

PIANO DELLA PERFORMANCE 2015

Indice

Pg. 3 Premessa

Pg. 4 1- Dati generali dell'ente

Pg. 7 Obiettivi strategici

All. 1 Albero della performance

All. 2 PDO settori

PREMESSA

Il concetto di performance organizzativa ed individuale, da molto tempo in uso nelle aziende private, è stato introdotto nelle Pubbliche Amministrazioni dalla legge-delega n. 15 del 4 marzo 2009 e dal successivo Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (nel seguito semplicemente Decreto).

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è improntata a principi generali quali la valorizzazione del merito, la garanzia di pari opportunità di diritti e la trasparenza nei risultati conseguiti, considerata leva determinante per l'accountability, attraverso misurazioni oggettive, chiare e trasparenti.

Il fine ultimo è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Decreto definisce inoltre i criteri con cui le amministrazioni pubbliche individuano i metodi e gli strumenti per misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa, tenendo conto del soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Secondo quanto disposto dal nuovo comma 3 – bis dell'art. 169 del d.lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) introdotto dalla legge n. 213/2012 di conversione con modificazioni del D.L. n. 174/2012, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente Testo Unico e il Piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente in un unico documento.

Il presente piano intende valorizzare i metodi e gli strumenti operativi adottati, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica, traduzione operativa e gestione per obiettivi, con ciò proponendosi di allineare le regole e le metodologie in uso e di sperimentare uno schema funzionale specifico in relazione alle esigenze e alle peculiarità organizzative del Comune.

Questo documento, che viene predisposto annualmente ma con un orizzonte temporale triennale, si propone di rappresentare in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, di conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento dei programmi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, e individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

1. Dati generali dell'Ente

1. A - IL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Scarlino, al fine di individuare le azioni più coerenti per soddisfare le aspettative dei propri Stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto esterno di riferimento. Di seguito si rappresentano le principali variabili che rappresentano lo scenario nel quale si è sviluppata ed hanno determinato l'azione amministrativa nel presente anno.

1. A.1 - IL CONTESTO ESTERNO LOCALE

Il territorio del Comune di Scarlino si estende per 88 Km², in una area prospiciente il Golfo di Follonica, con una popolazione residente al 31/12/2014 pari a n. 3.795 abitanti.

Il territorio scarlinese ha uno sviluppo economico di tipo plurisetoriale, si intrecciano grande industria, artigianato e piccola e media impresa, turismo, agricoltura, commercio, dando vita ad una realtà densa di dinamiche complesse.

E' presente in alcune zone una attività agricola di spiccata qualità (produzioni principali: olio, vino, frutta, ortaggi).

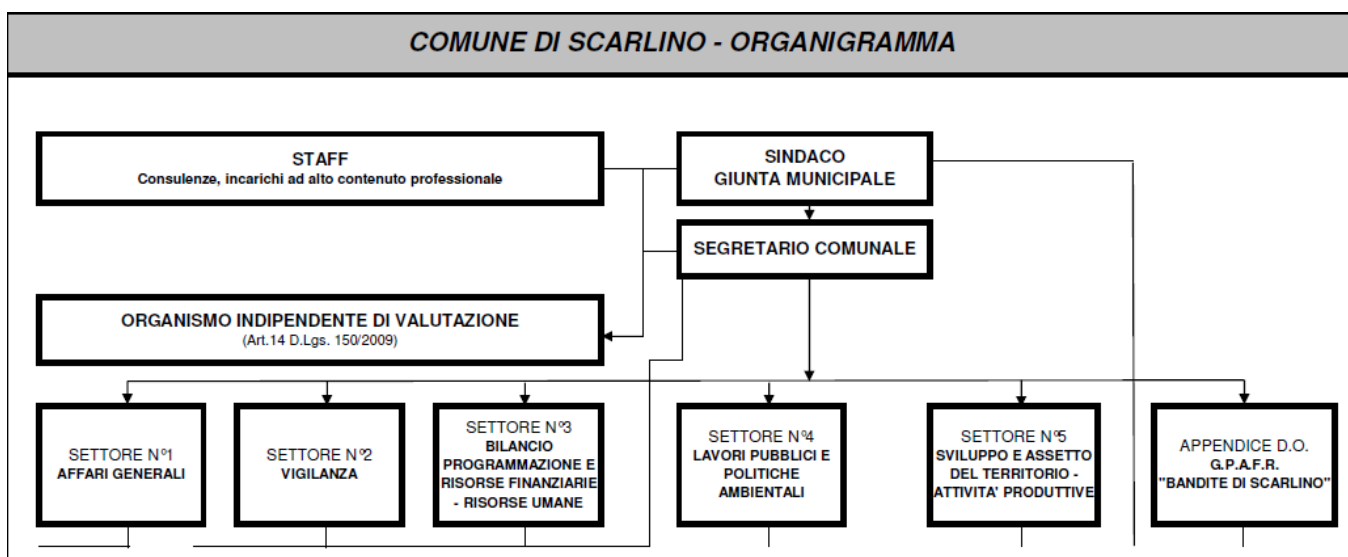
E' presente una area industriale (area del Casone) e una consistente attività di piccola e media impresa di carattere artigianale, commerciale, cantieristico ed industriale (area loc. La Botte, loc. La Pieve, loc. Casetta Citerni).

Scarlino vanta una grande varietà di strutture ricettive, dall'albergo all'agriturismo, dal villaggio turistico al camping. Sono presenti oltre 40 strutture ricettive, con un totale di oltre 5.000 posti letto, con tutte le soluzioni di ricettività e tante tipologie di servizi accessori di tipo turistico e sportivo. Sono presenti cinque spiagge attrezzate e parcheggi lungo il litorale, per agevolare il turismo balneare.

E' presente un porto turistico al Puntone con circa 900 posti barca. La struttura, una delle più all'avanguardia della costa tirrenica, si inserisce in un contesto turistico importante e va ad aumentare la ricettività della nautica da diporto, insieme a quello di Punta Ala, Castiglione della Pescaia e S. Vincenzo.

1.B IL CONTESTO INTERNO

1.B.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



Qui di seguito si riportano i settori con i quali è suddivisa l'organizzazione dell'ente:

- Settore Affari Generali Responsabile D.ssa Radi Simonetta
- Settore Polizia Municipale Responsabile Sig. Amerini Folco
- Settore Bilancio, Programmazione Risorse Finanziarie e Umane Resp. D.ssa Lizio Bruno Chiara
- Settore Lavori Pubblici e Politiche Ambientali Responsabile Ing. Micci Roberto
- Settore Sviluppo e Assetto del Territorio - Attività Produttive Responsabile Arch. Duccini Patrizia
- Settore in appendice "Gestione Patrimonio Agricolo Forestale Regionale Bandite di Scarlino" – Responsabile Dr. Biagini Patrizio

Con le convenzioni sottoscritte il 30/12/2012 dai Sindaci dei Comuni di Gavorrano e Scarlino sono stati costituiti:

- l'ufficio comune per la gestione associata della funzione di istruzione pubblica e asili nido il cui Ente capofila è il Comune di Scarlino;
- l'ufficio comune per lo svolgimento in forma associata delle funzioni di viabilità e verde pubblico il cui Ente capofila è il Comune di Gavorrano;

1. B.2 GIUNTA COMUNALE

La Giunta comunale di Scarlino, a seguito dei Decreti sindacali di nomina del 10 giugno 2014, è così composta:

Moreno Radi

Deleghe: Lavori Pubblici e Decoro Urbano, Viabilità e Trasporti, Protezione Civile

Francesca Mencuccini

Deleghe: Bilancio e tributi – Patrimonio – Personale - Innovazione tecnologica – Pubblica istruzione

Arianna Picci

Deleghe: Attività e beni culturali, eventi - Attività produttive e lavoro - Finanziamenti europei - Associazionismo – Gemellaggi

Luca Niccolini

Deleghe: Ambiente, Sviluppo sostenibile ed Energie rinnovabili – Gestione patrimonio agricolo forestale "Bandite" – Sport – Gestioni associate - Caccia

Il Sindaco, Marcello Stella, ha mantenuto le deleghe per Urbanistica e assetto del territorio – Turismo - Polizia Municipale - Demanio marittimo e politiche del mare – Comunicazione

1.B.3 DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'Ente, rideterminata con deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 20 maggio 2014 e di seguito delineata nella sua attuale costituzione, è rimasta invariata rispetto a come ridefinita con deliberazione di Giunta comunale n. 77 del 22 aprile 2011.

La dotazione organica del personale dipendente del COMUNE è costituita da n. 38 unità, di cui:

- . 4 unità in cat. giur. D – profilo di accesso D 3;
- n. 6 unità in cat. giur. D – profilo di accesso D 1;
- n. 16 unità in cat. giur. C;
- n. 11 unità in cat. giur. B – profilo di accesso B 3;
- n. 1 unità in cat. giur. A 1 – a tempo parziale;

La dotazione organica del personale addetto alla gestione delegata del DEMANIO REGIONALE è costituita da n. 21 unità, di cui:

- n. 1 unità in cat. giur. D – profilo di accesso D3
- n. 1 unità in cat. giur. D – profilo di accesso D1
- n. 1 unità in cat. giur. C
- n. 2 unità in cat. giur. B – profilo di accesso B3
- n. 16 maestranze forestali

2. - OBIETTIVI STRATEGICI

È la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Mentre gli obiettivi strategici sono contenuti all'interno delle aree strategiche del Piano, gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 7.8.2015 sono state approvate le linee programmatiche di mandato relativamente alle azioni ed ai progetti da realizzarsi nel corso del mandato, le quali sono suddivise ulteriormente in tematiche. Si tratta quindi dei capisaldi strategici di fondo che servono ad individuare gli obiettivi di settore che l'Amministrazione intende raggiungere con il proprio operato.

Le linee di mandato sono sette:

1 Partecipazione e Comune aperto

2 Il lavoro e le attività produttive

3 Pubblica istruzione

4 Servizi alla persona e welfare

5 Tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio comunale

6 Turismo e valorizzazione culturale

7 Opere pubbliche e valorizzazione dei centri urbani

All'interno delle linee guida sono individuate le tematiche come di seguito riportate:

LINEA TEMATICA 1

- 1) Trasparenza, comunicazione e partecipazione
- 2) Buone pratiche amministrative, ottimizzazione macchina comunale
- 3) Il vincolo delle risorse: le politiche di bilancio
- 4) Società partecipate e macchina comunale

LINEA TEMATICA 2

- 1) Sostegno al lavoro
- 2) Sostegno alle imprese

LINEA TEMATICA 3

- 1) Potenziamento del sostegno allo sviluppo della qualità dell'offerta formativa
- 2) Adeguamento degli spazi per la scuola e la loro sicurezza
- 3) Consulta della scuola
- 4) Percorsi educativi legati al dopo scuola e ai periodi estivi
- 5) Miglioramento servizi scolastici

LINEA TEMATICA 4

- 1) Servizi alla persona e welfare
- 2) Volontariato

LINEA TEMATICA 5

- 1) Strumenti urbanistici
- 2) Bandite di Scarlino, agricoltura e caccia
- 3) Ambiente sostenibile

LINEA TEMATICA 6

- 1) Turismo e mare
- 2) Valorizzazione culturale

LINEA TEMATICA 7

- 1) Opere pubbliche e mobilità
- 2) Valorizzazione dei centri urbani

2.A - ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra linee di mandato, tematiche, obiettivi di settore e progetti PDO dei settori dell'Ente.

Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

Nell'allegato 1 è illustrato l'albero della performance nella sua forma schematica.

2.B - OBIETTIVI DI SETTORE E PDO

L'obiettivo di settore è la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di settore fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.

Dalle linee di mandato sono stati individuati i seguenti 2 obiettivi che coinvolgono trasversalmente tutti i settori dell'ente:

1. Trasparenza, comunicazione e partecipazione
2. Buone pratiche amministrative, ottimizzazione macchina comunale

Gli obiettivi trasversali sono identificati alla lettera A di tutti i PDO dei settori, mentre quelli che riguardano ciascun settore singolarmente sono stati tutti convenzionalmente codificati con la lettera B, anche se nell'albero della performance sono codificati diversamente.

I progetti PDO declinano invece l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni.

I PDO dei settori, proposti e concordati con i responsabili ed illustrati all'allegato 2, servono quindi a realizzare gli obiettivi dell'ente.

Il raggiungimento degli obiettivi si esplicita attraverso un target, risultato che un soggetto si prefigge di ottenere; ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo. Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale e può riferirsi a obiettivi sia strategici che operativi.

Per indicatore si intende una grandezza, indistintamente un valore assoluto o un rapporto, espressa sotto forma di un numero volto a favorire la rappresentazione di un fenomeno relativo alla gestione aziendale e meritevole d'attenzione da parte di stakeholder interni (amministratori, management) o esterni (cittadini, associazioni, altri enti, ecc.).