

**Piano Provvisorio delle  
performance/P.d.O Del Comune  
di Licodia Eubea (CT)  
2022-2024**

(Articolo 10, comma 1, lettera a, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.)

## Indice

|  |    |
|--|----|
| Premessa.....  | 3  |
| 1.0 Il Comune di Licodia Eubea.....                                    | 5  |
| 1.1 Contesto esterno.....  | 5  |
| 1.2 Contesto interno.....  | 6  |
| 2.0 Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance.....        | 7  |
| 2.1 Definizione di “Performance” .....                                 | 7  |
| 2.2 Parametri e indicatori di valutazione .....                        | 8  |
| 2.3 I soggetti della performance .....                                 | 10 |
| 2.4 Ciclo di gestione della performance .....                          | 11 |
| 2.5 Gli stakeholder .....  | 11 |
| 3.0 Definizioni .....  | 13 |
| 4.0 I Settori del Comune.....  | 15 |
| 5.0 Obiettivi Strategici ed Operativi .....                            | 16 |
| Area Urbanistica e SUAP .....  | 16 |
| Area Lavori Pubblici.....  | 18 |
| Area Affari generali.....  | 21 |
| Area Finanziaria .....   | 23 |
| Area Vigilanza.....  | 26 |
| 5.1 Obiettivi Strategici ed Operativi Trasversali.....                 | 29 |
| Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali ..... | 31 |

## Premessa

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150 e s.m.i., attraverso il quale il Comune di Licodia Eubea esplicita gli indirizzi e gli obiettivi *strategici ed operativi*, con relativi indicatori e target, per la valutazione della performance.

La finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo triennio, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso i cittadini. Tutti i documenti, le finalità, i risultati previsti dal piano, saranno pubblicati nel sito istituzionale del Comune di Licodia Eubea – [www.comune.licodiaeubea.gov.it](http://www.comune.licodiaeubea.gov.it).

I documenti quali:

- Il DUP (Documento Unico di Programmazione);
- L'eventuale nota di aggiornamento del DUP;
- Lo schema di delibera del bilancio di previsione finanziario;
- Il Piano degli indicatori di bilancio presentato al Consiglio unitamente al bilancio di previsione ed al Rendiconto sulla gestione;
- Lo schema di delibera di assestamento del bilancio
- Le variazioni di Bilancio;
- Lo schema di rendiconto sulla gestione,
- Le delibazioni degli organi comunali (Giunta e Consiglio);

che il Comune di Licodia Eubea adotta, sono da considerarsi pienamente compatibili con **il Piano della Performance** (*Approvato dalla Giunta consequenzialmente all'approvazione del Bilancio – Prima Giunta utile dopo la delibera di approvazione del bilancio finanziario di previsione da parte del Consiglio*) e costituiscono quanto previsto relativamente agli indirizzi strategici emanati dal Consiglio Comunale quale organo di indirizzo politico amministrativo.

In particolare, le deliberazioni sopra menzionate assumono valore pregnante qualora il suddetto Piano delle Performance non sia approvato nei termini prescritti.

Il Piano della performance sviluppa i seguenti contenuti:

- a) Presentazione e sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e stakeholder esterni (*chi siamo, cosa facciamo, come operiamo*);
- b) Identità (*l'amministrazione in cifre, mandato istituzionale e missione*);
- c) Albero della performance (*rappresentazione sintetica delle aree strategiche e relativi impatti e obiettivi*)
- d) Analisi del contesto interno e del contesto esterno (funzionale anche alla individuazione degli stakeholder interni ed esterni e relativi fabbisogni);
- e) Obiettivi strategici ed obiettivi operativi (esplicitazione di indicatori, target e "cascata" degli obiettivi in relazione ai diversi livelli organizzativi e orizzonte temporale di riferimento sia triennale sia annuale);
- f) Gestione e miglioramento del ciclo della performance (fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del piano, coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance).

Un requisito essenziale affinché il Piano risponda al fondamentale principio della trasparenza, oltre alla sua pubblicazione, è la sua comprensibilità, sia in termini di linguaggio che di impostazione, anche nei confronti degli stakeholder esterni.

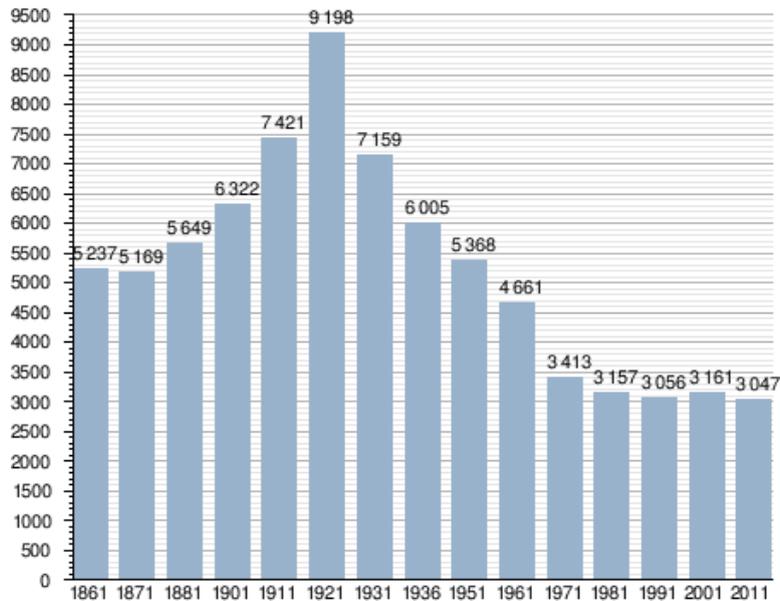
Pertanto, tale documento, a differenza degli altri strumenti di pianificazione e programmazione, non si configura come un documento a prevalente valenza interna ma finalizzato anche alla comunicazione esterna.

## 1.0 Il Comune di Licodia Eubea

### Territorio

Licodia Eubea sorge a 600 metri di altezza sul livello del mare, sul versante nord-occidentale dei Monti Iblei, e si adagia su due colli, quello del Castello medievale e quello del Calvario. Tra i due colli giace il quartiere "Carmine" con l'omonima chiesa. Il più grande corso d'acqua che attraversa il comune di Licodia Eubea è il fiume Dirillo, che forma nel suo territorio il Lago Dirillo, un bacino artificiale.

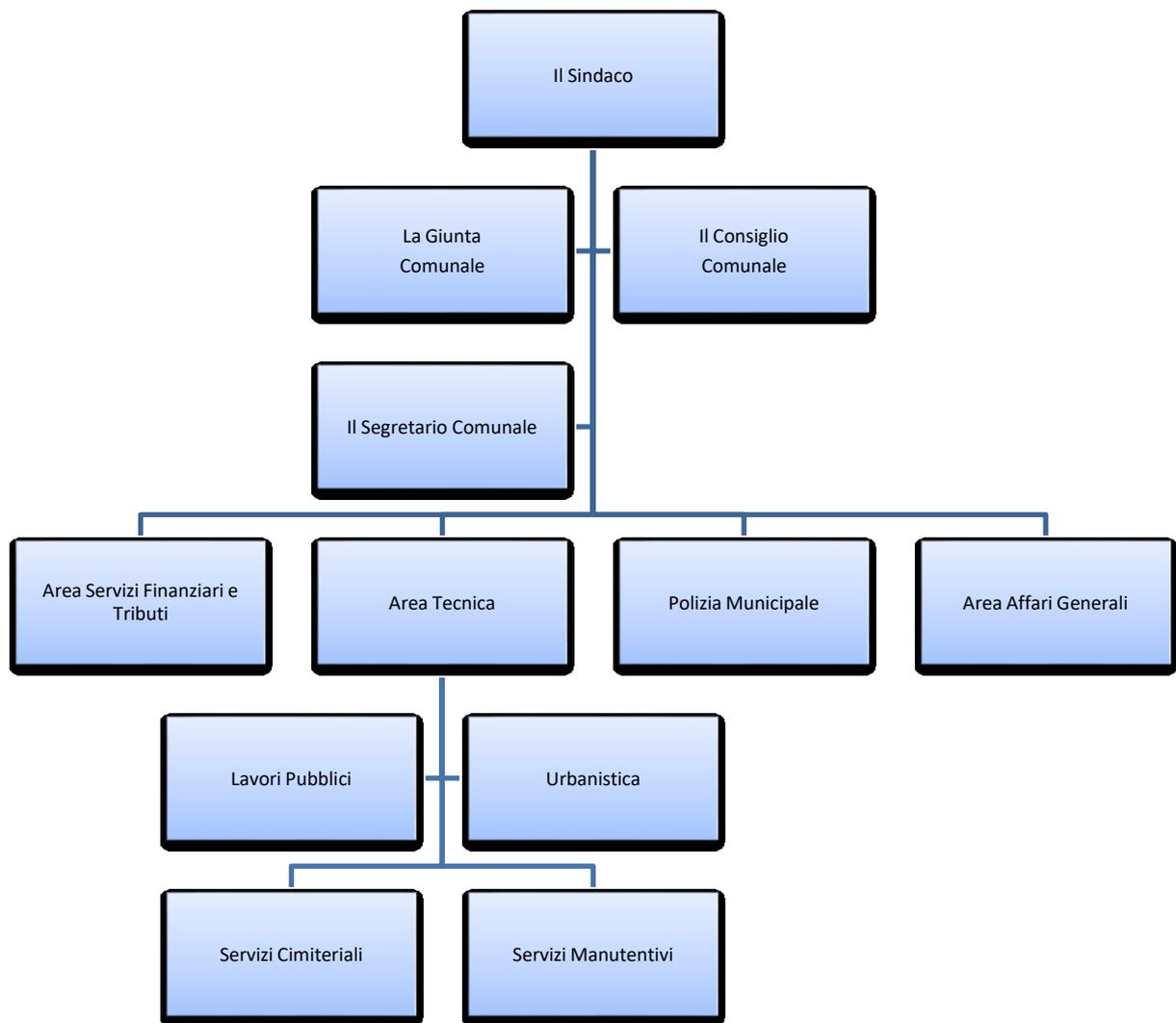
### Evoluzione demografica -Abitanti censiti



## 1.1 Contesto esterno

Il nome di Licodia è anche legato a quello di Giovanni Verga, che vi ambientò molte delle sue novelle e romanzi. Licodia, sin dai primi anni del secolo scorso, subì una crisi demografica dovuta all'emigrazione di molti suoi cittadini, principalmente verso gli Stati Uniti, l'Australia, l'Argentina e il Canada. Oggi Licodia Eubea basa la sua economia principalmente sui prodotti agricoli come i cereali e l'uva da tavola.

## 1.2 Contesto interno



- Personale
- Indicatori finanziari ed economici generali
- Dati di bilancio
- Strutture e mezzi operativi
- Caratteristiche distintive dell'organizzazione

## **2.0 Sistema di Misurazione e valutazione delle Performance**

### **2.1 Definizione di “Performance”**

La “performance” rappresenta il parametro in base al quale si misura, valuta e premia l’ottimizzazione del lavoro pubblico.

Il Comune di Licodia Eubea valuta la performance con riferimento all’Amministrazione nel suo complesso, ai Servizi in cui si articola, ai Responsabili di posizione organizzativa ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dai dirigenti.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa viene svolta dal Nucleo di Valutazione.

La performance organizzativa fa riferimento ai Servizi dell’Ente e tiene conto dei seguenti aspetti:

- a) attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell’effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all’ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

### **2.2 Parametri e indicatori di valutazione**

I parametri di valutazione dei Servizi sono rappresentati dai seguenti elementi:

- a) Grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance, che come indicatore quantitativo, assume la percentuale di raggiungimento prefissato;
- b) Rispetto delle procedure di lavoro: certificazione di qualità e carta dei servizi;
- c) Impatto sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (customer satisfaction), che come indicatore qualitativo, assume l’indagine di customer all’interno della procedura di qualità.

Per “performance” del singolo si intende il dovere del lavoratore, sia come singolo, sia come componente di un ufficio, di svolgere il lavoro con impegno, capacità ed intensità tali da ottenere il massimo risultato. Questa viene valutata per:

#### *1) Responsabili di posizione organizzativa*

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa viene svolta dal Nucleo di Valutazione ed è collegata a:

- Agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- Dalla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una

significativa differenziazione dei giudizi (*In sede di prima applicazione, tale elemento avrà un valore marginale, attesa il valore innovativo e sperimentale della metodologia di valutazione introdotta*).

## 2) Dipendenti

La misurazione e la valutazione svolta dai Responsabili di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate a:

- Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di valutazione del Comune di Licodia Eubea può essere integrato dagli ulteriori seguenti sistemi di controllo interno:

1. Controllo di gestione teso a misurare l'efficienza, l'efficacia, l'economicità dell'ente;
2. Eventuale Sistema della Qualità, allocato nella Direzione Generale, teso a misurare la qualità delle procedure gestite e la customer satisfaction;
3. Rating teso a misurare l'affidabilità finanziaria dell'Ente

Gli Uffici che gestiscono i suddetti controlli interni sono parte attiva della gestione; hanno, in particolare, il compito di fornire agli organi di vertice, anche politici, le informazioni necessarie per migliorare la gestione ed i processi organizzativi, decisionali e di controllo.

### 2.3 I soggetti della performance

La Giunta Comunale è l'organo deputato ad approvare il Piano della performance (articolo 10, comma 1, lettera a, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.) mentre, il consiglio comunale è l'organo deputato ad approvare il DUP (Documento Unico di Programmazione) ed i correlati previsti dal Sistema di Contabilità Armonizzata.

La Giunta Comunale approva altresì il rendiconto sulla performance (Relazione sulla Performance) presentato dal Nucleo di Valutazione entro il mese di aprile dell'anno seguente alla valutazione.

La Giunta Comunale è l'organo che definisce annualmente il piano degli obiettivi, alloca le risorse ai singoli programmi servizi, approva il sistema di misurazione della performance.

I soggetti chiamati a svolgere la misurazione e la valutazione sono:

- a) il Nucleo di Valutazione;
- b) i Responsabili di posizione organizzativa.

Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di valutazione indipendente del sistema dei controlli, dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati e di attestazione e validazione della correttezza di scelte gestionali.

Per l'esercizio delle sue funzioni, il Nucleo di Valutazione può avvalersi del supporto dell'attività della Struttura Tecnica Permanente (S.T.P.)

Il Nucleo di Valutazione è composto da un esperto esterno all'Ente.

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente all'Organo politico.

La Struttura Tecnica Permanente di supporto al Nucleo di Valutazione può avvalersi di tutti gli Uffici dell'Ente.

In particolare, il Nucleo di Valutazione:

- Valuta le prestazioni e i risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31 marzo 1999;
- Verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. n. 150/2009;
- Verifica l'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/200 e dell'articolo 9 del presente regolamento,
- Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili d'Area, Unità Operative/Uffici per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;

## **2.4 Ciclo di gestione della performance**

A monte di questo ciclo di gestione della performance c'è l'approvazione da parte della Giunta Comunale del Piano della Performance dal quale deriva il sistema di misurazione della performance

Partendo dal programma elettorale, ed in particolare dalle linee programmatiche di mandato relative alle azioni ed ai progetti da realizzare durante il mandato politico amministrativo, viene approvata annualmente la Relazione Previsionale e programmatica dalla quale discendono:

- Definizione ed assegnazione di obiettivi valori attesi di risultato ed indicatori;
- Collegamento tra obiettivi ed allocazione di risorse;
- Monitoraggio in corso ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della Performance e Utilizzo sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati.

## **2.5 Gli stakeholder**

Uno degli obiettivi del piano della performance è quello di rendere trasparente l'utilizzo delle risorse, rispetto agli obiettivi programmatici e alle diverse aree di intervento.

Quindi in questa ottica diventa fondamentale definire i soggetti portatori di interesse, rispetto all'azione del Comune: i cosiddetti stakeholder.

In questo contesto faremo riferimento all'individuazione degli stakeholder individuati, che sono:

- Anziani
- Associazioni no profit
- Cittadini
- Disabili
- Disoccupati
- Donne
- Enti locali
- Famiglie
- Giovani
- Gruppi di pressione
- Immigrati
- Imprese e associazioni di impresa
- Imprese ed enti partecipati del Comune
- Istituzioni scolastiche e universitarie
- Occupati
- Sistema bancario-finanziario

- Sistema interno
- Sistema istituzionale
- Studenti

Il coinvolgimento degli stakeholder avverrà usualmente con le stesse modalità adottate attraverso lo strumento della rendicontazione sociale: sito web, incontri specifici, forum.

### **3.0 Definizioni**

Il Piano della Performance è integrato dai documenti contabili dell'Ente, dal Regolamento sul sistema dei Controlli Interni, e in particolare si assumono come elementi fondanti del piano:

**OBIETTIVI.** Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che si intendono raggiungere sono individuati nel Piano della performance, di carattere triennale ed aggiornato annualmente. Gli obiettivi assegnati sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle strategie dell'Amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti; condivisi; riferibili ad un arco temporale determinato; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

**ALLOCAZIONE DI RISORSE** in sede di definizione ed approvazione del bilancio vengono allocate le risorse ritenute necessarie per il raggiungimento di determinati obiettivi

**MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI** Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal segretario generale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. A seguito di tali verifiche, sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

#### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del d.lgs. n. 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal d.lgs. n. 267/2000, artt. 196 e ss.

La valutazione della performance dell'Ente, dei responsabili di posizione organizzativa e del Segretario Comunale è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

**SISTEMA PREMIANTE** Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza dal CCDI e dalle norme interne in materia.

**RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI** La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai cittadini e ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al rendiconto e la relazione sull'andamento della gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, l'Ente si avvale di strumenti come il piano della trasparenza, pubblicato

nel sito istituzionale dell'Ente.

VALORIZZAZIONE del merito e metodi di incentivazione. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA Dopo l'armonizzazione degli indicatori relativi al Sistema qualità e del controllo di gestione, e la definizione della carta dei servizi, il Sistema si intenderà migliorato se risponderà agli obiettivi (annuali) che la Giunta Comunale assegnerà ai Responsabili di Posizione Organizzativa e al Segretario Comunale per le sue specifiche funzioni.

#### 4.0 I Settori del Comune

| N° | SERVIZI                             | Segretario/Dirigente Responsabile  |
|----|-------------------------------------|--|
| 1  | Area Affari generali/Segreteria     | ➤ Avv. Maurizio Salvatore Toscano (fino ad Agosto)<br>➤ Walter Campagna (da settembre) |
| 2  | Area Urbanistica e SUAP             | ➤ Geom. Giuseppe Caruso <i>ad interim</i>  |
| 3  | Area Lavori Pubblici                | ➤ Geom. Giuseppe Caruso  |
| 4  | Area Servizio Finanziario e Tributi | ➤ Dott.ssa Maria Rita Morello  |
| 5  | Area Vigilanza                      | ➤ Tenente Colonnello - Lombardo Giovanni   |

**Tabella riepilogativa obiettivi strategici di area e trasversali**

| <b>Codice</b> | <b>Descrizione Obiettivo Strategico di Area</b> |
|---------------|---|
|               |   |
|               |   |
|               |   |
|               |   |
|               |   |
|               |   |
|               |   |
|               |   |

Il presente documento e gli obiettivi in esso contenuti è stato elaborato sulla scorta degli obiettivi indicati dall'Ente e coerentemente alla concertazione degli stessi con i Responsabili di Settore.

Licodia Eubea \_\_\_\_\_

Il Sindaco (Santo Randone)

\_\_\_\_\_

Per presa visione ed accettazione:

Dott.ssa Maria Rita Morello

\_\_\_\_\_

Geom. Giuseppe Caruso

\_\_\_\_\_

Ten. Col. Giovanni Lombardo

\_\_\_\_\_

Avv. Maurizio S. Toscano

\_\_\_\_\_

Walter Campagna

\_\_\_\_\_