successivo. In altri termini, il primo anno è immediatamente produttivo di effetti, mentre gli altri due hanno carattere programmatico.

Contiene, inoltre, gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione, come delineati nell'apposito Piano triennale di Prevenzione sulla corruzione, per il periodo 2016/2018, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 05/02/2015, ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della legge n. 190 del 6.11.2012.

E' utile sottolineare che il Comune, nonostante le difficoltà, ha voluto costruire il Piano della performance non tanto secondo la logica del puro adempimento istituzionale, ma quanto piuttosto come momento di opportunità per pianificare le linee strategiche dell'Ente in armonia con la redazione del Bilancio di Previsione e del PEG, che individua per ogni area gestionale gli obiettivi da raggiungere e le relative dotazioni finanziarie e umane.

Il tema della performance, quindi, è diventato centrale nella gestione di un'organizzazione, in quanto risulta il contributo, in termini di propria azione, che ciascuna risorsa (in qualità di personale della struttura) apporta al raggiungimento degli obiettivi e, quindi, delle finalità per le quali l'organizzazione è stata costituita.

A questo proposito, i contratti di lavoro (nazionale e decentrati) legano agli esiti della valutazione percentuali più o meno rilevanti della retribuzione sulla base dei criteri e procedure predeterminate dall'Ente e inserite nel Regolamento di misurazione e valutazione del personale.

1. La sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

1.1 Il Comune

Secondo il titolo V della Costituzione, il Comune assume al ruolo di interprete primario dei bisogni

della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono attribuite, salvo che il legislatore intervenga per conferirle ad altro livello di governo (Provincia, Regione o Stato), al fine di assicurare l'esercizio unitario, sulla base dei servizi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza.

L'art. 13 del T.U.EE.LL., riconosce al Comune il ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale, di cui rappresenta gli interessi e promuove lo sviluppo. Tale norma assegna, quindi, al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio, con particolare riferimento ai settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico.

1.2 Il territorio

Oria è un comune italiano di 15.401 abitanti della provincia di Brindisi, in Puglia.

Situata in territorio collinare nel Salento settentrionale al confine con la Murgia, ha ricevuto il titolo di città nel 1951. Importante centro messapico e successivamente romano, la città è nota nel Medioevo per la sua comunità ebraica. Dalla fine del XVI secolo è sede dell'omonima diocesi.

Oria è collocata sulle più elevate alture di un cordone collinare di antiche dune fossili nel nord Salento, che le conferiscono una posizione dominante sulla circostante pianura salentina; L'altezza massima con 166 metri s.l.m., è raggiunta dal Colle del Vaglio, sulla cui sommità è costruito il castello. Non lontana dal percorso dell'antica via Appia tra Brindisi e Taranto, Oria dista 35 km da Taranto, 32 km da Brindisi e 45 km da Lecce.

1.3 La popolazione 2015

Maschi 7386

Femmine 7910

Totale 15296

1.4. La struttura dell'Ente

1.4.1 Gli organi di governo

Il Sindaco

Ferretti Cosimo

La Giunta Comunale

Vicesindaco

Dott. Egidio Conte

Deleghe correnti: Vice Sindaco, Cultura, Pubblica Istruzione, Urbanistica, Lavori Pubblici.

Assessori

Avv. Francesca Mazzotta

Deleghe correnti: Turismo, Spettacolo, Centro Storico, Sport.

Geom. Alfonso Sammarco

Deleghe correnti: Attività Produttive, Verde Pubblico.

Dott. Umberto Peluso

Deleghe correnti: Servizi Sociali, Personale, Trasparenza, Amministrazione Digitale, Politiche Comunitarie.

Dr.ssa Claudia Marsella

Deleghe correnti: Bilancio - Finanze e Tributi

Il Consiglio comunale

Presidente del Consiglio Comunale

Sig. Caniglia Glauco

Gruppo politico corrente: Identità e coesione

Consiglieri di Maggioranza

Sig. Conte Cosimo

Gruppo politico corrente: Identità e coesione

Sig. Furlone Antonio

Gruppo politico corrente: Regione Salento

Sig. Micelli Antonio

Gruppo politico corrente: Regione Salento

Sig. Spina Leonzio

Gruppo politico corrente: Uniti con Ferretti

Sig. Patisso Cosimo

Gruppo politico corrente: Uniti con Ferretti

Sig. Trentino Giovanni

Gruppo politico corrente: Uniti con Ferretti

Dr. Sorrento Gianfranco

Gruppo politico corrente: Identità e coesione

Dr. Vitto Ermanno

Gruppo politico corrente: Forza Italia

Sig. Biasi Francesco

Gruppo politico corrente: Unione di Centro

Consiglieri di Minoranza

Dott.ssa Carone Maria

Gruppo politico corrente: Candidato Sindaco non eletto

Avv. Carone Tommaso

Gruppo politico corrente: Oria E'

Dr. Mazza Angelo

Gruppo politico corrente: Cambiamo Storia

Ing. Zanzarelli Claudio

Gruppo politico corrente: Candidato Sindaco non eletto

Sig. Pomarico Cosimo

Gruppo politico corrente: Candidato Sindaco non eletto

Dr. Proto Antonio

Gruppo politico corrente: Isieme per Oria

1.4.2 L'organizzazione dell'Ente

Il Comune di Oria si avvale di una organizzazione complessa, costituita da risorse con ruoli e funzioni diversi, secondo il principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico e quelle gestionali.

La macrostruttura organizzativa del Comune di Oria è così articolata:

ORGANIGRAMMA

Settore: 1° Affari Generali

Servizio: Personale

Servizio: Contenzioso

Servizio: Contratti

Servizio: Segreteria e Affari Generali

Servizio: Servizi Archivistici e di Protocollo

Servizio: Servizi Demografici ed Elettorali

Servizio: Urp (istituito con D.G.C. n. 34 del 07.03.2014)

Settore: 2° Servizi Socio-Culturali - Scolastici

Servizio: Servizi Sociali

Servizio: Pubblica Istruzione

Servizio: Cultura, Sport e Promozione Turistica

Servizio: Biblioteca

Settore: 3° Servizi Finanziari

Servizio: Economato

Servizio: Tributi e Fiscalità Locale

Servizio: Finanziario

Settore: 4° Urbanistica ed Edilizia Privata

- Servizio: Urbanistica
- Servizio: Edilizia Privata
- Servizio: Gestione Patrimonio (utenze, fitti attivi e passivi)
- Servizi: Cimiteriali, Pubblica Illuminazione

Settore 5° Lavori Pubblici

- Servizio: Lavori Pubblici
- Servizio: Autorizzazioni Paesaggistiche
- Servizio: Trasporto pubblico
- Servizio: Ambiente ed Ecologia
- Servizio: Manutenzione patrimonio
- Servizio: Decreto Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche — Sicurezza nei luoghi di lavoro — Datore di lavoro

Settore: 6° Polizia Municipale

Servizio: Polizia Municipale

Settore: 7° Attività Produttive

Servizio: Annona Vigilanza e Pubblica Sicurezza

Servizio: SUAP

Servizio: Agricoltura

1.4.3 La dotazione organica

La dotazione organica complessiva

Allegato

DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	Dettaglio Professionale	Posti Previsti	Posti Coperti	Posti Vacanti
A	Ausiliario D'Ufficio - Usciere	10	10	0
	Operatore Tecnico	1	1	0
B1	Esecutore Amministrativo	9	9	0
	Messo Notificatore	1	1	0
B3	Collaboratore Professionale	1	1	0
	Istruttore Tecnico	4	2	2
C1	Istruttore Tecnico	1	1	0
	Perito Agrario			
	Istruttore Amministrativo /Contabile	12	7	5
D1	Agente di Polizia Locale	9	4	5
	Istruttore Direttivo Tecnico	2	2	0
	Istruttore Direttivo Amministrativo	3	0	3
	Istruttore Direttivo Contabile	1	0	1
	Assistente Sociale	1	1	0
	Istruttore Direttivo	1	1	0
	Specialista di Vigilanza			
D3	Funzionario Vice Segretario	1	1	0
	Funzionario Amministrativo	1	1	0
	Funzionario Contabile	1	1	0
	Funzionario	1	0	1
	Comandante Corpo Polizia Municipale			
	TOTALE	60	43	17

Personale in servizio per settore

1° Settore: AFFARI GENERALI - Responsabile: Dott.ssa Loredana D'ELIA

C1	ARIANO
B3	PENTA
B1	SARTORIO
B1	FRAGNELLI
B1	MORETTO
B1	MAGGIORE
A1	D'IPPOLITO
A1	OGGIANO
A1	STRABONE
A1	DE STEFANO
A1	CARONE E.
A1	RIZZELLO
A1	PERRUCCI
LSU	CARAGLI
LSU	TAURISANO

2° Settore: SERVIZI SOCIALI - Responsabile: Dott.ssa Antonella GOBBI

D1	ASCIANO
C1	PATISSO L.
C1	PELLICO
B1	DARIMADEA
B1	CARONE A.
B1	PIPINO
A1	TAMBURRANO

3° Settore: ECONOMICO FINANZIARIO – Responsabile: Dott.ssa Angelica SABBA

C1	GENNARI
B1	PINTO
B1	BALESTRA
B1	PATISSO C.
A1	SALERNO

4° Settore: URBANISTICA - Responsabile: Ing. Emanuele ORLANDO

C1	CAVALLO
C1	MARRAFFA

5° Settore: Lavori Pubblici – Responsabile : Ing. Cosimo Pescatore

C1	DURANTE

6° Settore: Polizia Municipale - Dott. Antonio MORELLI

C1	RANIERI
C1	VALLERI
C1	MASCIA
C1	CANIGLIA
A1	GAETA
C1	PAGANO

C1	MOLA
C1	RUBINO
A1	ALIGHIERI

2. Il Piano della Performance

Il Piano della performance 2016-2018 del Comune di Oria è stato il frutto di un processo che ha visto la collaborazione degli organi dirigenziali e il contributo della componente politica dell'Ente, e si è concluso con l'approvazione del DUP 2016-2018, del bilancio di previsione 2016 e del PEG finanziario 2016.

Il documento in questa prima fase, infatti, ha presupposto lo sviluppo di un percorso scaturito da un confronto tra gli organi politici e i Responsabili di Settore, analizzando le situazioni esistenti attualmente nell'Ente e individuando i risultati a cui tendere, attraverso un'attenta analisi e valutazione delle risorse e dei vincoli esistenti.

Gli Obiettivi operativi di natura strategica, infatti, derivano da una ulteriore definizione dell'attività programmatica che si è definita nei programmi del DUP, nei quali sono state evidenziate le azioni ed i programmi da realizzare nel corso del triennio e dei documenti di previsione del bilancio 2016.

In questa prima annualità del documento, si è voluto cogliere l'occasione, quindi, di:

- creare uno strumento quanto più possibile semplice e in grado di puntare a garantire coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'Ente;
- creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'Ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- sviluppare il processo di conoscenza delle risorse utilizzate e la trasparenza del sistema di programmazione e controllo.

Il Piano è costruito a matrice, rappresentando una mappa logica, dei legami tra Mandato istituzionale, Aree strategiche, Obiettivi strategici ed Obiettivi operativi.

In altri termini, tale matrice dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale.

Nel caso specifico, il Piano è costituito:

- da **Aree strategiche** di interesse, individuate dalle linee di mandato del Sindaco e che forniscono una visione globale degli ambiti lungo i quali il Comune intende muoversi e attraverso i quali valuta e misura la sua performance;
- dagli **Obiettivi strategici**, di declinazione triennale, raggruppati nei programmi del DUP;
- dagli **Obiettivi operativi**, di declinazione annuale degli strategici, inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione, mediante l'assegnazione ai responsabili dei settori comunali delle risorse umane e finanziarie e delle dotazioni strumentali funzionali alla realizzazione delle politiche .

– La struttura del Piano della Performance 2016-2018

La gestione per obiettivi comporta, quindi, l'articolazione di obiettivi programmatici, che fungono da indirizzo per l'attività dell'Ente, in un periodo di tempo che abbraccia più anni, risultanti essere concreta manifestazione (in termini di scopi e valori) della pianificazione pluriennale della gestione. Una volta definiti questi macro obiettivi (Obiettivi strategici), si programma l'attività per orizzonti

temporali più brevi e si scompongono, quindi, in obiettivi annuali (Obiettivi operativi), che considerati singolarmente comportano il raggiungimento parziale del macro obiettivo da cui dipendono, ma che nel loro complesso concorrono alla piena realizzazione dello stesso.

Nello specifico, gli Obiettivi operativi sono organizzati in Obiettivi di struttura (che contribuiscono al raggiungimento della performance organizzativa) e in Obiettivi individuali (che contribuiscono al raggiungimento della performance individuale), suddivisi in una serie di schede

(vedi Allegato), che contengono:

- la descrizione dell'obiettivo;
- la tipologia dell'obiettivo ;
- le fasi e azioni dell'obiettivo;
- gli indicatori di performance, con l'indicazione delle pesature e dei target di riferimento.

Il Piano, però, nel 2016 dovrà contenere non solo l'indicazione dei risultati attesi in termini di output, ma anche di outcome.

In altri termini, è utile che siano previsti i risultati esterni, le conseguenze per i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati, oltre alla previsione degli indicatori sulla cui base misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi da parte dei dirigenti.

Tali informazioni, infatti, costituiscono gli elementi attraverso cui misurare gli obiettivi e valutare, in fase di rendicontazione annuale, se i vari livelli organizzativi dell'Ente siano stati in grado di realizzare una buona performance organizzativa o meno.

In questo modo, le misurazioni emerse al termine di ogni esercizio verranno inserite nelle schede di valutazione della performance del personale (dirigenziale e non) dell'Ente e nella Relazione della performance, al fine di analizzare gli eventuali scostamenti e intervenire tempestivamente sulle cause che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi e provvedere a rimodulare alcune voci del Piano.

Per questo motivo, il Piano non deve essere considerato un documento statico ma è un documento in evoluzione, suscettibile a modifiche e miglioramenti in corso di svolgimento e di aggiornamento annuale, a seguito dell'approvazione dei documenti di programmazione finanziaria.

2.1 La trasparenza del Piano del performance

La trasparenza del Piano della performance viene garantita, all'interno, con l'organizzazione di momenti di condivisione all'interno della struttura organizzativa sia in fase di preparazione, che successivamente all'approvazione, soprattutto con l'organo di amministrazione e i titolari di incarichi di posizioni organizzative.

Invece, la comunicazione verso l'esterno avviene, mediante la pubblicazione del documento nella sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale del Comune.