

UNIONE DEI  
COMUNI



Montiferru e  
Alto Campidano

COMUNE DI SENNARIOLO



Unione dei Comuni del “Montiferru Sinis”

Comune di Sennariolo

Provincia di Oristano

Piano delle Performance

Anno 2021 - 2023

## Sommario

Premessa.....	3
La Struttura del Piano .....	4
Sezione I - Identità - .....	5
Il Profilo demografico.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Contesto Interno .....	8
Sez. II - Indirizzi generali di gestione - .....	9
Obiettivi e Valutazione .....	9
Dagli Obiettivi Strategici agli obiettivi operativi .....	11
Obiettivi Strategici contenuti del Dup .....	12
Obiettivi Operativi contenuti del Dup .....	15
Sezione III - Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance .....	16
La Performance Organizzativa.....	16
La Performance Individuale.....	17
Sezione IV - Piano Organizzativo del Lavoro Agile .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

## Premessa

Il *Piano della Performance* è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 che definisce gli obiettivi, indicatori e target finalizzati alla misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione e del personale con qualifica dirigenziale.

Il Piano ha valenza triennale e si tratta del documento in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi coerenti con quelli contenuti nella sezione operativa del Dup, a sua volta declinazione degli obiettivi strategici legati alle linee di mandato dell'Amministrazione, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 07 del 08.04.2021. Attraverso la redazione del Piano dettagliato degli obiettivi, gli obiettivi triennali vengono ulteriormente dettagliati in obiettivi esecutivi annuali, corredati da indicatori che consentano il loro monitoraggio e la misurazione del risultato raggiunto rispetto al risultato atteso e affidati a ciascun Dirigente/Titolare di P.O. unitamente alle risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie mediante il Piano Esecutivo di Gestione. Così come prevede il Testo Unico degli Enti Locali il Piano delle Performance, il Piano dettagliato degli Obiettivi e il Piano Esecutivo di Gestione sono integrati in un unico documento che costituisce strumento privilegiato, oltre che per la valutazione della performance dell'Ente e della performance individuale dei dipendenti, anche per il controllo di gestione. Nel presente documento vengono inoltre dettagliate le strategie dell'Ente in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, individuate nel Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e trasparenza approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31.03.2021.

Il piano esecutivo di gestione:

- è redatto per competenza e per cassa con riferimento al primo esercizio considerato nel bilancio di previsione;
- è redatto per competenza con riferimento a tutti gli esercizi considerati nel bilancio di previsione successivi al primo;
- ha natura previsionale e finanziaria;
- ha contenuto programmatico e contabile;
- può contenere dati di natura extracontabile;
- ha carattere autorizzatorio, poiché definisce le linee guida espresse dagli amministratori rispetto all'attività di gestione dei dirigenti dei servizi e poiché le previsioni finanziarie in esso contenute costituiscono limite agli impegni di spesa assunti dai responsabili dei servizi;
- ha un'estensione temporale pari a quella del bilancio di previsione;
- ha rilevanza organizzativa, in quanto distingue le responsabilità di indirizzo, gestione e controllo ad esso connesse.

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

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

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

## La Struttura del Piano

Il Piano è articolato in Sezioni.

Nella *Sezione I* sono illustrati brevemente il contesto esterno e il contesto interno dell'Ente. Si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e della struttura organizzativa dell'Ente e gli indirizzi generali della gestione. Segue una rappresentazione del passaggio dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione all'illustrazione dei programmi con gli obiettivi operativi.

Nella *Sezione II* è illustrata la performance organizzativa, ovvero il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders.

Nella *Sezione III* "Peg per Obiettivi" sono indicati per ciascuna area di riferimento l'elenco dei settori e dei servizi, con indicazione dei corrispondenti centri Peg e dei dirigenti o responsabili di riferimento.

Per ciascun settore vengono indicati gli obiettivi, con indicazione per ciascun obiettivo, dei seguenti elementi:

- la denominazione dell'obiettivo;
- il Dirigente/Titolare di P.O. responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- la descrizione delle fasi di attuazione;
- l'indicatore di risultato;
- il peso dell'obiettivo
- le risorse finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento dei livelli quali-quantitativi dell'attività istituzionale e ordinaria in generale;
- i portatori di interesse interni ed esterni interessati all'attuazione dell'obiettivo.

La *Sezione IV* è dedicata al Piano Organizzativo del Lavoro Agile di cui all'art. 263 comma 4-bis, della legge 17 luglio 2020 n.77. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile. Nello specifico definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

## Sezione I - Identità -

Sennariolo è un piccolo comune collinare della provincia di Oristano. Il suo territorio ha un'estensione di 12 Kmq.

Gli abitanti residenti al 31.12.2020 sono n° 162, di cui n° 71 maschi n.91 femmine.

Nell'anno 2020 si sono verificate n° 1 nuove nascite e registrati n° 5 decessi.

L'andamento demografico/sociale di Sennariolo converge alla tipica struttura dei comuni italiani, vale a dire una popolazione che tende all'invecchiamento con un ricambio generazionale molto lento. Tuttavia, negli ultimi anni si assiste a un potenziale cambio di rotta con un aumento delle nascite, probabilmente dovuto alle politiche di tutela delle famiglie da parte dell'amministrazione comunale oltre che all'aumento di fiducia nei confronti dell'economia nazionale.

## Il Profilo demografico

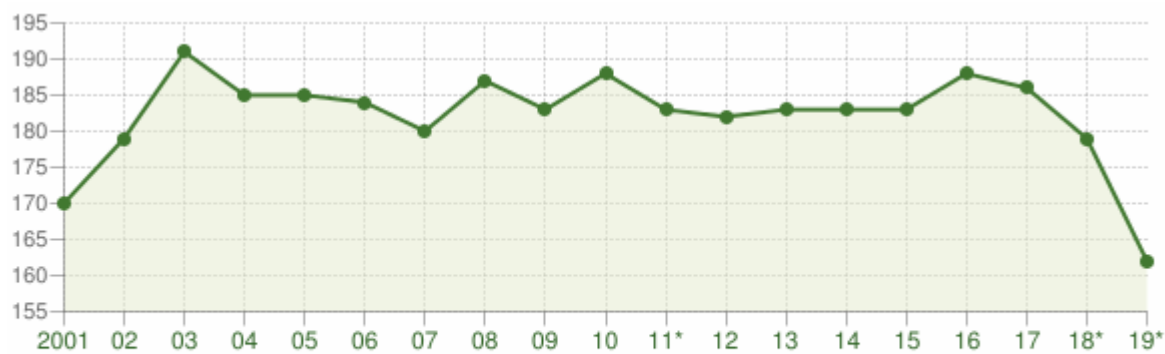
- Popolazione dell'Ente -

1.1.1 – Popolazione legale al censimento 2011		n. 187
1.1.2 – Popolazione residente al 31/12/2020 (art.170 D.L.vo 267/2000)		n. 162
Di cui :	maschi	n. 71
	femmine	n. 91
nuclei familiari		n. 84
comunità/convivenze		n. 0
1.1.3 – Popolazione all'31.12. 2020		n. 162
1.1.4 – Nati nell'anno		n. 162
1.1.5 – Deceduti nell'anno	n. 1	
saldo naturale	n. 5	
1.1.6 – Immigrati nell'anno		n. -4
1.1.7 – Emigrati nell'anno	n. 4	
saldo migratorio	n. -18	
1.1.8 – Popolazione al 31.12. 2019 (penultimo anno precedente) di cui		n. -162
1.1.9 – In età prescolare (0/6 anni)		n.
1.1.10 – In età scuola obbligo (7/14 anni)		n. 4
1.1.11 – In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)		n. 9
		n. 18
1.1.12 – In età adulta (30/65 anni)		n. 73
1.1.13 – in età senile (oltre 65 anni)		n. 58

Nel Comune di Sennariolo sono inoltre concentrate le funzioni amministrative, i servizi ad alto valore aggiunto destinati alle imprese e i servizi pubblici e privati destinati alla comunità. “L'ente Comune” in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Al Comune spettano dunque tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Il processo di programmazione si apre con le linee di mandato dell'amministrazione comunale, approvate dal Consiglio Comunale, con valenza temporale pari alla durata del mandato amministrativo, prosegue con l'adozione del Documento Unico di Programmazione e relativo Bilancio di Previsione, e con il Piano esecutivo di Gestione e il Piano delle Performance con valenza temporale triennale, e il Piano dettagliato degli obiettivi, a valenza temporale annuale, che unitariamente rappresentano gli impegni che l'organo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini. Impegni che vengono annualmente rendicontati in sede di approvazione del rendiconto della gestione e della relazione finale sulle performance, attraverso i quali i cittadini stessi possono valutarne il grado di mantenimento.

---

Il grafico in basso mostra l'andamento demografico della popolazione residente nel Comune di Sennariolo dal 2001 al 2019 Grafici e statistiche su dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno.



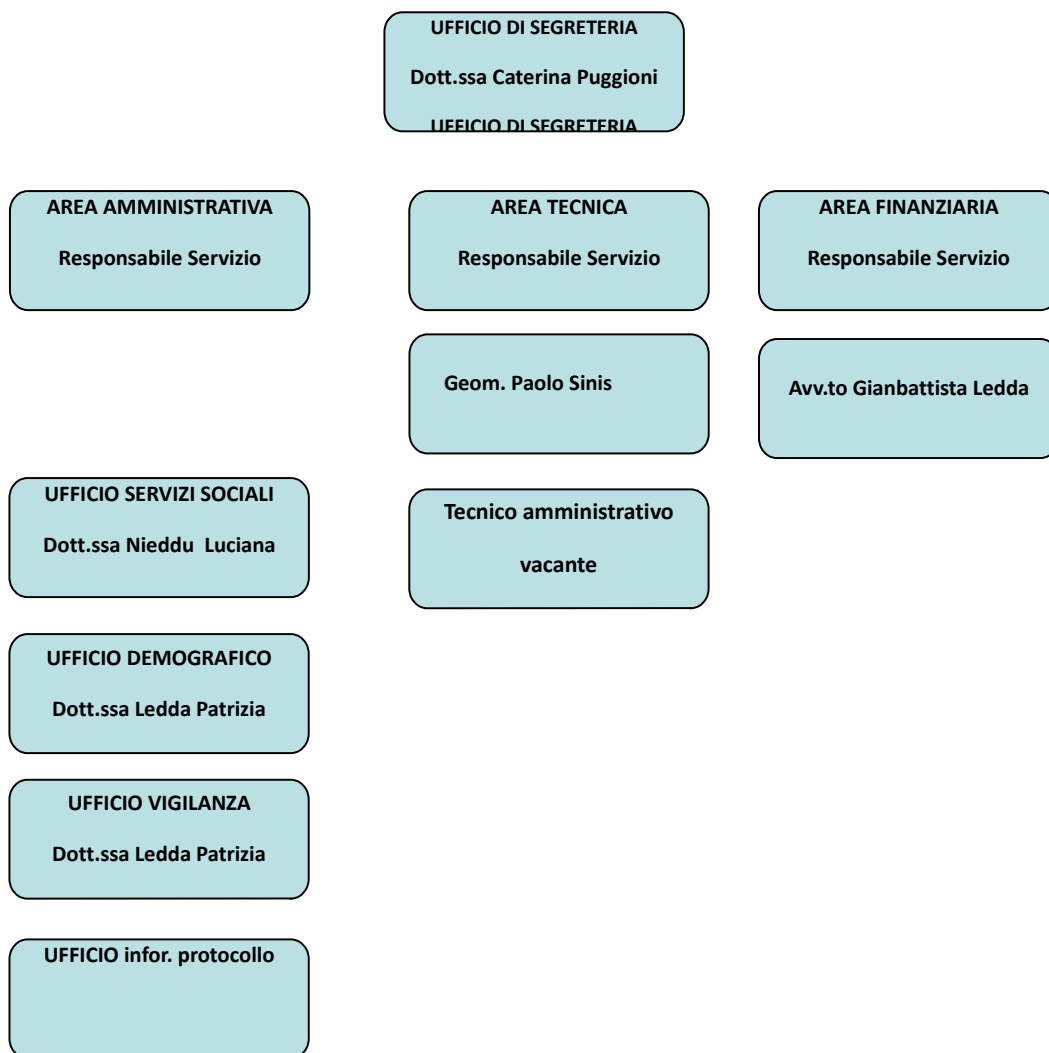
#### Andamento della popolazione residente

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

(\*) post-censimento

# Contesto Interno

L'attuale struttura organizzativa è così costituita:



## Sez. II - Indirizzi generali di gestione -

Anche per l'anno in corso i Titolari di P.O dovranno rivolgere particolare attenzione alla gestione del Budget finanziario loro assegnato, prestando particolare attenzione alla rapida conclusione degli iter di entrata e spesa, evitando accuratamente di ritardare ingiustificatamente i pagamenti dovuti e operando per ridurre a quanto strettamente indispensabile la formazione e la conservazione di residui, e redigendo a tal fine una nota di sintesi sulla situazione complessiva del settore in sede di accertamento dei residui, nella quale verranno indicate le principali criticità e le attività da intraprendere.

Tutti i Titolari di P.O dovranno operare con estrema attenzione nella redazione dei rendiconti, sia quelli finali che quelli parziali e dovranno mettere in essere tutte le azioni idonee che permettano una riscossione delle entrate veloce e attenta.

Gli stessi dovranno inoltre, sulla base delle tempistiche concordate con il Servizio Finanziario, provvedere alla predisposizione e all'inoltro degli atti necessari alla redazione del rendiconto di gestione, della verifica del permanere degli equilibri di bilancio, della nota di aggiornamento al dup, dell'assestamento generale di bilancio.

I Titolari di P.O, nell'ambito dell'attività di gestione dei fondi loro assegnati, dovranno rivolgere attenzione prioritaria al rispetto della programmazione definita, facendo specifico riferimento al settore Economico Finanziario, incaricato del monitoraggio unitario e delle proposte tempestive di azioni correttive.

Per ciascun obiettivo gestionale deve essere predisposta e mantenuta una adeguata pianificazione operativa, da rendere disponibile all'occorrenza agli organi interessati e competenti al controllo, rendendo la pianificazione operativa elemento fondamentale della propria gestione e della gestione delle attività svolte dai propri servizi. A tal fine ciascun Titolare di P.O. dovrà collaborare attivamente con l'ufficio controlli interni incaricato delle verifiche di quanto certificato dagli stessi.

Si rimarca l'estrema importanza del monitoraggio costante dei finanziamenti, soprattutto se destinati ad opere di investimento, onde evitare di dover anticipare somme provenienti dal bilancio dell'Ente, e comunicando eventuali situazioni di criticità al Titolare di P.O. del Servizio Finanziario e gestione risorse, alla Giunta, al Segretario e al Nucleo di Valutazione. Particolare attenzione, inoltre, i dirigenti/ Titolari Di P.O. dovranno porre nel far sì che il proprio settore utilizzi i nuovi strumenti operativi e gestionali atti a raccogliere i dati ormai divenuti essenziali per una corretta misurazione rendicontazione della performance segnalando tempestivamente anomalie e/o difficoltà riscontrate, nonché la necessità di provvedere ad eventuali rettifiche e/o modifiche. In particolare il Titolare di P.O. del Servizio Finanziario, dovrà intensificare la collaborazione con l'ufficio controlli interni e la vigilanza sull'esatto adempimento delle disposizioni fornite per quanto riguarda la parte prettamente contabile del controllo di gestione.

## Obiettivi e Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione del personale Titolare di P.O. è stato aggiornato con deliberazione Giunta Comunale 35 del 31.05.2019, e il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente è stato aggiornato con deliberazione Giunta Comunale 35 del

31.05.2019 recependo le linee generali in relazione alle modifiche apportate al D.lgs. 150/2009 ad opera del D.lgs. 74/2017.

Il *Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance* (SMVP) è un insieme di tecniche e processi che contribuiscono ad assicurare il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della Performance.

Il sistema descrive l'intero Ciclo della Performance e si articola, secondo l'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 150/09, nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della Performance Organizzativa e Individuale; e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo;

Il sistema descrive:

- a. le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della Performance;
- b. le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- c. le modalità di interazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d. le modalità interazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Per *misurazione* si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso ad indicatori. Attraverso la misurazione vengono quantificati i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (Performance Organizzativa), i contributi individuali (Performance Individuale).

Per *valutazione* si intende l'attività di analisi e di interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

La *Performance Organizzativa* misura l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione utilizza le risorse a disposizione (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).

La *Performance Individuale* misura il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi, ed è distinta in a) Performance Individuale collegata alla Performance Organizzativa dell'Ente; b) Performance Individuale collegata al raggiungimento di obiettivi specifici assegnati al CdR e ai Comportamenti Professionali.

I *Comportamenti* sono azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato e pertanto attiene al "come" viene: a) resa la prestazione lavorativa; b) interpretato il ruolo di Titolare di P.O.

Gli *outputs* sono definiti come i beni e servizi forniti da un'amministrazione ai cittadini, alle imprese operanti nel territorio.

Gli *outcomes* sono definiti come gli impatti o le conseguenze delle politiche pubbliche, dei programmi e delle attività di governo sulla comunità amministrata. Gli outcomes riflettono i risultati intenzionali e non intenzionali dell'azione di governo.

La Misurazione e Valutazione della Performance fornisce ai cittadini delle informazioni sintetiche su risultati conseguiti dall'amministrazione a fronte dell'utilizzo di risorse pubbliche, ed è finalizzata:

- al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- al miglioramento dell'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze;
- alla crescita delle competenze professionali del personale, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento.

1. I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle Performance verranno resi accessibili al fine di garantire la massima trasparenza dell'attività svolta dall'organo competente.

## Dagli Obiettivi Strategici agli obiettivi operativi

Il sistema contabile degli Enti Locali approvato con il decreto legislativo n. 118 del 2011 ha modificato la struttura del Bilancio di Previsione e quindi del Piano Esecutivo. In particolare la parte Spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi:

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

Con la deliberazione del Consiglio Comunale n.07-08 del 08.04.2021 il Comune di Sennariolo ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2021-2022-2023 e il Documento Unico di Programmazione 2021-2022-2023 partendo dagli indirizzi strategici indicati nelle linee di mandato relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2020-2025, articolate in aree strategiche che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si intende sviluppare nel corso del quinquennio l'azione dell'ente, attraverso l'individuazione di appositi obiettivi strategici.

# Obiettivi Strategici contenuti del Dup

Aree strategiche

Obiettivi Strategici

Missione

## COMUNE DI SENNARIOLO OBIETTIVI STRATEGICI

Le scelte dell'Amministrazione e le Linee programmatiche di mandato

Il piccolo comune rimane una dimensione importante e fondamentale del paese Italia, una delle principali caratteristiche della nostra struttura demografica e sociale.

Una risposta alla crisi attuale può arrivare proprio dai piccoli comuni, attraverso una ristrutturazione dell'economia reale del paese che parta dalla valorizzazione delle proprie caratteristiche, potenziando territori e comunità.

Servono, pertanto, crescita e utilizzo delle potenzialità di questi territori che consenta di superare una tendenza alla marginalità, un rischio vero di spopolamento e al tempo stesso assicuri un maggiore riequilibrio del territorio.

L'obiettivo è ambizioso: consentire a tutti, ovunque si viva, si lavori e si produca di concorrere alla modernizzazione dello stato.

Ciascuno di noi, pertanto, è chiamato a mettersi in discussione in un tempo in cui l'economia globale prevale sulla vita quotidiana delle nostre famiglie, fa aumentare i bisogni e diminuire le opportunità.

La missione è quella di creare le condizioni affinché valori come tranquillità, sicurezza, comunità, solidarietà e collettività trovino un modello di sviluppo economico e di inclusione sociale.

A tale scopo è necessario contribuire a rendere il borgo ancora più bello, facendosi carico degli interventi di manutenzione e decoro urbano, chiedendo ai nostri concittadini in particolar modo ed ai visitatori di continuare a rispettarlo con la coscienza civica che hanno dimostrato fino a questo momento.

Ma non ci può limitare al perseguimento del bello estetico. È necessario valorizzare, altresì, le ricchezze nascoste del villaggio, dei suoi paesaggi, dei siti archeologici, della nostra cultura ed allo stesso tempo rilanciare la qualità della vita della comunità locale, per immaginare un nuovo modello di sviluppo.

Il nostro piccolo centro potrebbe, così, rappresentare luogo di eccellenza per la qualità dei suoi prodotti agroalimentari, dell'allevamento, della pastorizia in particolare e della viticoltura, sviluppando un modello di produzione che eviti lo sfruttamento eccessivo delle risorse naturali, in particolare del suolo, dell'acqua e dell'aria, utilizzando invece tali risorse all'interno di un modello di sviluppo che possa durare nel tempo, accanto ad uno sfruttamento turistico delle stesse, uniche nel proprio genere e che ci vengono invidiate da tutti.

In quest'ottica si inserisce l'impegno per il miglioramento della viabilità rurale per una maggiore fruibilità del territorio, attraverso la manutenzione delle strade già esistenti, la bonifica e ripristino dei sentieri ormai impraticabili, nonché l'individuazione di nuove vie di comunicazione, utili all'esploratore ma soprattutto necessarie nella campagna antincendi per una maggiore accessibilità e pronta raggiungibilità dei siti in caso di emergenza.

Per concretizzare tale ambiziosa idea è necessario, però, fare sistema, rafforzando quindi il legame fra imprese e territorio in modo che gli imprenditori si sentano attori protagonisti dello sviluppo del territorio medesimo, ascoltando la loro voce e cercando di interpretare le loro necessità e bisogni, sostenendo le attività che già esistono e creando, altresì, le condizioni perché ne possano nascere delle nuove.

Politica, impresa, lavoro e comunità sono fattori indispensabili per la creazione di un sistema economico locale che se ben attuato, potremmo esportare oltre i confini del nostro territorio.

La presenza nel nostro Comune di un numero importante di disabili ed anziani, di cui la maggior parte ha superato i 65 anni, ci impone di dedicare un'attenzione particolare a tali soggetti, attraverso l'adozione di misure che ne favoriscano "l'inclusione" nella società, offrendo loro l'opportunità di essere cittadini a tutti gli effetti. Ciò vuol dire spostare il baricentro dell'analisi ed intervento dalla persona al contesto, per individuarne gli ostacoli e operare per la loro rimozione.

Il fine è promuovere condizioni di vita dignitose ed un sistema di relazioni soddisfacenti nei riguardi di persone che presentano difficoltà nella propria autonomia personale e sociale, in modo che esse possano sentirsi parte della comunità e del contesto relazionale dove poter agire, scegliere, giocare e vedere riconosciuto il proprio ruolo e la propria identità. È evidente che ciò richiede da parte nostra, delle diverse realtà che ci circondano e degli operatori che si occupano di disabilità, lo sforzo di acquisire un pensiero e un approccio mentale aperto al cambiamento e al superamento di un'ottica d'intervento centrata sulla relazione "operatore/utente".

Ciò significa abbandonare la strategia basata solamente su obiettivi parziali (più servizi, più denaro per le pensioni e l'assistenza, ecc.) per imboccare una nuova strada fatta di diritti umani (uguaglianza, rispetto della dignità, non discriminazione, pari opportunità, coinvolgimento nelle scelte).

Agire per la tutela dei diritti umani delle persone con disabilità significa, infatti, considerare la disabilità non come una malattia secondo il modello medico, ma come un rapporto sociale tra le caratteristiche delle persone e l'ambiente, in base ad un modello bio-psico-sociale.

Cercheremo di radicare tale mentalità facendo azione nel territorio, promuovendo un cambiamento culturale e sociale, acquisendo un ruolo che sappia trasformarci in punto di riferimento non solo per le persone di cui bisogna prendersi cura o le famiglie, ma anche per altre realtà, servizi, operatori, cittadini, costruendo e mantenendo reti di raccordo e di coordinamento con altri comuni.

In altre parole bisogna curare il territorio per curare le persone, andando oltre l'erogazione dei servizi alla persona che comunque devono essere garantiti e potenziati.

Ciò non è semplice e richiede non solo una capacità di visione che sappia uscire dal proprio microcosmo ma anche la consapevolezza che si tratta di un percorso non breve e che richiede energie e risorse.

Garantire la professionalità all'interno dei servizi, deve risultare, quindi, il punto di partenza e non di arrivo.

È ciò che permette il passaggio da una visione di risposta all'emergenza del problema ad una visione progettuale e di lungo termine: il progetto di vita, ponendo l'accento non solo sulla condizione di disagio ma sulla ricerca di un benessere comune, proponendo esperienze partecipative: dall'organizzazione di momenti di intrattenimento e socializzanti alla realizzazione di progetti comuni dove ogni partecipante può sperimentarsi in un ruolo attivo.

La creazione dell'ambulatorio infermieristico, che nasce dalla collaborazione tra Asl di Oristano e Comune di Sennariolo, si inserisce, così, nell'ambito dei servizi così detti innovativi per persone anziane al fine di una migliore integrazione socio sanitaria, rappresentando un modello che avrebbe nei nostri piccoli centri delle ripercussioni importanti, rappresentando una novità a livello regionale e nazionale.

Tale progetto, infatti, si inquadra nell'ambito di quell'organizzazione di servizi alla persona in un'ottica di invecchiamento attivo e di solidarietà intergenerazionale.

Il disegno è ambizioso: favorire la presenza dell'anziano nel proprio contesto abitativo e familiare, nei luoghi in cui sempre ha vissuto, contrapponendosi alla prassi comune del ricovero presso gli ospizi, dispendiosi e poco stimolanti. Si pensi che in Danimarca le residenze in parola sono state dichiarate fuori legge dal 1987, quindi i ricoveri sono vietati per legge.

Puntiamo, quindi, ad una presa in carico continua della persona anziana per un sistema socio – sanitario remunerativo e non assistenzialistico.

Le persone fragili e anziane possono essere viste come un capitale umano da tutelare che attraverso l'offerta dei servizi, siano rese attive e socialmente integrate nella comunità di riferimento. Quanto detto accresce ancora di più l'esigenza di offrire servizi di assistenza a fronte dell'attuale ruolo della famiglia; mentre un tempo questa si faceva carico dei propri anziani, ora riscontra maggiori difficoltà nel farlo per cambiamenti culturali e socio economici.

L'obiettivo è quello di mettere a sistema la struttura della famiglia sarda e del vicinato ("su 'ghinadu").

Dallo scenario descritto emerge la necessità della domiciliarizzazione dei servizi di assistenza sia per ridurre i costi, sia per favorire i vantaggi del vivere in casa.

Tra gli obiettivi di questa amministrazione vi è, altresì, quello di investire realmente nei bambini e negli adolescenti: questo è un dovere morale ma anche un imperativo economico, sociale e politico.

Ad esempio investire nella primissima infanzia garantisce maggiori rientri in termini di educazione, salute e produttività.

A tale scopo si vuole istituire un laboratorio teatrale in cui SENNARIOLO andrà in scena.

Il progetto nello specifico nasce con l'obiettivo di educare i giovani alla teatralità e vivere i borghi italiani attraverso il teatro, coinvolgendo direttamente la città e i cittadini che la vivono. Partiamo dalla fine del progetto per spiegare questo obiettivo: il saggio finale che i giovani ragazzi porteranno in scena alla fine del laboratorio teatrale infatti avrà come scenografia il paese stesso, le sue strade, le piazze, i negozi; dove oltre ai ragazzi protagonisti ci saranno i cittadini come comparse, apriremo "le botteghe, i giardini.." e Sennariolo, nello specifico, diventerà un teatro a cielo aperto. Questo l'obiettivo finale, per arrivarci attueremo un laboratorio teatrale, affidato a professionisti con esperienza nel settore, nel periodo estivo (da giugno a settembre) nel comune di Sennariolo.

Il laboratorio teatrale si propone di introdurre e guidare i giovani alla scoperta delle possibilità espressive del corpo tramite la conoscenza e l'utilizzazione di specifiche tecniche teatrali. L'introduzione agli schemi e alle forme basilari che costituiscono l'essenza dell'espressione teatrale non ha finalità di intrattenimento esclusivamente ludico, ma mira soprattutto all'acquisizione di elementi utili allo sviluppo delle potenzialità di crescita individuali, intellettive, creative e di aggregazione. Si tratta di accostarsi al "gioco" teatrale conoscendolo attraverso i suoi meccanismi interni, con la rigosità che deriva dall'esperienza qualificata di persone che operano professionalmente nel teatro.

Promuoveremo, inoltre, iniziative per la diffusione delle fonti di energia rinnovabile le quali oltre a rispondere agli indirizzi dell'Unione Europea in materia energetica, produce evidenti effetti positivi sia in campo ambientale, contribuendo al contenimento dei fenomeni d'inquinamento globali e locali, sia al livello socio-economico dei sistemi locali.

Su questo piano, infatti, l'utilizzo delle energie rinnovabili, con particolare riguardo all'energia fotovoltaica, per le loro caratteristiche di ampia diffusione, può contribuire alla valorizzazione di risorse territoriali spesso relegate in aree marginali con scarse prospettive di sviluppo economico ed avviare sinergie per lo sviluppo integrato del territorio e per la creazione di nuovi posti di lavoro e di imprenditoria qualificata.

L'energia solare, di cui il fotovoltaico rappresenta l'utilizzo energetico più diretto per i consumi elettrici, è la risorsa con le maggiori doti di disponibilità e di diffusione territoriale, il cui utilizzo ben si presta in tutte quelle situazioni di isolamento, particolarmente numerose nelle aree protette, quali ad esempio le aziende sparse, in cui maggiori sono i costi di un approvvigionamento energetico tradizionale e più pesanti gli impatti ambientali conseguenti.

Ci impegneremo, soprattutto a livello di Unione dei Comuni, per uno smaltimento più intelligente dei rifiuti. I rifiuti, se governati bene, sono una opportunità e non un problema.

Nella programmazione dello smaltimento deve prevalere metodologicamente il contesto territoriale, la natura e la classificazione dettagliata dei rifiuti da smaltire e, solo successivamente, la scelta di una o più tecnologie, assemblate in maniera tale da ottimizzare l'obiettivo della sostenibilità. Bisogna immaginare costruzioni personalizzate per ogni frazione, con orientamento preciso al riciclo massimo di ogni componente e, contestualmente, va prevista una possibilità di valorizzazione energetica degli scarti. Sapere quanti e che tipo di rifiuti producono i cittadini permetterà in futuro di incentivare le buone pratiche, attraverso tariffe personalizzate e proporzionate.

L'Unione Europea ha attivato un progetto sperimentale dal nome Identis Weee che ha lo scopo di raddoppiare la raccolta dei rifiuti RAEE (rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche). A supporto di tale progetto di smaltimento, sono stati concepiti dei cassonetti intelligenti.

I cassonetti smart per l'e-waste, consentono al cittadino di depositare apparecchi quali aspirapolveri, televisori ed elettrodomestici di modiche dimensioni, esibendo una card personalizzata, in maniera tale che possa essere riconosciuto colui che deponi i RAEE. I cittadini che saranno in grado di smaltire un maggior numero di rifiuti RAEE saranno premiati con degli sconti presso gli esercizi commerciali. L'iniziativa è stata adottata in gran parte del Nord Italia, da Firenze a Trento e siamo convinti che si possa attuare anche nel nostro territorio.

## Obiettivi Operativi contenuti del Dup

Obiettivi Strategici	Programma	Obiettivo Operativo
----------------------	-----------	---------------------

---

**Vedi DUPS anno 2021.2023**

---

---

## Sezione III - Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance

### La Performance Organizzativa

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

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

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

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

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza esterna ed interna riferiti ai profili di performance che caratterizzano ciascun macroambito. A ciascun indicatore è associato un target che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento. In allegato (allegato a) al presente documento vengono riportati gli obiettivi di Performance Organizzativa per l'annualità 2021.

Allegato a)

## La Performance Individuale

La misurazione della *Performance Individuale* rileva l'insieme dei *risultati raggiunti* e dei *comportamenti realizzati* dal Titolare di P.O., in altre parole, misura:

- a) il contributo specifico fornito dal Titolare di P.O. al conseguimento degli obiettivi di *Performance Organizzativa* in cui lo stesso Titolare di P.O. risulta coinvolto;
- b) il grado di conseguimento di eventuali *specifici obiettivi* di competenza dell'unità Organizzativa di diretta responsabilità del Titolare di P.O.;
- c) i comportamenti, che attengono al “come” un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Titolare di P.O. all'interno dell'organizzazione.

In allegato (allegato b) al presente documento vengono riportati gli obiettivi di Performance Individuale per l'annualità 2021.

All. A

Proiezione di sintesi Obiettivi di Performance Organizzativa:

Comune di:	SENNARIOLO	Programmazione Obiettivi di Performance 2021-2023			Unità Organizzativa
		CdR Primario	Descrizione	Cod.	CdR Coinvolti
<b>PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	A	AAGG: SEGRETERIA	<b>Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019.</b> Aggiornamento del Codice di comportamento dell’Ente.	5	<b>TUTTI</b>
	B	TUTTI	<b>Informatizzazione: Avvio allineamento alla Transizione Digitale</b> e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on_line, App IO, SPID, PAGOPA.	6	<b>TUTTI</b>
	c	TUTTI	<b>Regolamentazione Lavoro Agile:</b> realizzazione di una cultura organizzativa favorevole alla corretta introduzione del Lavoro Agile attraverso la promozione di modelli organizzativi flessibili, autonomia nell’organizzazione del lavoro, responsabilità dei risultati, benessere del lavoratore attraverso l’implementazione e lo sviluppo delle tecnologie digitali, riprogettazione di competenze e comportamenti al fine di garantire lo standard dei servizi nei confronti dell’utenza.	7	<b>TUTTI</b>

# Obiettivi di Performance Organizzativa

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021								
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	1	
COMUNE DI				TINNURA				
CDR	SEGRETERIA	RESPONSABILE PRIMARIO:	SEGRETARIO COMUNALE	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI			
INDIRIZZO STRATEGICO	GARANTIRE LA PIENA ATTUAZIONE DELLE NORME INN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA							
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione							
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale							
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata		
						2021	2022	2023
Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019. Aggiornamento del Codice di comportamento dell'Ente.						✓	✓	✓
OBIETTIVO GESTIONALE								
TITOLO OBIETTIVO	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e revisione delle misure di gestione del rischio contenute nel PTPCT dell'Ente, in termini di misure generali e specifiche di prevenzione del rischio e di contrasto alla corruzione. Aggiornamento del Codice di Comportamento in base alle Linee Guida ANAC febbraio 2020							
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura			
		Alto	Medio	Basso	<b>20</b>			
	Importanza	x						
	Impatto Esterno	x						
	Complessità	x						
Realizzabilità			x					
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE			
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso			
AREA AMMINISTRATIVA	33%	6,66666667	Presidio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%			
				n. procedure attivate per adozione nuove codice comportamento/n. procedure previste nelle linee guida FFPP '20	95%			
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso			

AREA FINANZIARIA	33%	6,66666667	Presidio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%
				n. procedure attivate per adozione nuove codice comportamento/n. procedure previste nelle linee guida FFPP '20	95%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA	33%	6,66666667	Presidio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%
				n. procedure attivate per adozione nuove codice comportamento/n. procedure previste nelle linee guida FFPP '20	95%

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	2
COMUNE DI				TINNURA			
CDR	TUTTI	RESPONSABILE PRIMARIO:	RESP. AAGG	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI		
INDIRIZZO STRATEGICO	Regolamentazione Lavoro Agile in conformità alle disposizioni normative e contrattuali vigenti						
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione						
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale						
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata	
						2021	2022
Elaborazione del POLA (Piano Operativo Lavoro Agile)						✓	✓
OBIETTIVO GESTIONALE							
TITOLO OBIETTIVO	Mappatura dei processi per singola Area, al fine di individuare quelli che possono essere smartabili o meno: - monitoraggio, a consuntivo, sul lavoro agile svolto nel 2020 - approvazione POLA, unitamente al Piano delle Performance 2021 - approvazione disciplinare sul lavoro agile - presidio e monitoraggio sull'applicazione dell'Istituto						
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura		
		Alto	Medio	Basso	<b>20</b>		
	Importanza	x					
	Impatto Esterno	x					
	Complessità	x					
Realizzabilità			x				
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE		
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso		
AREA AMMINISTRATIVA	33%	6,66666667	Regolamentazione Lavoro Agile in conformità alle disposizioni normative e contrattuali vigenti mediante elaborazione KIT POLA	Fasi programmate/fasi realizzate	100%		
AREA FINANZIARIA	33%	6,66666667	Regolamentazione Lavoro Agile in conformità alle disposizioni normative e contrattuali vigenti mediante elaborazione KIT POLA	Fasi programmate/fasi realizzate	100%		
AREA TECNICA	33%	6,66666667	Regolamentazione Lavoro Agile in conformità alle	Fasi programmate/fasi realizzate	100%		

			disposizioni normative e contrattuali vigenti mediante elaborazione KIT POLA		
--	--	--	--	--	--

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021						
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N. 3
COMUNE DI			TINNURA			
CDR	TUTTI	RESPONSABILE PRIMARIO:	RESP. AAGG	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI	
INDIRIZZO STRATEGICO	GARANTIRE LA PIENA ATTUAZIONE DELLA TRANSAZIONE AL DIGITALE					
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione					
PROGRAMMA	0.8 Statistica e sistemi informativi					
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata
						2021
						2022
						2023
Informatizzazione: Avvio allineamento alla Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on_line, App IO, SPID, PAGOPA.						✓
						✓
						✓
OBIETTIVO GESTIONALE						
TITOLO OBIETTIVO	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e revisione delle misure di gestione del rischio contenute nel PTPCT dell'Ente, in termini di misure generali e specifiche di prevenzione del rischio e di contrasto alla corruzione. Aggiornamento del Codice di Comportamento in base alle Linee Guida ANAC febbraio 2020					
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	<b>20</b>	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
Realizzabilità			x			
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE	
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso	
AREA AMMINISTRATIVA	33%	6,66666667	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali. Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud dei CED. Applicazione codice di condotta tecnologica ed esperti, per i progetti di sviluppo digitale. App IO: sviluppo servizi digitali e fruibilità sulla piattaforma	N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	60%	
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	20%	

Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA FINANZIARIA	33%	6,66666667	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali. Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud dei CED. Applicazione codice di condotta tecnologica ed esperti, per i progetti di sviluppo digitale. App IO: sviluppo servizi digitali e fruibilità sulla piattaforma	N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	60%
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	20%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA	33%	6,66666667	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali. Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud dei CED. Applicazione codice di condotta tecnologica ed esperti, per i progetti di sviluppo digitale. App IO: sviluppo servizi digitali e fruibilità sulla piattaforma	N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	60%
				N. servizi on line accessibili tramite SPID/n.tot. Servizi on line	20%



All. B

## Obiettivi di Performance individuale

PERFORMANCE INDIVIDUALE – AREA AAGG			
INDIRIZZO STRATEGICO	Privacy		
1. OBIETTIVO GESTIONALE			PESO
DESCRIZIONE	Aggiornamento registro dei trattamenti - audit sulle misure di sicurezza - aggiornamento delle residue informative sul trattamento dei dati		20
TOTALE PESO OBIETTIVO			20
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA	CONTRIBUTO RICHIESTO	MISURAZIONE	
SETTORE\SERVIZIO	Valore atteso	Indicatori di misurazione	Esito atteso
AAGG	Adeguamento alla normativa sulla sicurezza nel trattamento dati	<i>Procedimenti chiusi/procedimenti programmati</i>	100%
RISORSE ASSEGNATE			
DIPENDENTE	NOMINATIVO	% CONTRIBUTO RICHIESTO	
RESPONSABILE	DOTT.SSA LUCIANA NIEDDU	100%	

PERFORMANCE INDIVIDUALE – AREA FINANZIARIA			
<b>INDIRIZZO STRATEGICO</b>	Entrate		
<b>1. OBIETTIVO GESTIONALE</b>			<b>PESO</b>
<b>DESCRIZIONE</b>	Accertamenti ultimi 5 anni		20
<b>TOTALE PESO OBIETTIVO</b>			20
<b>PIANIFICAZIONE ESECUTIVA</b>	<b>CONTRIBUTO RICHIESTO</b>	<b>MISURAZIONE</b>	
<b>SETTORE\SERVIZIO</b>	<b>Valore atteso</b>	<b>Indicatori di misurazione</b>	<b>Esito atteso</b>
<b>TRIBUTI</b>	<b>Effettuare a ritroso gli accertamenti degli ultimi 5 anni</b>	<b><i>Procedimenti chiusi/procedimenti programmati</i></b>	<b>100%</b>
<b>RISORSE ASSEGNATE</b>			
<b>RISORSE UMANE</b>			
<b>RESPONSABILE</b>	AVV. GIANBATTISTA LEDDA		
<b>DIPENDENTE</b>	DOTT.SSA CLAUDIA PIRAS		

PERFORMANCE INDIVIDUALE – AREA TECNICA			
INDIRIZZO STRATEGICO	Piani e Programmi della Politica		
1. OBIETTIVO GESTIONALE			PESO
DESCRIZIONE	1. valorizzazione patrimonio pubblico (chiesa san quirico, piazze etcc) 2. razionalizzazione procedure di gara 3. gestione contributi aree interne implementazione attività produttive report relazione finale obiettivi contributi		20
TOTALE PESO OBIETTIVO			20
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA	CONTRIBUTO RICHIESTO	MISURAZIONE	
AREA \ SETTORE\SERVIZIO	Valore atteso	Indicatori di misurazione	Esito atteso
TECNICO	Rispetto cronoprogramma	Realizzato/programmato	100%
RISORSE ASSEGNATE			
RISORSE UMANE			
RESPONSABILE	SINIS GEOM. PAOLO		

<b>COMPORAMENTI PROFESSIONALI 2021 RESPONSABILI</b>		<b>Peso assoluto</b>
<b>Comportamenti Professionali</b>	<b>Oggetto della misurazione</b>	
<b>Relazione, integrazione, comunicazione.</b>	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	10
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.	10
<b>Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni</b>	Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.	10
<b>Analisi e soluzione dei problemi.</b>	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	10
<b>Rapporti con l'utenza</b>	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.	10



# Comune di SENNARIOLO

## Programmazione Performance Obiettivi Specifici 2021 del SEGRETARIO COMUNALE

SEGRETARIO COMUNALE		<u>Peso Assegnato</u>													Peso % Obiettivo			
		Giunta							Dirigenti/Responsabili									
		Importanza			Impatto Esterno				Esito	Complessità			Realizzabilità			Esito		
Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa		Alta	Media	Bassa	Esito					
Obiettivo esecutivo	Performance Attesa																	
Prevenzione della <b>Corruzione e della Trasparenza</b> –	Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019. Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di comportamento dell'Ente. Verbale di monitoraggio	X				X				10	x					x	10	20,00
<b>Presidio</b> sull'orientamento al risultato atteso dell'intera struttura sulla Performance 2021.	Garantire la compartecipazione, il coordinamento e presidio costanti sul pieno raggiungimento degli Obiettivi di Performance Individuale assegnati e sul contributo reso dall'intera struttura al perseguimento della Performance di Ente (indicatori risultato: % esito reso/su esito)	X				X				10	x					x	10	20,00

