

COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE

(Provincia di Pescara)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 112 del Reg. Data 17/09/2018	OGGETTO: Approvazione Piano della Performance.
------------------------------------	--

L'anno duemiladiciotto, il giorno diciassette del mese di settembre alle ore 11,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

- | | |
|---------------------|-----------|
| 1) Antonio D'Angelo | Sindaco |
| 2) Lino Sciambra | Assessore |
| 3) Lorenzo Petrilli | Assessore |

Presenti	Assenti
X	
X	
	X

Presenti n. 2
Assenti n. 1

Partecipa il Segretario comunale dott.ssa Anna Claudia ARDUINO.

Il Sindaco, Ing. Antonio D'Angelo, constatato che gli interventi sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

⇒ il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, ha espresso parere "favorevole".

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267;

Premesso che :

- con Legge delega n. 15 del 4 marzo 2009 il Parlamento italiano ha dato mandato al Governo di apportare modifiche sostanziali alla legislazione vigente al fine di pervenire ad una riforma organica della P.A.;
- il Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, principale intervento legislativo approvato nel rispetto della legge delega, ha recepito le indicazioni della legge stessa, introducendo numerose novità in campo legislativo in tema di contrattazione, dirigenza, trasparenza e integrità, sanzioni disciplinari, premialità e valutazione;
- lo stesso decreto, riaffermando all'art. 31 la piena potestà regolamentare e statutaria degli enti locali, ha stabilito l'obbligo per i comuni di disciplinare le materie in tema di premialità e valutazione, pena l'entrata in vigore, per gli inadempienti, delle rigide prescrizioni, vincolanti per la P.A. centrale, previste nel decreto in parola, in particolare quelle riferite al sistema delle fasce di merito;
- ai sensi del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017, l'Amministrazione deve procedere alla redazione del cosiddetto "Piano della Performance", quale documento programmatico che descrive obiettivi ed indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle sue strutture e che, ai sensi della richiamata normativa, tale Piano deve essere articolato in modo da assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione della performance nonché determinare, nel suo sviluppo, un significativo miglioramento della qualità dei servizi, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;

Visto il Regolamento di Valutazione delle Performance;

Ribadito che l'attività di valutazione del personale utilizza anche i risultati del controllo di gestione;

Considerato:

- che la definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere tiene conto del periodo di tempo residuale per l'anno 2018 e del contesto interno caratterizzato da un accertata deficitarietà strutturale determinata dalle ridotte dimensioni dell'Ente (con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti e pertanto non tenuto all'adozione del PEG), da una minima dotazione di personale e da spazi angusti nella programmazione della spesa;
- che si tratta pertanto di una programmazione minimale, ma comunque necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire;
- che l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato;

Ritenuto, pertanto, di approvare con atto separato e autonomo gli obiettivi e relativi indicatori anche in considerazione dell'obbligatorietà del piano ai fini di future assunzioni;

Dato atto che il documento allegato costituisce nel suo complesso il "Piano degli obiettivi e della

performance 2018”;

Ritenuto di approvare il “Piano degli obiettivi e della performance 2018” e di assegnare ai titolari di p.o. gli obiettivi di rispettiva competenza, come individuati;

Visto il DLgs 118/2011;

Visto lo Statuto dell’Ente;

Visto il Decreto Legislativo n° 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;

Viste le direttive impartite dall’ANAC;

Visto il TUEL;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

1. Di approvare l’allegato Piano della Performance 2018-2020 - annualità 2018 dell’Ente che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (All. A);
2. Di assegnare ai titolari di P.O. in conformità al “Piano degli obiettivi e della performance 2018”, l’onere del conseguimento degli obiettivi definiti di rispettiva competenza e la rendicontazione, a consuntivo e in sede di valutazione secondo le metodologie vigenti nell’ente, come specificato nelle premesse;
3. Di rettificare eventuali precedenti atti amministrativi in contrasto con il presente;
4. Di pubblicare il suddetto piano nell’apposita sezione del sito Istituzionale dell’Ente “Amministrazione Trasparente” sotto la voce “performance”, nonché di trasmettere copia del presente atto, unitamente agli allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, al Nucleo Indipendente di Valutazione.
5. Di dichiarare, con altra votazione unanime, la presente delibera urgente ed immediatamente eseguibile.-



Comune di SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE

Provincia di PESCARA

Piano della performance

2018/2020

1. PREMESSA

Con la legge 15/2009 e con il relativo decreto di attuazione del 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Riforma Brunetta), il legislatore ha operato una nuova riforma organica sulla disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, il suo principale intento è stato quello di riformare l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. È stato così introdotto il cosiddetto "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" volto ad un miglioramento della qualità dei servizi offerti ed alla crescita delle competenze professionali, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e trasparenza in merito ai risultati raggiunti ed alle risorse impiegate.

Le amministrazioni dovranno quindi dotarsi di un "*Piano della Performance*" che, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individui gli indirizzi, gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi, e definisca anche sulla base delle risorse disponibili e degli obiettivi finali ed intermedi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance amministrativa, nonché l'insieme degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

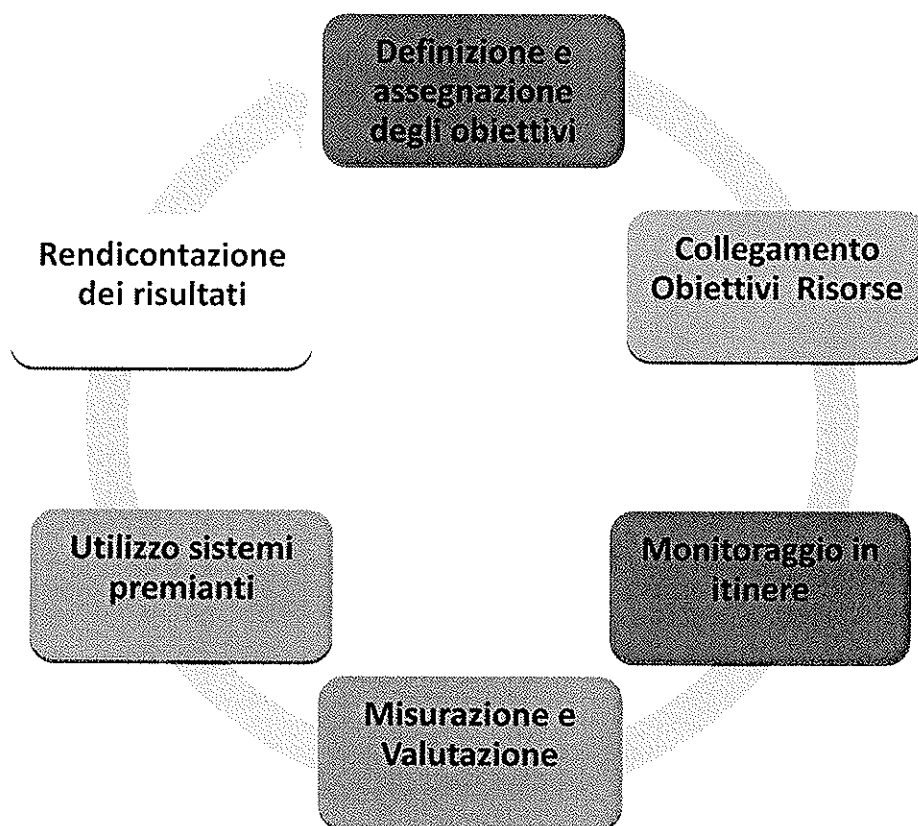
Inoltre le amministrazioni dovranno redigere a consuntivo, un'apposita "*Relazione sulla performance*" che evidenzi con riferimento all'anno precedente i risultati raggiunti, siano essi organizzativi che individuali, tenendo conto degli obiettivi inizialmente preventivati, e delle risorse che si hanno a disposizione, per poter infine individuare anche eventuali scostamenti della gestione.

All'interno del decreto 150/2009, sussiste inoltre una visione della performance ispirata all'idea di creazione di "*valore pubblico*", intesa sia come soddisfacimento di interessi collettivi attraverso la produzione di beni pubblici nei più svariati ambiti come la sicurezza, l'istruzione, l'occupazione, la salute, ma anche come adeguatezza del servizio prestato rispetto al bisogno dell'utente che riceve quel determinato servizio.

Ai fini dunque dell'attuazione del D.lgs. n. 150/2009, il quale obiettivo principale è quello di un approccio alla performance intesa come "management", volta a fissare un metodo di governo e di amministrazione capace di gestire, misurare e valutare i risultati ottenuti, attraverso una gestione che coinvolge non solo i singoli politici – dirigenti, ma tutta l'organizzazione nel suo complesso, particolare importanza assume l'affermarsi del ciclo di gestione della performance, articolato nelle sue seguenti fasi:

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

Il ciclo della performance costituisce dunque un metodo altamente specializzato e complesso, che genera così un profondo cambiamento nelle amministrazioni pubbliche, il quale intento è pur sempre quello di stabilire un legame diretto tra valutazione e retribuzione seguendo infine una logica di "merit system" ossia di un sistema fondato sull'incentivazione e sull'effettiva valorizzazione del merito mediante l'attribuzione selettiva e meritocratica di riconoscimenti sia di carattere economico che di carriera.



2. PRESENTAZIONE DELL'ENTE

Caratteristiche del territorio

San Valentino in Abruzzo Citeriore è un comune italiano di 1.918 abitanti della provincia di Pescara in Abruzzo. Dopo la scomparsa del comune di Pino sulla Sponda del Lago Maggiore per fusione nel nuovo comune di Maccagno con Pino e Veddasca con il quale deteneva il primato, è il comune italiano dal nome più lungo, essendo composto da 30 caratteri esclusi i nomi ufficiali dei comuni bilingui e trilingui.

Il borgo di **San Valentino in Abruzzo Citeriore** domina la valle del fiume Pescara e sorge nel comprensorio montano della Majella e del Morrone.



Il centro abitato di **San Valentino in Abruzzo** si sviluppa intorno al nucleo storico originario al cui interno domina il castello, risalente alla fondazione del paese (1006).

Una parte del territorio del borgo è caratterizzata da gradinate che si aprono in suggestivi slarghi, caratteristici del Sei-Settecento, e si sviluppano attorno alle chiese, ai palazzi e alle case storiche.

Geografia fisica

Ubicato fra il fiume Aterno-Pescara ed il fiume Orta, si trova nel comprensorio pedemontano della Majella e del Morrone, che oscilla fra i 200 e i 650 m s.l.m., di cui fa parte l'omonima Comunità montana. La Città di San Valentino in A.C. si trova a 450 m s.l.m. in un punto particolarmente panoramico dove è possibile scorgere tutta la valle del fiume Pescara in direzione dell'Adriatico.

Storia

Nel comune sono stati ritrovati degli insediamenti in una grotta risalenti alla preistoria, il che fa ritenere che già all'epoca esistessero degli abitanti nella zona. Il territorio, successivamente abitata in qualche area sparsa, intorno all'anno 1000 sentì l'esigenza di una fortificazione per proteggersi dagli attacchi barbari; pertanto nel 1006 fu ufficialmente fondata.

Fino al 1182 era nota come *Castrum de Petra* sul *Chronicon casauriense* del monastero di San Clemente a Casauria, e successivamente prese il nome attuale in virtù del martirio dei fratelli Valentino e Damiano presso un borgo della località Zappino. Nella metà del XII secolo fu feudo del Contado di Manoppello da parte di Drogone e poi di Riccardo di Trogisio. Nel 1233 fu inserita nel Giustizierato d'Abruzzo creato da Federico II di Svevia, nel successivo troncone dell'Abruzzo Citeriore del territorio sud di Chieti, da cui il nome.

Nel XIV secolo subì la dominazione degli Orsini e degli Acquaviva di Atri, fino alla distruzione nel 1423 da Braccio da Montone in marcia verso L'Aquila. Nel 1487 San Valentino fu di Ferdinando d'Aragona, che lo cedette a Organtino Orsini, che nel 1507 vendette il castello alla famiglia De Tolfa. Nel 1583 passò alla famiglia Farnese, venduto a Margherita d'Austria, che restaurò il castello. Nel 1860 con l'Unità d'Italia, anche San Valentino fu interessata dal brigantaggio, e nella ruelle di Pesciuvalle si rifugiarono i fuorilegge Colafella da Sant'Eufemia e Colamarino da Roccamorice.

Nel 1927 fu costituita la provincia di Pescara, e San Valentino passò nel suo demanio territoriale; infine, nel 1948, da San Valentino fu staccata la frazione di Scafa, che divenne comune autonomo.

Monumenti

Duomo dei S.S. Valentino e Damiano

Il duomo è una chiesa di impianto settecentesco con doppia torre campanaria.

Fondata nel XII secolo circa, come vuole la leggenda, per accogliere i martiri Valentino e Damiano, fu completamente

ricostruita tra il 1771 e il 1791, per volere della famiglia Vanvitelli di Chieti. Danneggiata dal terremoto di Avezzano del 1915, nel 1926 fu restaurata da Antonino Liberi. Negli anni '30 fu completata la facciata, e aggiunto un campanile gemello a quello già esistente.

La chiesa ha pianta rettangolare a croce latina; la facciata forma con i campanili un unico blocco di testata. I campanili si dipartono dal livello della facciata in su nelle celle campanarie con cupola a cipolla alla napoletana. La facciata è scandita da colonne classiche sul portale, e da un finestrone centrale tripartito, con lunetta super, mostrando elementi di architettura neoclassica e neogotica. L'interno a tre navate è molto semplice, in stile tardo barocco, presentando una volta a botte e arcate a tutto sesto sul colonnato.

Chiesa di Sant'Antonio

Lungo il perimetro dell'originario nucleo si trova la Chiesetta di Sant'Antonio (XVII secolo), la quale ha una facciata barocca corredata di campanile a vela. L'interno a pianta che ricorda una croce greca è ricco di capitelli ionici, rosette, stucchi e riquadri tipicamente barocchi sulle quali si trova una cupola molto bassa con una croce in stucco e delle stelle.

Chiesa di San Nicola di Tolentino

La Chiesa di San Nicola del 1596 è un ex convento dei frati agostiniani. La facciata intonacata ha una scalinata che porta al piano di calpestio e all'interno una sola navata con cielo a botte con cappelle laterali classicheggianti con colonne corinzie.

Chiese rurali fuori San Valentino

Fuori dalle mura esempi di chiese rurali, riconoscibili dalla semplicità architettonica che compone l'interno e l'esterno, sono le chiese della Madonna della Croce e di San Rocco entrambe poste lungo le vie antiche dei tratturi.

Castello-palazzo Farnese

Il Palazzo Farnese, localizzato nella parte alta del paese, del quale è possibile vedere le numerose modifiche effettuate nel corso dei secoli e valutarne la veste di castello medievale e cinta fortificata è un palazzo nobiliare nonché palazzo gentilizio/rurale. Il castello ha una pianta circolare composta da mura alternate a torri di controllo, oggi mezzo inglobate nel palazzo cinquecentesco. Il palazzo vero e proprio ha perso molto della struttura originale, composto di sale varie gentilizie. Del 1507 è una epigrafe, collocata nell'androne, fatta scolpire da Giacomo de Tolfa.

Fondato dai Normanni nell'XI seconda secolo, appartenne al monastero di San Clemente a Casauria, passando dagli Orsini agli Acquaviva, fino al possesso di Margherita d'Austria nel 1583, che lo restaurò nell'aspetto attuale, assumendo il nome di "Palazzo Farnese". Fu il principale centro di amministrazione del comune fino all'epoca borbonica del XIX secolo.

Siti archeologici

Di importante rilievo storico che ne accertano gli insediamenti protostorici sono le Grotte Terrazzo, Grotta Riparo e Grotta del Buco Maledetto mentre la presenza di abitanti nel periodo italico è confermata dal ritrovamento di una necropoli nella contrada Sant'Angelo. È presente inoltre il Museo dei Fossili e delle Ambre con la sala Paleontologica e quella delle Ambre.

Museo dei Fossili e delle Ambre

Inaugurato nel 2004 in un palazzo settecentesco della Villa Olivieri, alle porte del paese, conserva vari fossili del territorio abruzzese, risalenti anche a 500 milioni di anni fa. Molto del materiale proviene anche da varie collezioni private Santoni Tanfi e Coccato Antonucci. Il museo si divide nella sala paleontologia Paleontologica dei fossili, e in quella delle Ambre

Una parte del territorio comunale è compresa all'interno della Riserva regionale Valle dell'Orta.

Tradizioni e folclore

- Il 9, il 10 e l'11 settembre vengono festeggiati rispettivamente sant'Emidio, san Nicola e i santi Valentino e Damiano con processioni nelle strade cittadine, esibizione di bande e fuochi pirotecnici.
- Il 17 gennaio si festeggia sant'Antonio con la particolare rappresentazione musicale delle tentazioni da parte del demonio e la vendita all'asta di prodotti alimentari tipici, come da descrizione di Antonio De Nino nel suo libro Usi e costumi abruzzesi: descritti da Antonio De Nino scritto nel 1881.
- Molto suggestiva è la processione del Venerdì Santo con i ladroni incappucciati e a piedi scalzi che rievocano la morte di Gesù Cristo. Anche questa manifestazione religiosa è raccontata nel libro di De Nino.
- Tipicamente sanvalentinense è la festa di San Martino. Il santo è considerato in protettore dei mariti traditi. Anticamente, la tradizione prevedeva che nella notte fra il 10 e l'11 novembre venissero accesi dei lumini sulle finestre di casa del tradito, (operazione spesso effettuata da chi aveva avuto la scappatella con la moglie) per mettere a pubblica conoscenza lo status del padrone di casa. Attualmente, considerando le molte asperità

avvenute in passato, viene fatta una processione goliardica che prevede il passaggio di una staffetta a forma fallica allo sposo più giovane dell'anno in corso da parte di quello precedente. La festa si conclude con un rinfresco.

Il territorio e la popolazione

TERRITORIO	
Superficie complessiva	16,470km²
Densità	116,54ab/km²
Aree verdi, parchi e giardini	2 Hq
Comuni limitrofi	<i>TOCCO DA CASAURIA ROCCAMORICE TURRIVALIGNANI ALANNO TORRE DE PASSERI LETTOMANOPPELLO CARAMANICO TERME</i>

LA POPOLAZIONE	
Popolazione residente al 31/12/2017	ab. 1.911
di cui femmine	1008
di cui maschi	903

Nuclei familiari	756
N. nati nel 2017	5
N. deceduti nel 2017	27
Saldo naturale al 31/12/2017	-22
Immigrati	7
Emigrati	4
Saldo migratorio al 31/12/2017	3
N. matrimoni civili	2
Totale matrimoni	5

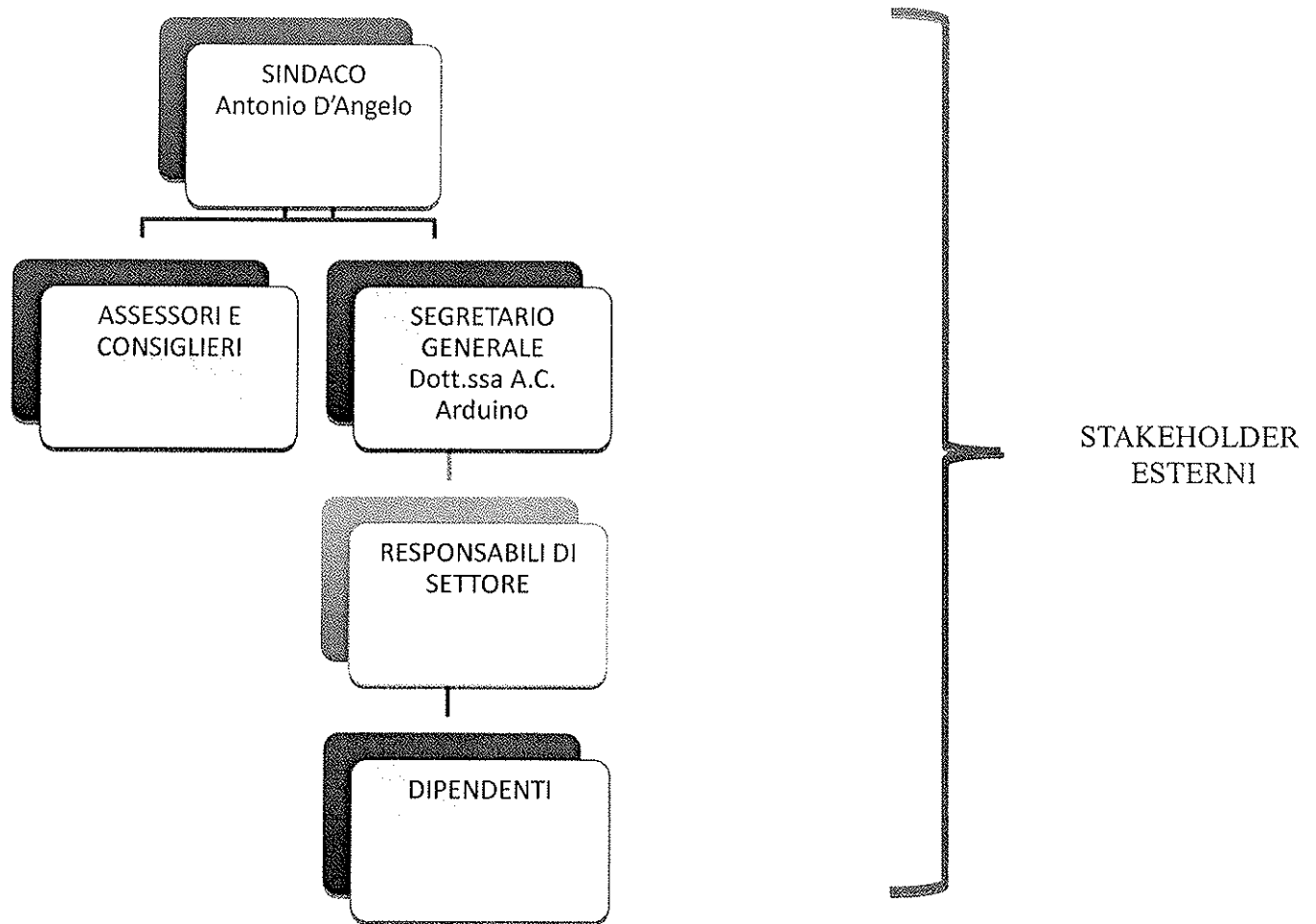


Indirizzo Municipio	Comune di San Valentino in Abruzzo Citeriore Via Fiume 4 65020 San Valentino in Abruzzo Citeriore PE
Numeri utili	Centralino 085 8574131 Fax 085 8574332
Fatturazione elettronica	Codice univoco ufficio: UF3PP4 dati completi di fatturazione elettronica...
Email PEC	info@pec.comune.sanvalentino.pe.it
Sito istituzionale	www.comune.sanvalentino.gov.it

L'assetto organizzativo del Comune di San Valentino in A.C., così come precedentemente rappresentato, oltre al Segretario generale, risulta essere costituito da 2 settori che costituiscono a loro volta la struttura organizzativa di massima dimensione dell'ente, alle quali vengono assegnate le diverse attività a servizio della cittadinanza.

Settore n.1: Amministrativo Contabile Finanziario Tributi

Settore n.2: Tecnica Manutenzione – LLPP – Urbanistica



Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL), il Comune è l'ente locale che rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Per quanto attiene alla costruzione del Piano è opportuno affermare che la redazione dello stesso deve essere sviluppata in linea generale attraverso una collaborazione attiva dei seguenti attori che caratterizzano l'ente, quali:

vertici dell'amministrazione: Sindaco, Assessori e Consiglieri;

Segretario Generale;

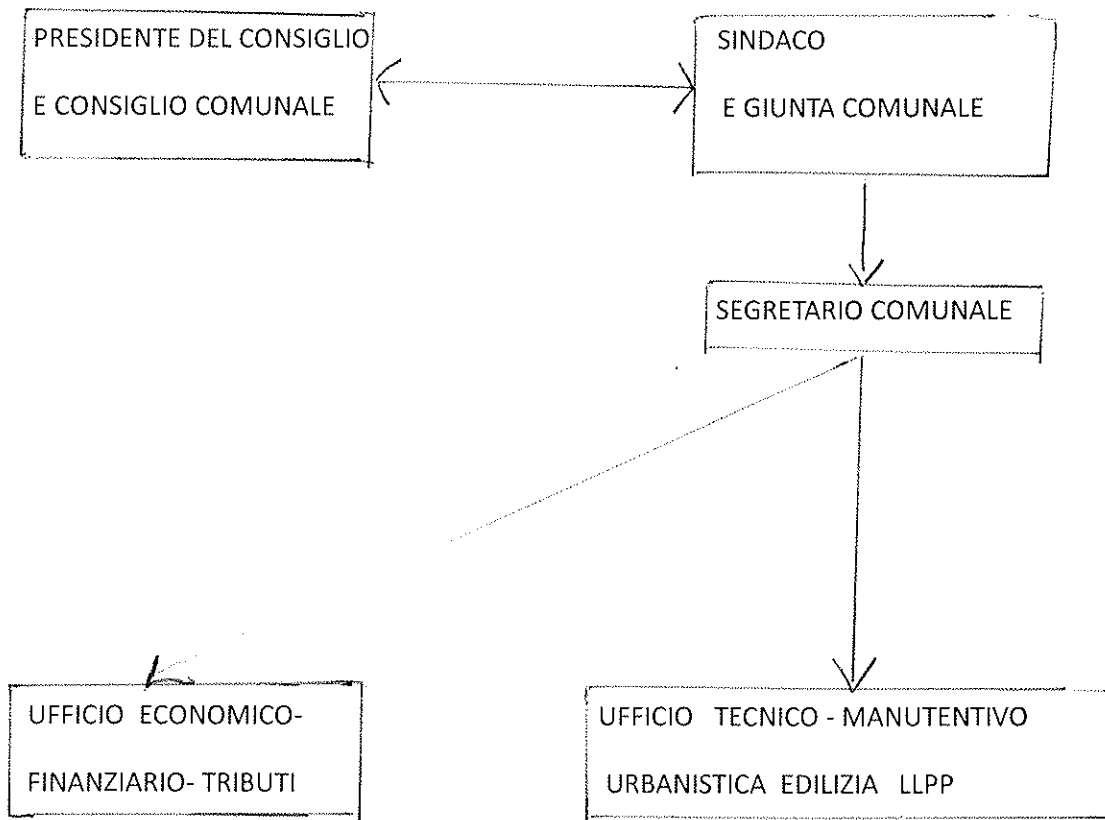
Responsabili dei vari settori;

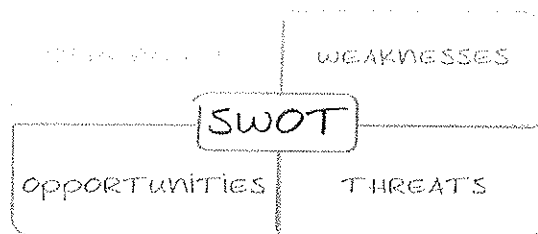
Personale dipendente (Stakeholder interni);

Cittadini (Stakeholder esterni).

L'organigramma del Comune di SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE è rappresentato nella seguente figura:

COMUNE DI SAN SANVALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE
ORGANIGRAMMA





L'analisi SWOT

Il processo di pianificazione operativa-strategica necessita anche di un'attenta e precisa analisi dell'ambiente di riferimento che le consente dunque di identificare gli scenari utili a supportare l'identificazione delle linee e degli obiettivi che si intendono raggiungere, viene così erogata un'attenta analisi sia del contesto interno all'amministrazione che di quello esterno attraverso uno dei principali strumenti utilizzati, quali la "Swot Analysis".

Tale analisi scaturita dallo studio di un determinato territorio, tende ad evidenziare i punti di forza (Strengths), i punti di debolezza (Weaknesses) dell'organizzazione interna, e le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) da cogliere dal contesto esterno.

Il risultato è quello di evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità da superare, dato che per amministrare un paese è necessario scegliere fra le diverse possibili soluzioni, quelle che meglio si adattano alle situazioni reali del contesto di riferimento.

PUNTI DI FORZA

- **Buona organizzazione dei processi amministrativi.**
- **Attività gestionale trasparente.**
- **Propensione ad avviare i sistemi di programmazione e controllo all'interno dell'amministrazione.**
- **Adattamento flessibile alle innovazioni normative nazionali.**

PUNTI DI DEBOLEZZA

- **Scarsa presenza della cultura del monitoraggio e della valutazione.**
- **Azione amministrativa basata sulla misurazione finanziaria delle attività.**
- **Scarso ricorso sistematico della misurazione economica analitica dei fenomeni.**

OPPORTUNITA'

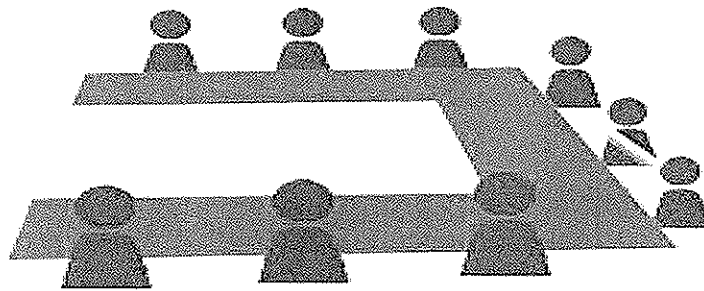
- **Utilizzare i risultati del controllo di gestione per la valutazione dirigenziale.**

MINACCE

- **Difficoltà a diffondere e a far comprendere la cultura della misurazione e della**

- **Pianificare e controllare per una maggiore efficienza ed efficacia della gestione amministrativa.**
- **Coinvolgere i dipendenti ad adempiere non perché si è obbligati ma per migliorare il benessere collettivo.**
- **valutazione in tutti i settori dell'ente.**
- **Scarsa capacità di interpretazione e di utilizzazione dei risultati economici della gestione.**

3. GLI ORGANI POLITICI



Il Sindaco e la Giunta

Il Sindaco è l'organo responsabile dell'amministrazione del comune; esso rappresenta l'ente, convoca e presiede la giunta e sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti.

Sulla base degli indirizzi stabiliti dal consiglio, il sindaco provvede alla nomina, alla designazione e alla revoca dei rappresentanti del comune presso enti, aziende e istituzioni. Il sindaco viene eletto ogni cinque anni direttamente dai cittadini che, attraverso il loro voto esprimono la loro scelta e fiducia sulle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti che intende realizzare.

Esso così, da primo cittadino assieme alla collaborazione attiva degli altri componenti della Giunta e del Consiglio si impegna a rispettare quanto preventivamente programmato per il benessere della collettività di riferimento.

Il sindaco esercita dunque tutte le funzioni previste dalla legge, dallo Statuto e dai regolamenti comunali ed inoltre attua gli indirizzi di politica amministrativa del Consiglio comunale, coordina l'attività degli Assessori ed infine mantiene l'unità di indirizzo finalizzata alla realizzazione del programma amministrativo.

La giunta attualmente è così composta:

Antonio D'Angelo

- Sindaco

Lino Sciambra

Vice Sindaco

CULTURA, ASSOCIAZIONI, PARTECIPAZIONI, LEGALITA', CONTENZIOSO, AFFARI GENERALI (STATUTO E REGOLAMENTI, AFFARI GENERALI, COMMISSIONI CONSILIARI, AFFARI DELLA GIUNTA, RAPPORTI CON ALTRI ENTI, TRASPARENZA, TUTELA DELLA PRIVACY, CAPO DI GABINETTO), RESPONSABILE COMUNICAZIONE, RAPPORTI CON LA STAMPA.

Lorenzo Petrilli

Assessore

GIOVANI, LAVORO GIOVANILE, GIOVANI COPPIE, EUROSPORTELLI, POLITICHE ATTIVE PER IL LAVORO, AMBIENTE ED ECOLOGIA, ENERGIA, DIGITALIZZAZIONE P.A. E SITO WEB, IMPRESA SVILUPPO, PATRIMONIO IMMOBILIARE.

Il consiglio comunale

Il Consiglio comunale è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo, ed inoltre gode di autonomia organizzativa e funzionale.

I consigli comunali dei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti sono presieduti da un Presidente eletto tra i consiglieri nella prima seduta, cui a sua volta sono attribuiti autonomi poteri di convocazione e di direzione dei lavori e delle attività del consiglio, per i restanti comuni invece, tale figura può essere prevista dallo statuto o in caso contrario la presidenza spetta al sindaco.

Il Presidente rappresenta il Consiglio comunale, cura la programmazione dei lavori del Consiglio, la formazione dell'ordine del giorno delle riunioni, assicura il collegamento istituzionale con il Sindaco ed i gruppi consiliari ed è garante del rispetto delle norme sul funzionamento del Consiglio.

Il consiglio comunale si riunisce in seduta pubblica ordinaria per l'approvazione del bilancio comunale, di urgenza e straordinaria negli altri casi. La convocazione della seduta del Consiglio viene predisposta dal Presidente del consiglio con appositi avvisi ai consiglieri comunali, in cui vengono inseriti gli argomenti all'ordine della trattazione.

La composizione del consiglio

il Consiglio Comunale è così costituito :

Consigliere
Francesco DE GREGORIO
Partito: Lista Civica, Obiettivi: Solidarietà Sviluppo

Consigliere
Pasquale DI FAZIO
Partito: Lista Civica, Obiettivi: Solidarietà Sviluppo

Consigliere
Silvino DI GIAMBATTISTA
Partito: Lista Civica, Obiettivi: Solidarietà Sviluppo

Consigliere
Selenia MASTRODICASA
Partito: Lista Civica, Obiettivi: Solidarietà Sviluppo

Consigliere
Katia MONTEPARA
Partito: Lista Civica, Obiettivi: Solidarietà Sviluppo

Consigliere
Assunta RONZONE
Partito: Lista Civica, Obiettivi: Solidarietà Sviluppo

Consigliere
Luigi Roberto ZAPPACOSTA
Partito: Lista Civica, Obiettivi: Solidarietà Sviluppo

Consigliere
Sandro CACCIATORE
Partito: Lista Civica, Solo Passione

Consigliere
Alessandro COLANGELO
Partito: Lista Civica, Solo Passione

Consigliere
Daniele DE LUCA
Partito: Lista Civica, Solo Passione

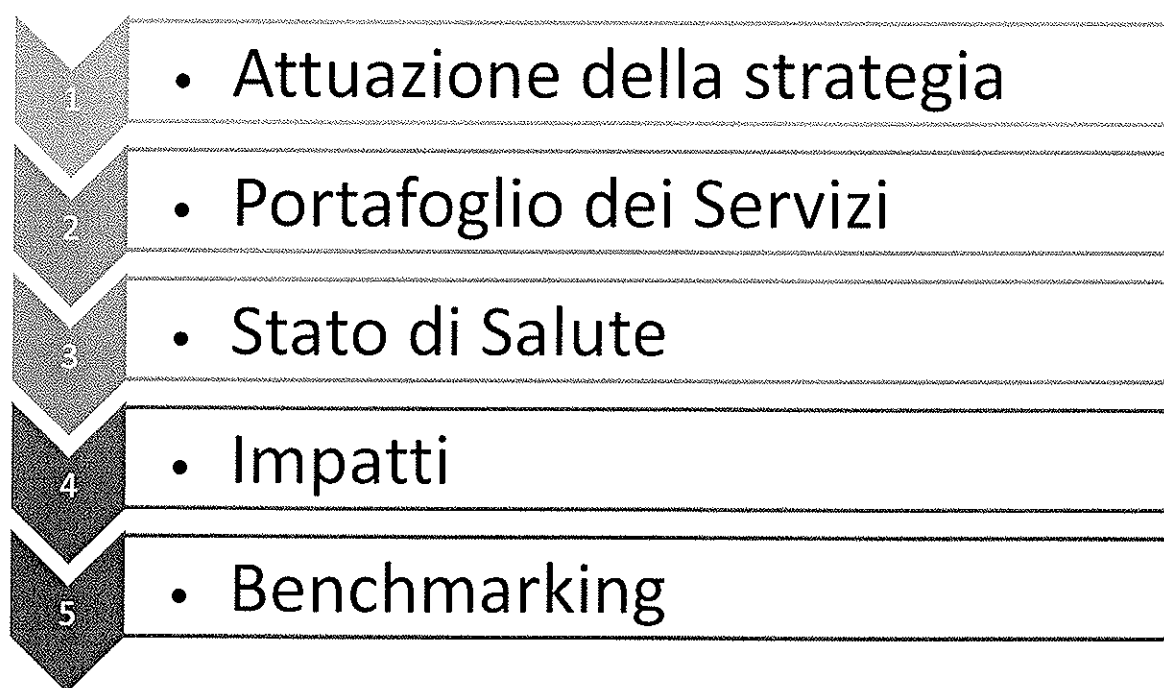
4. L'IMPLEMENTAZIONE DEL "PIANO DELLA PERFORMANCE"

L'esecuzione del Piano della Performance del presente Comune, la quale costituisce il risultato della prima fase del Ciclo di gestione della performance relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere (art.4, comma 1, D.lgs. 150/2009).

Al fine di comprendere il significato delle modalità di misurazione proposte, risulta necessario riportare qui di seguito la definizione di “performance” ritenuta più consona al d.lgs. 150/2009, ed a sua volta rielaborata dalla Commissione Nazionale per la Valutazione, Trasparenza ed l’integrità delle Pubbliche Amministrazioni (CIVIT), la quale la definisce come: “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un’entità (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata istituita. Pertanto, il suo significato si lega strettamente all’esecuzione di un’azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita”.

Nella visione del decreto, la performance a sua volta può essere intesa sotto due punti di vista, quello dell’estensione verticale (profondità), e quello dell’estensione orizzontale (ampiezza). La profondità fa riferimento all’organizzazione nel suo complesso, riferendosi sia alle sue articolazioni interne (performance organizzativa), che a livello di singolo individuo (performance individuale); l’ampiezza invece tiene conto delle prospettive di risultato in termini di input-processo-output - out come quest’ultimo inteso come effetto di utilità prodotto dal servizio all’intera collettività.

Rappresentazione grafica della performance organizzativa:



Aspetto molto importante, è il Controllo di Gestione volto a garantire la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed il rapporto tra risorse acquisite, costi sostenuti e servizi offerti.

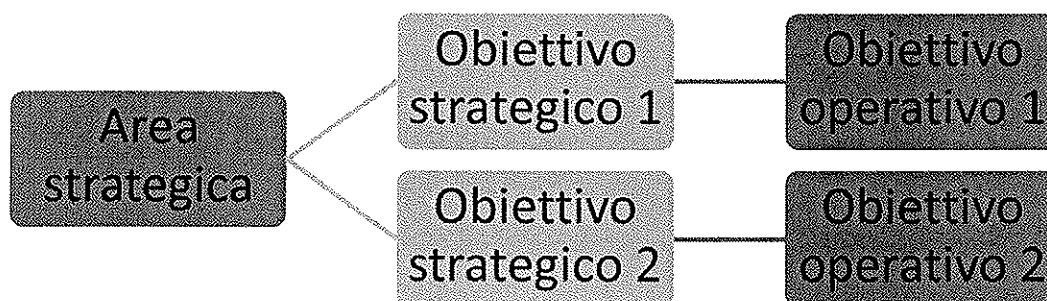
Tale verifica è finalizzata dunque al monitoraggio del grado di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa, intendendo per “efficienza” la capacità dell’ente di impiegare in modo ottimale le risorse disponibili siano esse fisiche, materiali e finanziarie; per “efficacia” la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi preventivati; ed infine per “economicità” si intende la capacità dell’ente di mantenere nel lungo periodo una differenza positiva tra valore ottenuto e risorse consumate, in quanto per l’ente locale agire economicamente significa contenere la spesa pubblica e allo stesso tempo migliorare il servizio offerto al singolo cittadino.

Essendo un documento, la quale stesura richiede la partecipazione di tutti i soggetti che operano all'interno della struttura, quali politici e dirigenti, occorre sottolineare l'intesa che ci deve essere con la parte politica e la collaborazione tra i dirigenti, i quali devono partecipare attivamente alla costruzione di questo fondamentale strumento ai fini del processo di aziendalizzazione all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

L'adozione del piano permette dunque all'ente di poter individuare gli indirizzi finali ed intermedi, siano essi "strategici" che "operativi" di cui esso si avvale, nonché anche quello di individuare gli appositi indicatori a cui dovrà riferirsi in sede di misurazione e valutazione dei risultati.

Gli obiettivi di carattere strategico sono quelli che presentano un elevato grado di rilevanza e si riferiscono ad orizzonti temporali pluriennali, quelli di carattere operativo o di miglioramento invece rientrano negli strumenti di natura programmatica dell'ente ed assumono un orizzonte temporale di breve periodo.

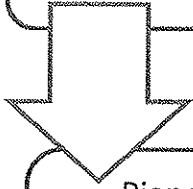
La struttura degli obiettivi può essere rappresentata dal seguente schema:



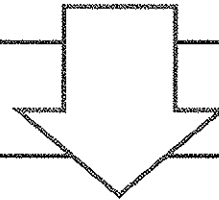
Partendo dal presupposto che i principi organizzativi del nuovo modello di amministrazione pubblica riguardano l'orientamento al risultato, al servizio dei cittadini, all'individuazione delle responsabilità e all'implementazione dei sistemi di comunicazione; l'esecuzione del seguente piano vuole favorire la divulgazione di un sistema di pianificazione e gestione basato soprattutto su una logica "manageriale" volta ad una maggiore integrazione tra l'autonomia gestionale degli uffici, il vertice politico e le unità organizzative. La pianificazione strategica mira quindi a guardare ai risultati più che ai compiti formali, nonché alla responsabilizzazione del personale amministrativo sugli obiettivi che concretizzano gli impegni condivisi e interpretano i bisogni dell'intera area di riferimento.

Il comune di San Valentino in A.C., muovendosi sulle direttive del D.lgs. 30 Luglio 1999 n.286 di riforma dei sistemi di monitoraggio e valutazione dei costi, e del D.lgs. 27 Ottobre 2009 n.150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha voluto redigere i seguenti documenti attraverso un'accurata analisi delle attività svolte dai corrispettivi settori.

Piano strategico e
Piano della
Performance



Piano esecutivo di gestione (PEG)
Analisi di efficacia - efficienza del
controllo di gestione
Monitoraggio dei processi produttivi



Programmazione per
Settore

5. IL SISTEMA DEGLI INDICATORI DI RISULTATO

Il piano della performance nel suo contenuto, oltre ad individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici, finali ed intermedi che si intendono assegnare all'Amministrazione nel suo complesso, deve individuare l'insieme di indicatori a cui dovrà fare riferimento durante la fase di misurazione e valutazione dei risultati. Subentra così la necessità di pervenire alla costruzione di modelli analitici, in grado di fornire importanti elementi conoscitivi sui diversi comparti che vanno a costituire il sistema amministrativo locale.

L'insieme degli indicatori, ci permettono dunque di acquisire un quadro conoscitivo più completo e dettagliato dei servizi erogati dall'ente locale sia a livello politico che tecnico, i quali a sua volta si classificano in:

Indicatori di attività;

Indicatori di efficienza;

Indicatori di produttività

Indicatori di efficacia quantitativa;

Indicatori di efficacia qualitativa.

Gli indicatori di attività

Questo insieme di indicatori prende a riferimento l'attività che viene erogata da un determinato servizio, confrontandola con il carico di lavoro sia esso potenziale o reale, riferito al servizio stesso. Così oltre alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi inizialmente prefissati in sede di redazione del piano esecutivo di gestione, si dimostra alquanto utile anche la valutazione di questi indici, i quali permettono di entrare a conoscenza su quelli che sono effettivamente i carichi di lavoro dei diversi servizi individuandone inoltre le dotazioni organiche che le consentiranno di espletare in maniera ottimale le diverse funzioni.

Gli indicatori di attività a loro volta vengono classificati in:

indicatori diretti, sono quelli in grado di rappresentare direttamente il prodotto che si ottiene attraverso l'esercizio di una determinata attività spiegandone a sua volta il funzionamento del servizio erogato, come ad esempio il rilascio della carta d'identità o di qualsiasi altro certificato anagrafico, il prestito di un libro, un pasto erogato, una concessione edilizia, o l'analisi di una certa quantità di rifiuti raccolti o smaltiti;

indicatori indiretti, vengono utilizzati in quei casi in cui risulta impossibile trovare direttamente informazioni idonee a completare il quadro informativo del servizio erogato o di una unità organizzativa considerata al fine di disporre di informazioni più complete possibili.

Solitamente si ricorre a questo tipo di indicatori per l'analisi del servizio finanziario perché oltre a conoscere il numero di mandati emessi, sarebbe più opportuno conoscere il totale delle spese impegnate e liquidate e il totale delle entrate accertate e riscosse.

indicatori semplici, si utilizzano invece quando attraverso un solo prodotto si è in grado di rappresentare l'attività del servizio in oggetto di considerazione come ad esempio, numero di risorse umane presenti nell'ente, numero degli accertamenti tributari e così via;

indicatori complessi, vengono utilizzati soprattutto negli enti locali di piccola dimensione, qualora una stessa persona sia chiamata a svolgere più funzioni le une diverse dalle altre o, che pur essendo omogenea l'attività, i prodotti ottenuti siano estremamente diversi fra loro, per cui si renda necessario ponderarli attribuendo ad ognuno di essi un peso

specifico, ad esempio un indicatore complesso può essere utilizzato per la predisposizione delle determinazioni o degli atti deliberativi, o per l'organizzazione di eventi e manifestazioni, o anche per l'organizzazione della viabilità stradale.

Gli indicatori di produttività

Gli indicatori di produttività sono quelli generati dal rapporto tra il livello di output prodotto e il livello di input consumato espressi in termini di unità fisiche.

Solitamente questo indicatore viene utilizzato per misurare la produttività del personale oppure il costo totale del servizio, inoltre è frequente il ricorso a numeratori e a denominatori che riportano dati fisici quali ad esempio: ore straordinarie/ ore lavorate; tonnellate rifiuti raccolti / n. degli addetti al servizio.

Gli indicatori di efficacia

La misurazione dell'efficacia risulta alquanto importante, per valutare il reale soddisfacimento dei bisogni pubblici, in quanto allo stato attuale le amministrazioni locali sono tenute ad una articolazione più precisa e dettagliata di quelli che sono i programmi che si intendono perseguire al fine così di monitorarne i risultati ottenuti. Questo tipo di indicatori si classificano in :

- indicatori di efficacia quantitativa, misurano la capacità di realizzazione degli obiettivi prefissati, pertanto si può affermare che una gestione è efficace quando il suo output ha consentito di raggiungere gli obiettivi programmati;
- indicatori di efficacia qualitativa o di (qualità), inizialmente erano considerati particolarmente difficili da elaborare in quanto richiedevano precise analisi intorno ai livelli di soddisfazione degli utenti, quali sondaggi o somministrazioni di questionari. Oggi però questo tipo di indicatore si trova in fase di evoluzione anche grazie alla certificazione di qualità di alcuni servizi erogati.

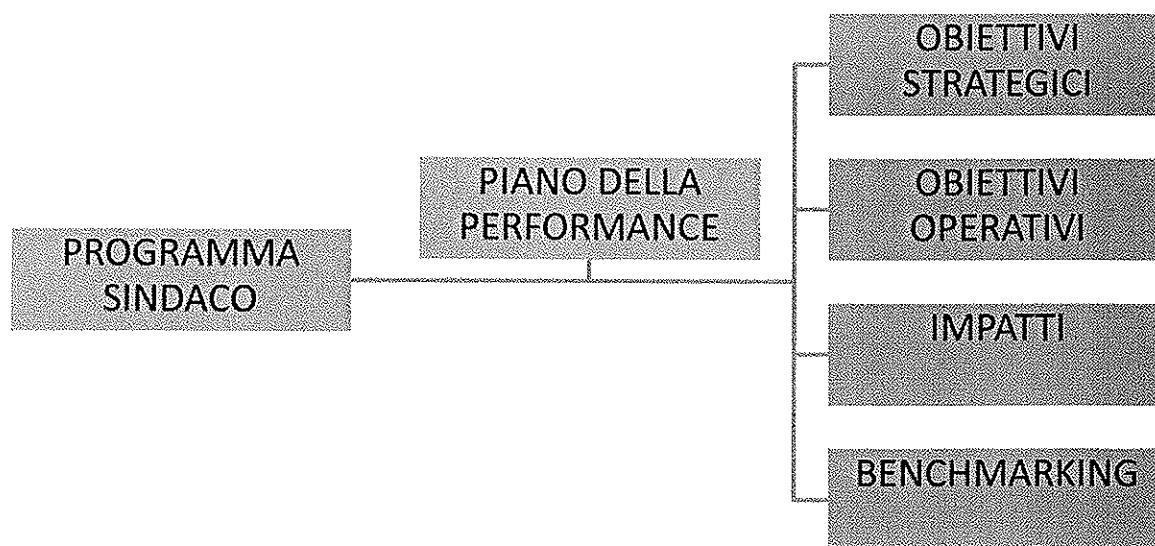
Gli indicatori di efficienza

L'efficienza, a differenza dell'efficacia misura la capacità di produzione di un bene (o servizio) spendendo il meno possibile in termini di risorse erogate, infatti fra gli indicatori di efficienza, quelli che certamente risultano più importanti e più utilizzati, sono quelli relativi agli indicatori di costo risultanti dall'osservazione di ogni centro di costo dati così dal rapporto tra costo del servizio e output relativo del servizio preso in esame.

6. IL PIANO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance

La redazione dei contenuti del Piano della Performance 2018-2020 viene effettuata seguendo la seguente logica dell'Albero della Performance:



L'analisi dello stesso "Albero della performance" permette inoltre di poter analizzare i legami che sussistono tra:



MANDATO ISTITUZIONALE: corrisponde all'area istituzionale nel quale l'amministrazione può e deve operare in riferimento a quelle che sono le proprie competenze e disposizioni.

MISSION: si riferisce ai servizi che l'ente locale intende offrire alla collettività di riferimento al fine di incrementarne il benessere collettivo.

VISION: rappresenta lo scenario futuro di medio e lungo termine che l'ente si propone di seguire per il raggiungimento degli obiettivi preventivati.

LINEE STRATEGICHE: esplicitano e traducono l'indirizzo politico dell'amministrazione per poi essere consegnate ai diversi centri di responsabilità dell'ente.

OBIETTIVI STRATEGICI: predisposizione dei fini che l'Organizzazione si prefigge di raggiungere.

OBIETTIVI OPERATIVI: descrivono dettagliatamente le azioni necessarie da intraprendere per l'implementazione dei programmi strategici.

La predisposizione dell'*albero della performance* fornisce dunque una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance amministrativa, costituendo inoltre un utile strumento di comunicazione esterna su quelle che sono le aree strategiche da seguire.

Le linee di intervento

Il Comune di SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE definisce le principali linee di intervento in riferimento al contesto economico-sociale cui esso si trova ad operare.

Le linee guida riguardano le seguenti attività:

- riconquistare la fiducia dei cittadini attraverso l'erogazione di servizi efficienti ed efficaci;
- fornire un maggiore sostegno all'attività agricola-imprenditoriale adeguandola sempre di più ai contesti di un mercato biologico;
- costruire una rete di servizi che incrementi le occasioni di crescita tali da apportare un miglioramento reale alla città;
- incentivare la creazione di strutture istituzionali e di infrastrutture individuando i luoghi di sviluppo urbanistico che meglio si adattino alla città;
- valorizzare le risorse umane, riconquistare la fiducia nei giovani e riconoscere l'indispensabile ruolo della popolazione più anziana;
- ricondurre la strategia urbana all'interno dei fondi strutturali in continua programmazione;
- rafforzare il coinvolgimento dei cittadini per la definizione delle scelte strategiche ed operative che riguardano l'intera collettività;
- avviare infine un percorso di modernizzazione delle risorse umane e strumentali nonché una riorganizzazione dei sistemi informativi e di programma capaci di cogliere le opportunità di cambiamento.

La Mission e la Vision

Dalle linee di mandato elencate nel paragrafo precedente, possiamo a questo punto individuare la Mission del Comune di SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE la quale definisce che:

MISSION

- L'Ente-Comune, oramai non può limitarsi ad assolvere un mero ruolo di erogatore dei servizi ma deve assumere anche un efficace ruolo da protagonista delle politiche economiche che le permetterà di acquisire sempre più una funzione strategica e trainante per la salvaguardia e l'aumento dell'occupazione al fine di incrementare lo sviluppo imprenditoriale nel proprio territorio.

Pertanto il Comune di SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE presenta la seguente Vision:

VISION

- lo stesso si attinge ad operare in una logica di sistema manageriale che superi gli standardizzati schemi comunali verso un'innovazione organizzativa e culturale in grado di soddisfare le esigenze del singolo cittadino che vede incrementarsi la propria partecipazione alla predisposizione dei piani e dei programmi a garanzia dello sviluppo dell'economia locale e territoriale.

La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere nel periodo di tempo preso in considerazione, avviene a seguito di un'accurata attività di coinvolgimento volta a responsabilizzare tutti gli attori tenuti a partecipare alla realizzazione del presente ciclo di gestione della performance nonché a misurare e valutare la performance degli individui, delle singole ripartizioni in cui l'ente risulta essere strutturato e infine dell'amministrazione nel suo complesso.

La definizione delle aree considerate "prioritarie o strategiche" nell'ambito delle quali l'amministrazione decide di intervenire, avviene attraverso un'elencazione di "Macro Obiettivi" che vengono a sua volta declinati in "Progetti Strategici" a quali di conseguenza si affiancano i singoli "Obiettivi operativi".

È ovvio che gli obiettivi inseriti nel seguente piano, oltre a mostrarsi coerenti con gli obiettivi di bilancio, debbono altresì attenersi alle seguenti caratteristiche:

- essere rilevanti e pertinenti alla "Mission istituzionale";
- correlati alla quantità e qualità delle risorse che si hanno a disposizione;
- specifici e misurabili in termini chiari e concreti;
- comportare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- debbono riferirsi ad un periodo di tempo determinato;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione.

I "Macro Obiettivi" o "Aree Strategiche" sui quali il Comune di San Valentino in A.C. ha deciso di operare sono cinque e si riferiscono all'efficienza amministrativa, all'istruzione, allo sviluppo imprenditoriale, all'accoglienza ed infine alla sicurezza stradale.

I "Progetti strategici" individuano invece, quali sono le aree di riferimento all'interno dei macro obiettivi sulle quali operare per raggiungere il risultato previsto; ed infine gli "Obiettivi operativi" analizzano in maniera dettagliata le singole attività che porteranno alla soddisfazione degli stessi.

La classificazione delle Aree strategiche prevista dal Comune di SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE può essere così rappresentata:

Dopo aver individuato le aree strategiche che il Comune di San Valentino in A.C. si attinge a espletare, si prosegue all'individuazione dei relativi progetti strategici da inserire all'interno delle singole macro-aree.

Schema a puzzle:

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo **SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE PIU' EFFICIENTE** sono:

- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE e la sua attività amministrativa;
- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE e le sue entrate e spese.

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo **SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE PIU' ACCOGLIENTE** sono:

- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE e la manutenzione straordinaria degli edifici scolastici;
- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE a beneficio dei Finanziamenti Europei;
- Fornire la città di strumenti normativi aggiornati.

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE **PIU' ISTRUITA** sono:

- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE cultura, sport e spettacolo;
- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE vicina agli anziani.

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE **PIU' PRODUTTIVA** sono:

- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE e lo sviluppo sostenibile;

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE **PIU' SICURA** sono:

- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE e la sua circolazione stradale;
- SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE e il suo mercato settimanale;
- La Protezione Civile a sostegno della città di SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE.

In conclusione sono quindici i Programmi di azione strategica gestionale che riepilogano le finalità, le azioni e gli interventi che l'amministrazione del Comune di San Valentino in A.C. intende realizzare nel corso del mandato di riferimento.

7. IL PORTAFOGLIO DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITA'

1° SETTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO CONTABILE TRIBUTI

La Sezione Amministrativa gestisce tutta una serie di attività riguardanti: la tenuta dei registri e degli atti notificati giornalmente al o dal comune; la pubblicazione di atti e avvisi, provvede inoltre alla tenuta dell'apposito registro cronologico; cura il protocollo e l'archivio generale corrente e quello storico, effettua il riparto dei diritti di segreteria e di rogito, cura l'analisi la programmazione l'elaborazione e la fornitura dei dati, gestisce archivi informatizzati, provvede a tutti gli adempimenti prescritti da leggi e/o regolamenti, gestisce i contratti e cura l'affidamento degli stessi, ed infine gestisce il trasporto scuolabus alunni.

La sezione Finanze svolge prevalentemente attività di staff, supporto e consulenza a tutti gli uffici comunali. Tra le principali funzioni assegnate vi è quello della programmazione e redazione del bilancio annuale e di previsione, nonché quello della contabilità finanziaria attraverso gli impegni di spesa e accertamento delle entrate. Garantisce inoltre il servizio economato e provveditorato, occupandosi a sua volta a gestire tutti gli acquisti di beni e servizi per l'esecuzione dell'ordinaria attività amministrativa attraverso l'utilizzo della piattaforma MEPA e delle convenzioni CONSIP.

Il servizio gestisce la contabilità generale del Comune attraverso la redazione delle scritture contabili, del Conto economico e del Conto del patrimonio, si occupa del servizio di tesoreria e cassa eseguendo a sua volta gli appositi

controlli e verifiche ed infine si occupa della gestione economica del personale, buste paga e stipendi, previdenza assistenziale, trattamento pensionistico, posizioni INAIL e CPDEL.

Settore II – Tecnico

Il settore lavori pubblici e ambiente esegue tutta una serie di attività a supporto dell'amministrazione, le quali principali mansioni comprendono, la progettazione, l'eventuale direzione dei lavori e collaudo; la predisposizione del piano triennale delle OO.PP. con relativo controllo di qualità, la localizzazione, costruzione, ammodernamento, sistemazione, manutenzione ordinaria e straordinaria della gestione dei servizi a rete delle strutture comunali, delle strade interne ed esterne, dei servizi di derattizzazione e disinfestazione, dell'edilizia degli uffici comunali, sportivi, scolastici e socio assistenziali, la raccolta e l'elaborazione dati sulle opere e relative schede di monitoraggio, di supervisione del patrimonio immobiliare dell'Ente e predisposizione di tutti gli atti di propria competenza e di quelli da sottoporre all'esame o all'approvazione del Sindaco, degli Organi collegiali o di chi legalmente lo sostituisce. gestisce principalmente le attività di edilizia pubblica residenziale (ERP), le attività di edilizia privata attraverso l'applicazione del sistema informativo dei piani e delle leggi ai fini del rilascio di atti amministrativi per l'uso del suolo e/o degli immobili quali concessioni e autorizzazioni edilizie, certificazioni di inizio attività (SCIA o DIA).

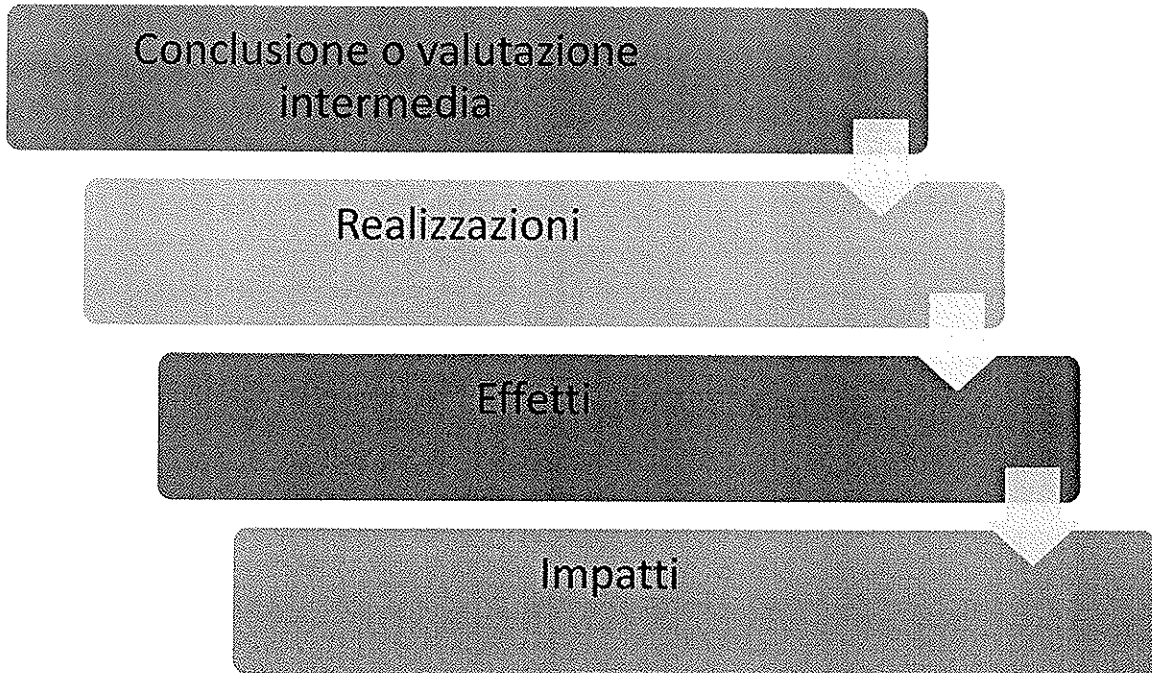
Il servizio urbanistico è volto all'accertamento e repressione degli abusi edilizi, provvede inoltre a tutti gli adempimenti prescritti da leggi e/o regolamenti e/o disposizioni, nonché tutte le linee di attività tecniche e amministrative connesse alla predisposizione ed attuazione del Piano regolatore generale (PRG), dei piani particolareggiati, piani edilizia economica e popolare, piani paesaggistici, piani per gli insediamenti produttivi, industriali, artigianali, commerciali, assetto del territorio, problemi ambientali, lottizzazioni, e condono edilizio.

8. Le aree di impatto

Le aree di impatto costituiscono l'ultima fase del processo di valutazione della performance dell'ente.

La valutazione viene considerata come quella attività di ricerca sociale applicata e realizzata all'interno di un relativo processo decisionale e avente come scopo la riduzione della complessità programmatica attraverso un'accurata analisi degli effetti diretti ed indiretti, attesi e non attesi, voluti e non voluti dell'azione amministrativa.

Fasi del processo di valutazione:

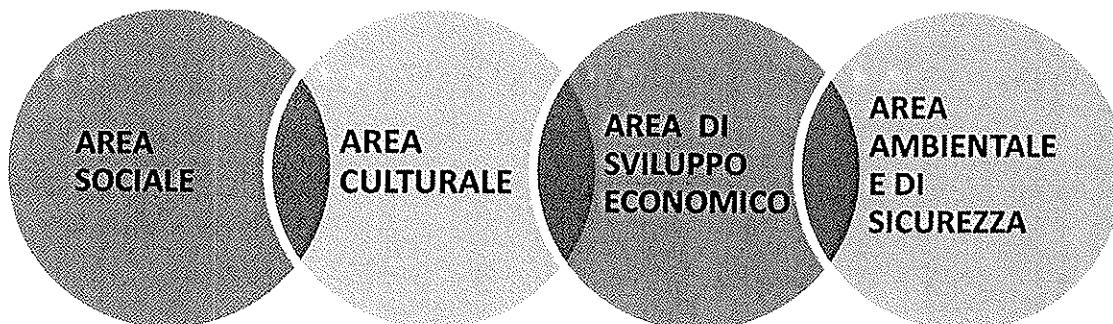


In questo contesto, la valutazione svolge un ruolo peculiare di strumento partecipato di giudizio di azioni socialmente rilevanti accettandone a sua volta le conseguenze che ne derivano dal rapporto fra decisori, operatori ed infine beneficiari dell'azione intrapresa.

Quanto detto ci consente dunque di inquadrare i processi di valutazione nel più ampio contesto della progettazione, della programmazione e della governance territoriale in particolare riferendosi alle aree di impatto socio-culturale, politica- economica, ambientale e di sicurezza.

Le aree di impatto accorpano l'insieme di indicatori ritenuti significativi al fine di valutare le ripercussioni della gestione e della programmazione comunale sulla propria cittadinanza. Tale analisi si presenta alquanto utile, dato che offre la possibilità di estrapolare utili indicazioni che occorrono a valutare sia l'attività dell'ente che la correttezza di quanto operato tenendo del suo andamento che può essere di crescita, stazionario o in calo.

Le aree prese in considerazione sono:



9. Lo stato di benessere dell'ente

Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi devono mostrarsi alquanto propensi a valorizzare il ruolo centrale del lavoratore all'interno della propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una semplice gestione del personale, ma implica anche una adeguata considerazione della persona proiettata nell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva si inquadrano i risultati delle indagini sul personale dipendente, i quali contribuiscono a migliorare la conoscenza organizzativa e ambientale delle singole ripartizioni, i risultati dunque costituiscono validi strumenti per un miglioramento della performance organizzativa e per una gestione più consona del personale dipendente, contribuendo inoltre a fornire informazioni utili a descrivere sotto diversi punti di vista, il proprio contesto di riferimento.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del D.lgs. 150/2009 comprende tre diverse relazioni:

1. Benessere organizzativo;
2. Grado di condivisione del sistema di valutazione;
3. Valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende invece la misura di condivisione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento dei risultati da raggiungere.

Per "valutazione del superiore gerarchico" ci si riferisce infine, alla rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico delle funzioni direttive, finalizzate a loro volta alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine sul benessere mira quindi alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti degli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente attraverso le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

L'esecuzione delle indagini di cui all'art. 14 comma 5, del D.lgs. 150/2009 offrono dunque la possibilità di analizzare dettagliatamente l'insieme dei risultati volti al ricavo di utili approfondimenti verso una prospettiva di crescita e sviluppo dell'ente stesso.

È ovvio che il grado di "benessere organizzativo" influisce in modo significativo sullo stato di avanzamento della performance sia essa individuale che organizzativa dell'ente preso in considerazione, per questo, un miglioramento dello stesso può a sua volta manifestare un incremento di qualità nell'efficienza dell'intero sistema.

Il monitoraggio delle informazioni estrapolate dall'indagine del benessere organizzativo permette dunque:

- di ridisegnare quelli che sono i punti di forza e di debolezza di ciascuna unità organizzativa, analizzandone eventuali criticità e tensioni;

- di approfondire, attraverso l'utilizzo di metodi qualitativi le cause di eventuali scostamenti;
- di accingersi ad avviare un percorso che, attraverso la collaborazione diretta del personale interessato, permetta l'individuazione delle possibili soluzioni che si intendono perseguire.

Per comprendere al meglio l'attività svolta dall'amministrazione Comunale è importante conoscere lo stato di salute finanziaria e delle relazioni dell'Ente intese in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto anche dei vincoli di bilancio e dei sistemi contabili propri di ogni amministrazione.

Il comune di San Valentino in A.C. attraverso l'implementazione del questionario, vuole perseguire l'obiettivo del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi motivando e responsabilizzando gli organi politici, i dirigenti e i dipendenti al miglioramento della performance individuale ed organizzativa.

AREA 1 AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA

OBIETTIVO N. 1	ACCERTAMENTO TARSU
RESPONSABILE	NICOLA MORSELLA
INDICATORE DI RISULTATO	EMISSIONE AVVISI DI ACCERTAMENTO RELATIVI ALL'ANNUALITA' 2013
TEMPISTICA	ENTRO IL 31/12/2018
PESO DELL' OBIETTIVO	4

OBIETTIVO N. 2	ACCERTAMENTO IMU
RESPONSABILE	NICOLA MORSELLA
INDICATORE DI RISULTATO	EMISSIONE AVVISI DI ACCERTAMENTO RELATIVI ALL'ANNUALITA' 2013
TEMPISTICA	ENTRO IL 31/12/2018
PESO DELL' OBIETTIVO	4

OBIETTIVO N. 3	COMPILAZIONE QUESTIONARIO SOSE SU CONSUNTIVO ANNUALITA' 2016
RESPONSABILE	NICOLA MORSELLA
INDICATORE DI RISULTATO	INVIO QUESTIONARIO DEI FABBISOGNI STANDARD
TEMPISTICA	ENTRO IL 31/12/2018
PESO DELL' OBIETTIVO	2

AREA 2 TECNICO – MANUTENTIVA
URBANISTICA LLPP

OBIETTIVO N. 1	Predisposizione Bando Loculi Cimiteriali
RESPONSABILE	Antonio Mastrodicasa
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione relativo bando
TEMPISTICA	Entro il 31/12/2018
PESO DELL' OBIETTIVO	4

OBIETTIVO N. 2	Predisposizione Bando Raccolta rifiuti
RESPONSABILE	Antonio Mastrodicasa
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione relativo Bando
TEMPISTICA	Entro il 31/12/2018
PESO DELL' OBIETTIVO	4

OBIETTIVO N. 3	Predisposizione Bando affittacamere
RESPONSABILE	Antonio Mastrodicasa
INDICATORE DI RISULTATO	Predisposizione relativo Bando
TEMPISTICA	Entro il 31/12/2018
PESO DELL' OBIETTIVO	2

Redatto

in collaborazione con il Nucleo di Valutazione

COMUNE DI SAN VALENTINO IN ABRUZZO CITERIORE
(Provincia di Pescara)

OGGETTO : Approvazione Piano della Performance.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Funzionario Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, esprime il proprio parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica.

San Valentino in A.C., 17/09/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to (Rag. Nicola Morsella)

Letto, approvato e sottoscritto:

SINDACO
F.to Antonio D'ANGELO

IL SEGRETARIO
F.to ARDUINO Anna Claudia

E' copia conforme all'originale.

li, 12/04/2019



IL SEGRETARIO
(ARDUINO Anna Claudia)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata:

- Pubblicata all'Albo Pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna;
- Comunicata con lettera n. **1870** di Prot. in data **12/04/2019** ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125, D.Lgs. n. 267/2000;
- Comunicata al Prefetto ai sensi dell'art. 135 D.Lgs. n. 267/2000 con nota n. _____ di Prot. del _____;

li, 12/04/2019

IL SEGRETARIO
F.to ARDUINO Anna Claudia

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000;
- In data _____ essendo trascorsi dieci giorni dalla data di inizio di pubblicazione.

li, _____

IL SEGRETARIO
F.to _____