



SAONARA

Comune di Saonara
Provincia di Padova

Piano della performance
2017/2019

ALLEGATO "D"

INDICE

1. PREMESSA

2. PRESENTAZIONE DELL'ENTE

2.1 Caratteristiche del territorio

2.1.1 Il territorio e la popolazione

2.2 Dati identificativi della struttura organizzativa

2.3 La struttura comunale

2.4 Analisi Swot

3. GLI ORGANI POLITICI

3.1 Il Sindaco e la Giunta

3.2 Le sedute di Giunta

3.3 Il Consiglio Comunale

3.4 La composizione del Consiglio

3.5 Le sedute consiliari

4. L'IMPLEMENTAZIONE DEL "PIANO DELLA PERFORMANCE"

5. IL SISTEMA DEGLI INDICATORI DI RISULTATO

5.1 Gli indicatori di attività

5.2 Gli indicatori di produttività

5.3 Gli indicatori di efficacia

5.4 Gli indicatori di efficienza

6. IL PIANO DELLA PERFORMANCE

6.1 L'albero della performance

6.2 Le linee di mandato

6.3 La Mission e la Vision

6.4 Il piano strategico 2017-2019

6.5 La programmazione operativa per singole ripartizioni

7. LE AREE DI IMPATTO

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 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 si sono quindi dotate di un “*Piano della Performance*” che, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi, e definisce 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 evidenzia 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 “*meritsystem*” 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.

Il ciclo di gestione della performance nel d.lgs. 150/2009:



2. PRESENTAZIONE DELL'ENTE

2.1 Caratteristiche del territorio

Saonara è un comune italiano di 10.406 abitanti della provincia di Padova , in Veneto che dista 9,11 km dal capoluogo di provincia.

2.1.1 Il territorio e la popolazione (aggiornato al 31/12/2016)

TERRITORIO	
Superficie complessiva	13,52 km²
Densità	769,67 ab/km²
Rete Stradale (comunali, provinciali, vicinali, statali)	49.570 km
Aree verdi, parchi e giardini	109.367 m²

LA POPOLAZIONE

Popolazione residente al 31/12/2016	<i>ab.</i> 10.406
di cui femmine	5.289
di cui maschi	5.117
Nuclei familiari	4.087
N. nati nel 2016	88
N. deceduti nel 2016	72
Saldo naturale al 31/12/2016	+ 16
Immigrati	440
Emigrati	361
Incremento/Decremento al 31/12/2016	+ 79
N. matrimoni civili	22
Totale matrimoni	47

2.2 Dati identificativi della struttura organizzativa

INDIRIZZO: Piazza Maria Borgato Soti 11

CAP: 35020

PARTITA IVA: 01478010281

CODICE FISCALE: 80010090282

CENTRALINO: 049 0996400

FAX: 049 640662

SITO ISTITUZIONALE: www.comune.saonara.pd.it

INDIRIZZO E-MAIL: segreteria@comune.saonara.pd.it

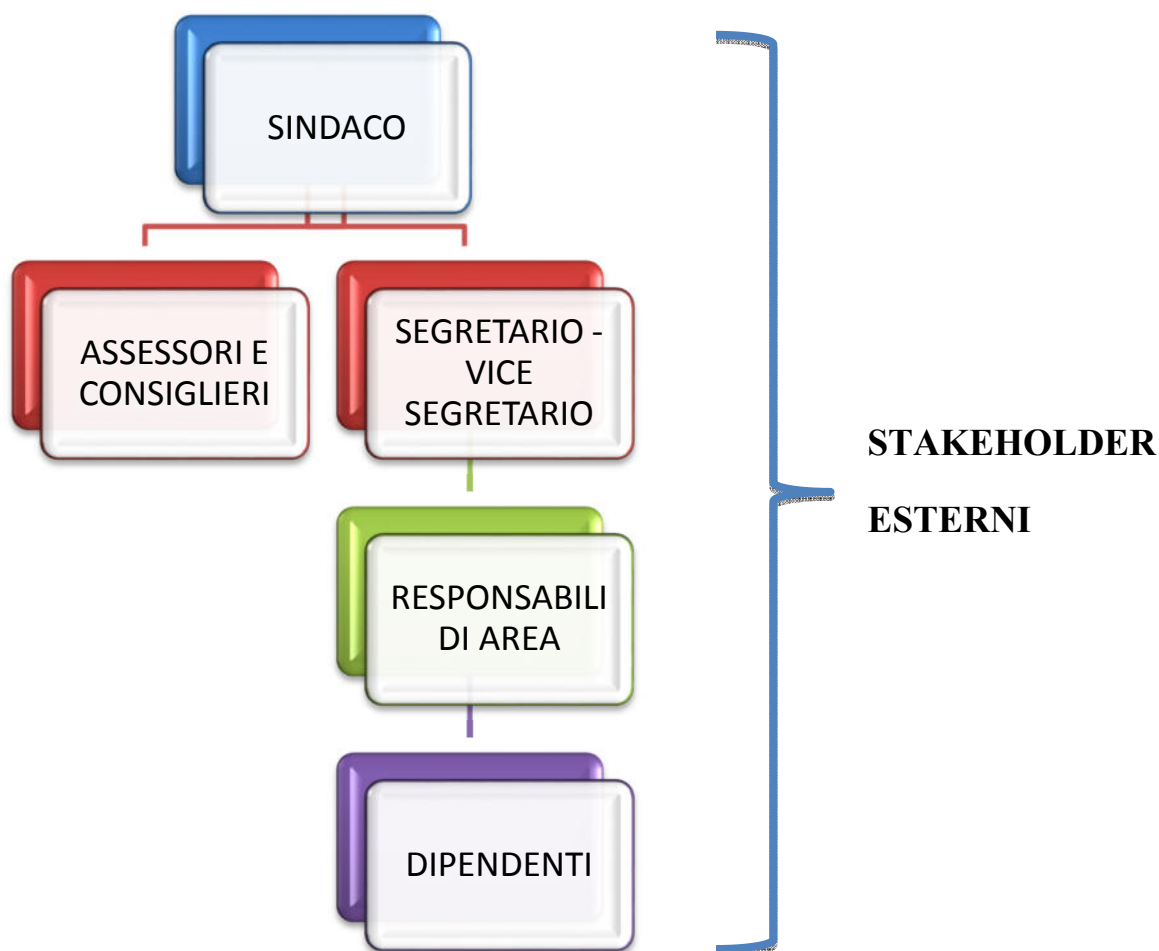
INDIRIZZO PEC: protocollo@pec.comune.saonara.pd.it

2.3 La struttura comunale

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 Comunale – Vice Segretario;
- Responsabili di Servizio;
- Personale dipendente (Stakeholder interni);
- Cittadini (Stakeholder esterni).



L'assetto organizzativo del Comune di Saonara, così come precedentemente rappresentato, risulta essere costituito da tre Aree che costituiscono a loro volta la struttura organizzativa di massima dimensione dell'ente, alle quali vengono assegnate le diverse attività a servizio della cittadinanza.

Area Affari generali/Risorse

1 Anagrafe

2 Stato civile

3 Elettorale

4 Protocollo

5 Messaggi/notifiche

6 Concessioni cimiteriali

7 Segreteria/Affari generali

8 Pratiche legali

9 Personale/organizzazione servizio: Condono edilizio

10 Contabilità

11 Assicurazioni

12 Economato

13 Sistemi informativi

14 Servizio Tributi

15 Sport

16 Trasparenza

Gestione del territorio

1 Edilizia privata

2 Urbanistica

3 Lavori pubblici

4 Appalti/contratti

5 Viabilità e trasporti

6 Patrimonio e manutenzioni

7 Gestione cimiteri

8 Commercio

9 Ambiente

Polizia locale e servizi alla persona

1 Assistenza sociale e servizi alla persona

2 Istruzione

3 Refezioni scolastiche

4 Trasporti scolastici

5 Cultura/associazionismo

6 Biblioteca civica

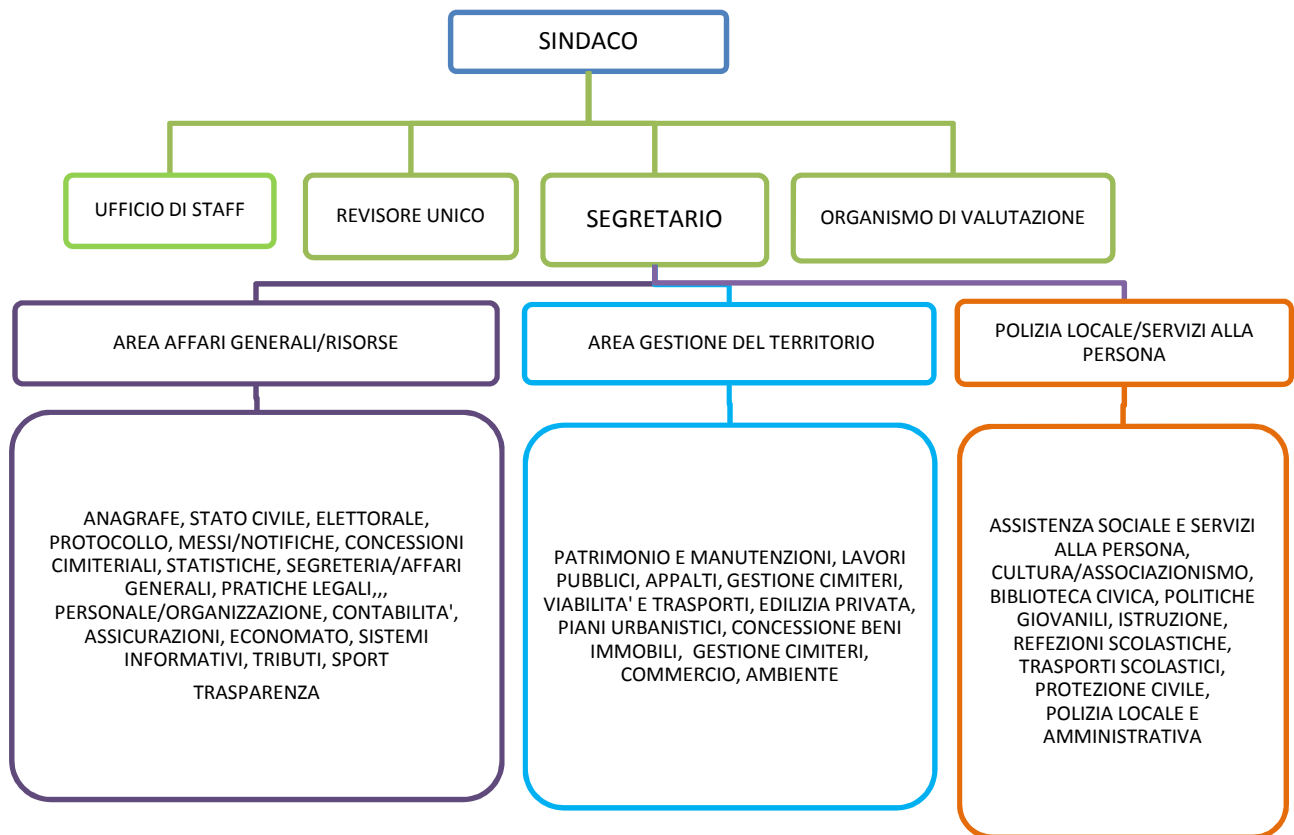
7 Politiche giovanili

8 Protezione civile

9 Polizia Locale

10 Polizia amministrativa

L'organigramma del comune di Saonara è rappresentato nella seguente figura:





2.4 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 dunque 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 così come richiesta dalla normativa.
- Propensione ad avviare i sistemi di programmazione e controllo all'interno dell'amministrazione.
- Adattamento flessibile alle innovazioni normative nazionali

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Non soddisfacente presenza della cultura del monitoraggio e della valutazione.
- Azione amministrativa basata principalmente sulla misurazione finanziaria delle attività.
- Bassa propensione al riconoscimento dell'importanza di una misurazione economica analitica dei fenomeni.

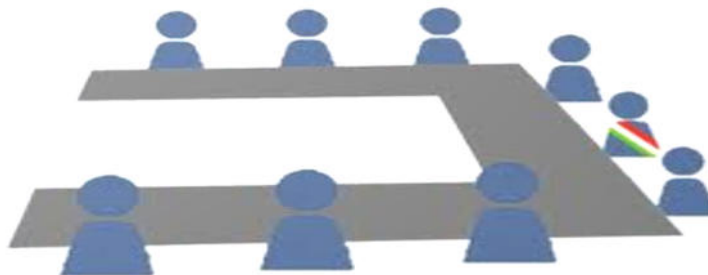
OPPORTUNITA'

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

MINACCE

- **Difficoltà a diffondere e a far comprendere la cultura della misurazione e della valutazione in tutti i servizi dell'ente.**
- **Scarsa capacità di interpretazione e di utilizzazione dei risultati economici della gestione.**
- **Non soddisfacente presenza di risorse umane e finanziarie.**

3. GLI ORGANI POLITICI



3.1 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:

Sig. Stefan Walter

✚ SINDACO

✚ DELEGHE: AFFARI GENERALI, URBANISTICA, SICUREZZA, POLIZIA LOCALE, BILANCIO, ALTRE MATERIE NON SPECIFICATAMENTE ASSEGNATE

Sig. Toninato Alessandro

✚ VICE SINDACO

✚ ASSESSORE: LAVORI PUBBLICI, EDILIZIA PRIVATA, PEEP, PERSONALE

Sig. Benetazzo Flavio

✚ ASSESSORE: POLITICHE SOCIALI, SPORT

Sig.ra Rigato Caterina

✚ ASSESSORE: PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA

Sig.ra Maso Elisabetta

✚ ASSESSORE: AMBIENTE, RAPPORTI CON ENTE MOSCON, BIBLIOTECA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA, VIVAISMO

3.2 Le sedute di Giunta :

ANNO	SEDUTE GIUNTA	DELIBERAZIONI APPROVATE
2014	42	138
2015	46	139
2016	37	105

3.3 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 inferiore ai 15.000 abitanti sono presieduti dal Sindaco.

Il Sindaco rappresenta il Consiglio comunale, cura la programmazione dei lavori del Consiglio, la formazione dell'ordine del giorno delle riunioni, assicura il collegamento istituzionale con 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 Sindaco con appositi avvisi ai consiglieri comunali, in cui vengono inseriti gli argomenti all'ordine della trattazione.

3.4 La composizione del Consiglio

Attualmente il Consiglio Comunale è così costituito (11 Consiglieri):

SINDACO/PRESIDENTE Walter Stefan

Consigliere Alessandro Toninato

Consigliere Mario Pomini

Consigliere Eleonora Bacchin

Consigliere Simone Bettin

Consigliere Alberto Carones

Consigliere Roberto De Marchi

Consigliere Elisabetta Maso

Consigliere Francesco Arnau

Consigliere Omero Badon

Consigliere Olindo Bertipaglia

3.5 Le sedute consiliari:

ANNO	CONVOCAZIONI CONSIGLIO	DELIBERAZIONI APPROVATE
2014	10	90
2015	10	68
2016	10	67

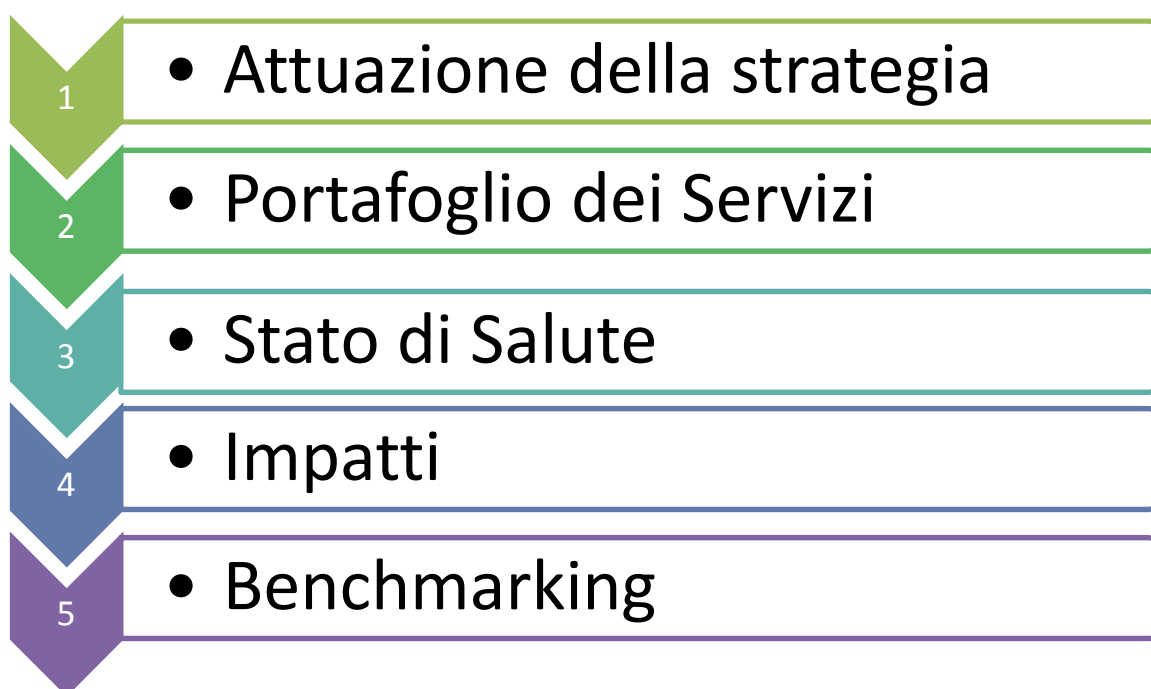
4. L'IMPLEMENTAZIONE DEL "PIANO DELLA PERFORMANCE"

L'esecuzione del Piano della Performance 2017/2019 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), e segue quella redatta lo scorso anno per il triennio 2016/2018.

Al fine di comprendere il significato delle modalità di misurazione proposte, risulta necessario riportare qui di seguito la definizione di "*performance*" ritenuta più consone al d.lgs. 150/2009, ed a sua volta rielaborata dalla Commissione Nazionale per la Valutazione, Trasparenza ed l'integrità delle Pubbliche Amministrazioni (ANAC), 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-outcome quest'ultimo inteso come effetto di utilità prodotto dal servizio all'intera collettività.

Rappresentazione grafica della performance organizzativa:



Importante per l'Ente è l'attività di Controllo di Gestione volta 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.

L'adozione del piano permette dunque all'ente di poter individuare gli indirizzi finali ed intermedi, sia "*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.

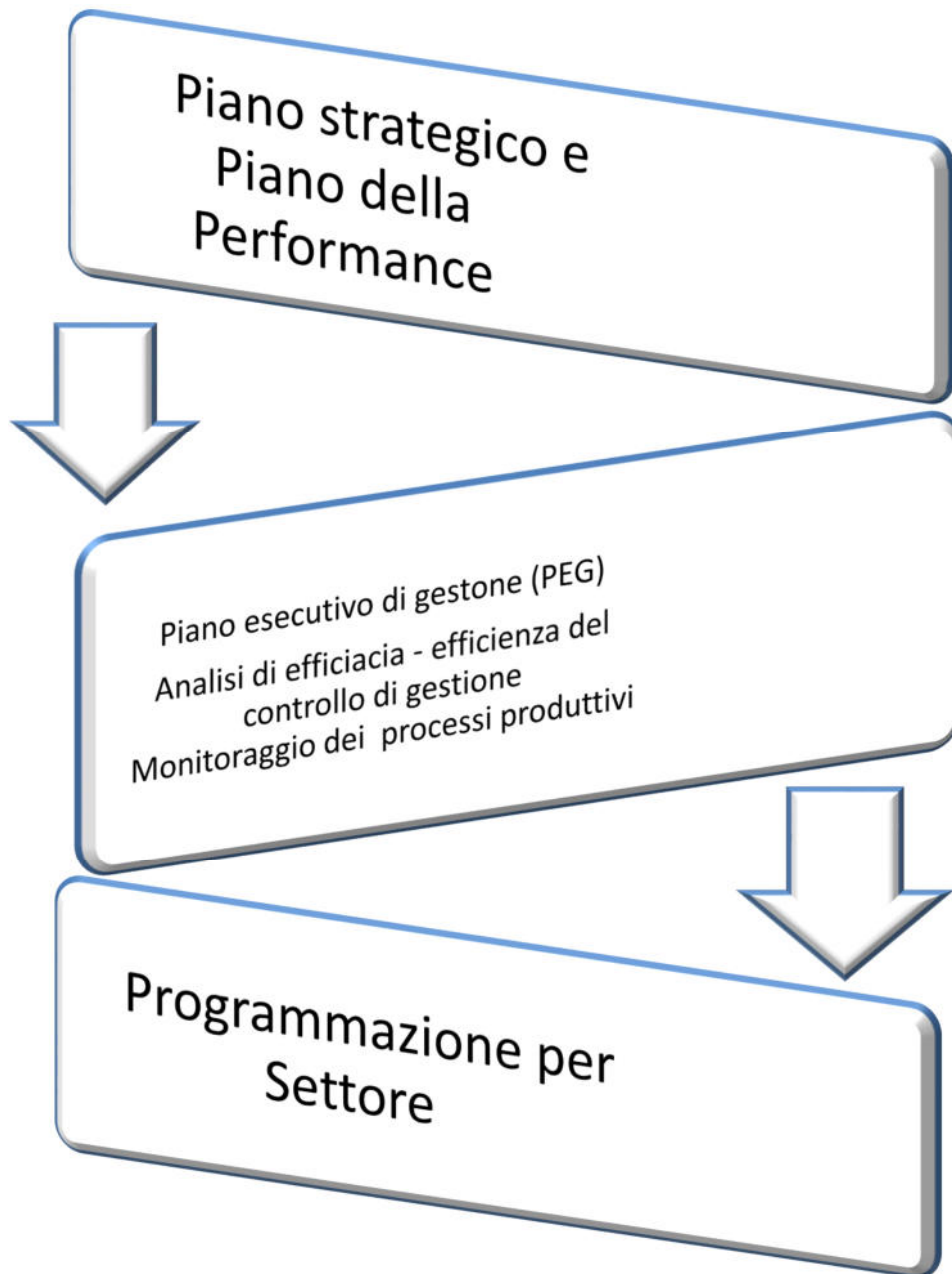
La struttura degli obiettivi può essere rappresentata dal seguente schema:



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.

ARTICOLAZIONE DEL PIANO STRATEGICO E

DEL PIANO DELLA PERFORMANCE:



5. 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.



5.1 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, le ore di apertura della biblioteca, le ore di apertura degli uffici, 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.

5.2 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.

5.3 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.

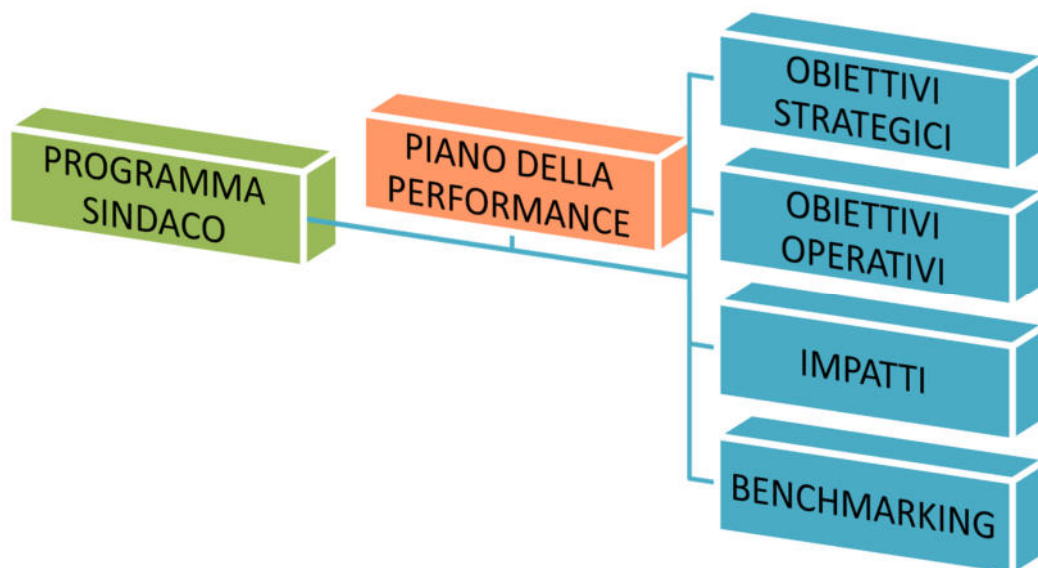
5.4 Gli indicatori di efficienza

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.

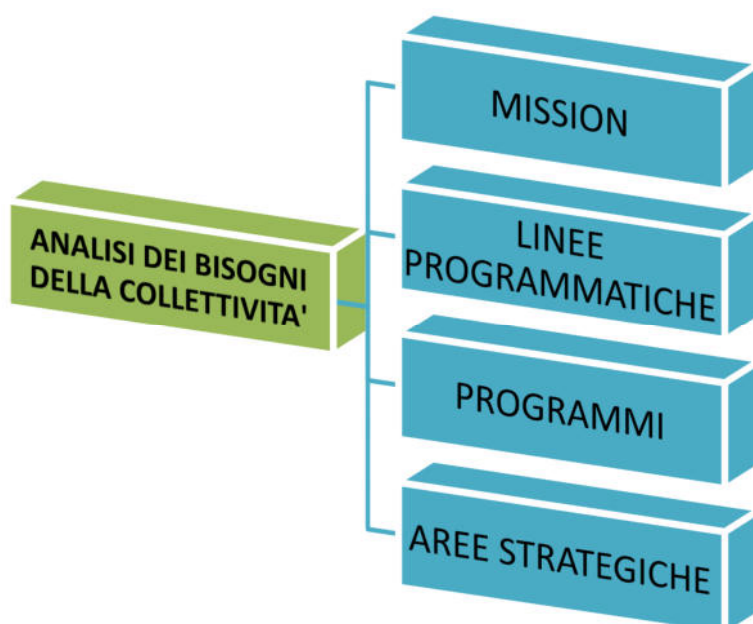
6. IL PIANO DELLA PERFORMANCE

6.1 L'albero della performance

La redazione dei contenuti del Piano della Performance 2017 -2019 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.

6.2 Le linee di mandato

Il comune di SAONARA, sulla base di quanto stabilito nel programma di mandato del Sindaco, 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:

- favorire un buon rapporto qualità/tariffa dei servizi gestiti dal Comune;
- migliorare ove ancora necessario, lo stato di manutenzione dei percorsi pedonali, asfalti, marciapiedi e deflusso delle acque;
- definire un piano di intervento e prevenzione dei fenomeni eccezionali, in collaborazione con la Protezione Civile;
- qualificare le aree di verde pubblico e l'arredo urbano;
- aggiornare il piano dell'illuminazione pubblica;
- adeguamento biblioteca comunale;
- adeguamento e messa a norma delle scuole;
- adeguamento alle norme di legge dell'edificio comunale;
- realizzazione centro civico;
- sostenere forme collettive di promozione delle realtà produttive;
- favorire una maggior sinergia fra produttori, esercenti e risorse culturali e ambientali;

- valorizzare le manifestazioni sportive, ricreative e culturali, organizzate dalle associazioni locali;

6.3 La Mission e la Vision

Dalle linee di mandato elencate nel paragrafo precedente, possiamo a questo punto individuare la Mission del comune di SAONARA 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 socio economico nel proprio territorio.

Pertanto il Comune di SAONARA, presenta la seguente Vision:

VISION

- adottare un 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.

6.4 Il piano strategico 2017 - 2019

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".

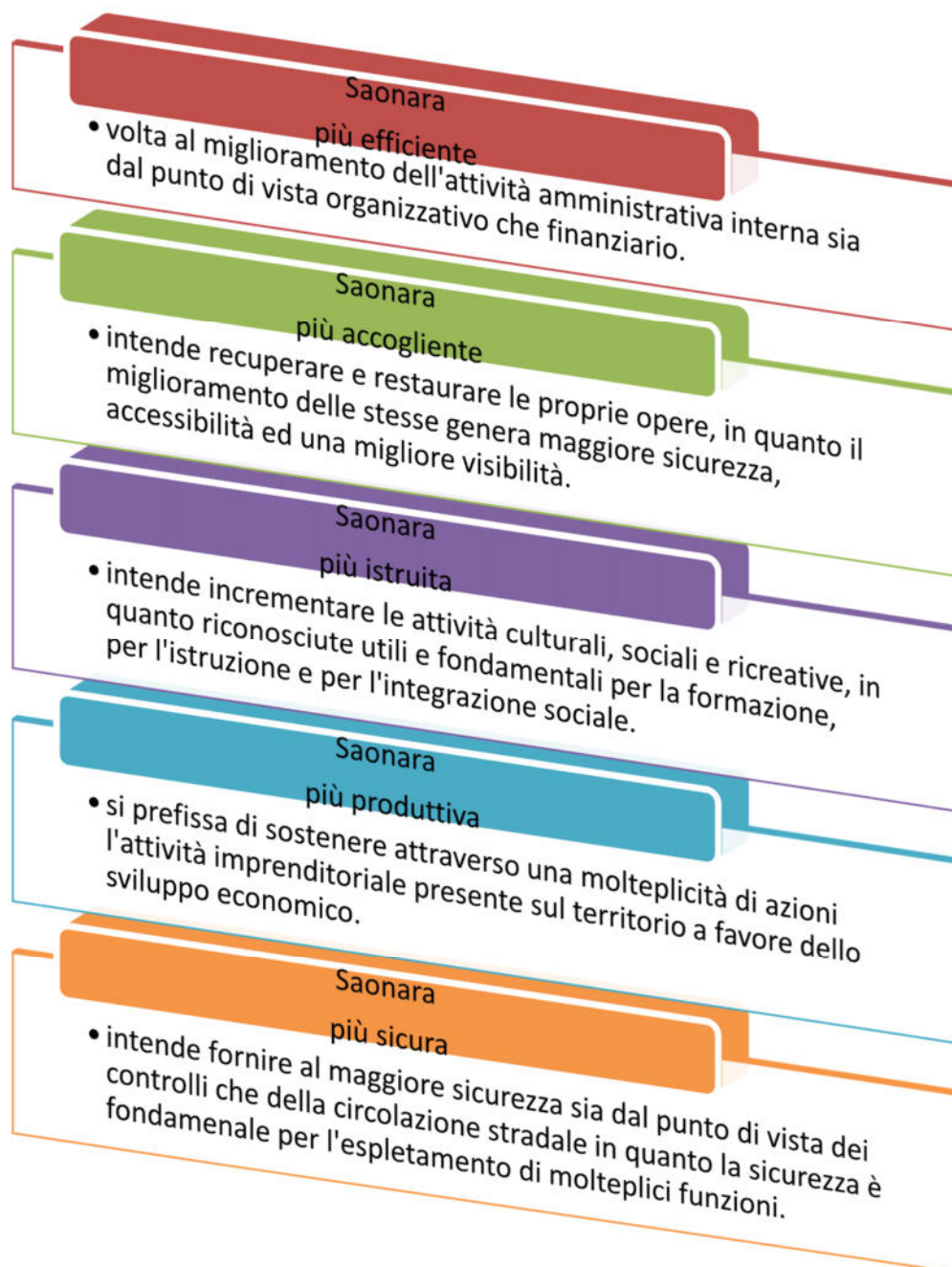
È ovvio che gli obiettivi inseriti nel seguente piano, oltre a mostrarsi coerenti con gli obiettivi di bilancio, debbono altresì attenersi alle seguenti caratteristiche:

- 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 SAONARA 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 Saonara, può essere così rappresentata:



Dopo aver individuato le aree strategiche che il Comune di SAONARA si prosegue con l'individuazione dei relativi progetti strategici da inserire all'interno delle singole macro-aree.

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo **SAONARA PIU' EFFICIENTE** sono:

- Saonara e la sua attività amministrativa;
- Saonara e le sue entrate e spese.

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo **SAONARA PIU' ACCOGLIENTE** sono:

- Saonara e la manutenzione straordinaria degli edifici scolastici;
- Saonara e il recupero del proprio patrimonio disponibile;
- Saonara e i benefici dei Finanziamenti statali;
- Saonara e i benefici dei Finanziamenti Regionali.

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo **SAONARA PIU' ISTRUITA** sono:

- Saonara scuole, cultura, sport e spettacolo;
- Saonara per la tutela delle fasce deboli;

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo **SAONARA PIU' PRODUTTIVA** sono:

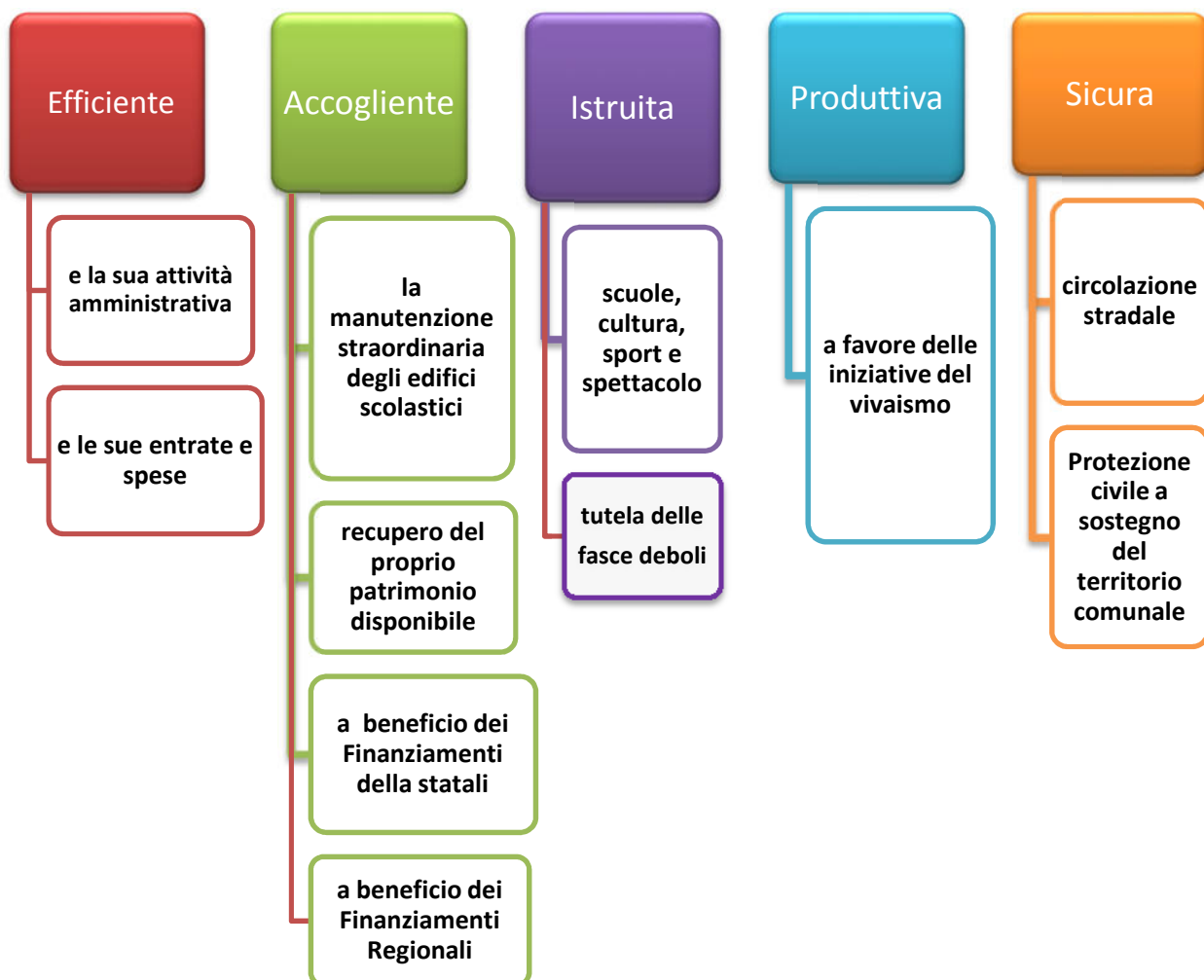
- Saonara a favore delle iniziative del vivaismo;

I progetti strategici che l'Amministrazione Comunale inserisce all'interno del macro-obiettivo **SAONARA PIU' SICURA** sono state trasferite al comune capofila del servizio di Polizia Locale:

- Saonara e la sua circolazione stradale;
- La Protezione Civile a sostegno del territorio comunale.

In conclusione sono dieci Programmi di azione strategica gestionale che riepilogano le finalità, le azioni e gli interventi che l'amministrazione del Comune di Saonara intende realizzare nel corso del mandato di riferimento.

Overview dei progetti strategici



6.5 La programmazione operativa per singole aree

AREA DI RIFERIMENTO:	AFFARI GENERALI / RISORSE
FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:	MIOLA STEFANO
UFFICIO:	SEGRETERIA - AA.GG.
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la sua attività amministrativa
OBIETTIVO OPERATIVO:	Incrementare l'attività di assistenza agli Organi Istituzionali
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>L'obiettivo si propone di migliorare il servizio di assistenza e supporto agli Organi Istituzionali sia durante le singole sedute, che durante lo svolgimento di extra attività.</p> <p>Si prevede di implementare il servizio con l'ausilio delle nuove tecnologie multimediali (streaming /ripresa video dei Consigli Comunali)</p> <p>Il fine è quello di garantire un maggiore coinvolgimento tra la parte politica e quella amministrativa, a beneficio della flessibilità di risposta a quelle che sono le esigenze collettive e gestionali rilevate.</p>

AREA DI RIFERIMENTO:	AMMINISTRATIVA/CONTABILE
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	MIOLA STEFANO
UFFICIO:	SEGRETERIA - AA.GG.
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente e più accessibile
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la sua attività amministrativa
OBIETTIVO OPERATIVO:	Sito internet strumento principale di comunicazione istituzionale
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>Essendo il sito internet il principale strumento di comunicazione tra il cittadino e l'ente locale, scopo dell'attività è incrementare il numero degli accessi allo stesso, al fine di ottenere un maggior coinvolgimento di tutti i portatori di interesse sull'operatività amministrativa dell'ente.</p> <p>Inoltre si intende avviare il processo di adeguamento dei documenti pubblicati alle indicazioni espresse dalla circolare AGID 1/2016 di attuazione della Legge. 221/2012 in materia di accessibilità</p>

AREA DI RIFERIMENTO:	AMMINISTRATIVA/CONTABILE
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	MIOLA STEFANO
UFFICIO:	ANAGRAFE
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la sua attività amministrativa
OBIETTIVO OPERATIVO:	Amministrazione digitale
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Si intende procedere alla digitalizzazione dei cartellini delle carte di identità di nuova emissione, implementandole con le foto cittadini; obiettivo secondario è la verifica dell'archivio elettorale cartaceo con lo scarto, eliminazione dei cartellini carte di identità scadute;

AREA DI RIFERIMENTO:	AMMINISTRATIVA/CONTABILE
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	MIOLA STEFANO
UFFICIO:	ECONOMICO FINANZIARIO
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la sua attività amministrativa
OBIETTIVO OPERATIVO:	Nuovo ordinamento contabile D.Lgs. 118/2011
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Caricamento automatico delle informazioni sui pagamenti Armonizzazione della contabilità economico patrimoniale secondo quanto previsto dal d.lgs. 118/2011 e s.m.i.

AREA DI RIFERIMENTO:	AMMINISTRATIVA/CONTABILE
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	MIOLA STEFANO
UFFICIO:	TRIBUTI
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la sua attività amministrativa
OBIETTIVO OPERATIVO:	Aggiornamento banca dati tributaria
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Si intende procedere alla verifica e aggiornamento della banca dati dell'anagrafe tributaria, con bonifica di eventuali posizioni discordanti, e attivazione della gestione informatizzata del servizio con implementazione dei dati nel nuovo software gestionale.

AREA DI RIFERIMENTO:	AMMINISTRATIVA/CONTABILE
FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:	MIOLA STEFANO
UFFICIO:	ECONOMICO FINANZIARIO
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e le sue entrate e spese
OBIETTIVO OPERATIVO:	Implementazione Controllo di Gestione
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>In riferimento a quanto predisposto dall'art.197 del D.lgs. 267/2000, il controllo di gestione si presenta come utile strumento volto a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, nonché la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche in coerenza con l'ottimizzazione del rapporto tra costi e risultati.</p> <p>L'attività dunque, consiste nell'implementare effettivamente e costantemente il controllo di gestione all'interno dell'ente locale al fine di poterne così individuare ed erogare le possibili azioni correttive verso una maggiore efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.</p>

AREA DI RIFERIMENTO:	AMMINISTRATIVA/CONTABILE
FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:	MIOLA STEFANO
UFFICIO:	SEGRETERIA - AA.GG.- ECONOMICO FINANZIARIO- TRIBUTI-ANAGRAFE
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e le sue entrate e spese
OBIETTIVO OPERATIVO:	Implementazione della comunicazione telematica
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>L'attività si prefissa di avviare una digitalizzazione del processo di invio di comunicazioni e notifiche a cittadini ed imprese attraverso la divulgazione di indirizzi di posta elettronica certificata (PEC).</p> <p>Così attraverso l'utilizzo di posta elettronica specialmente nell'ambito delle entrate comunali per l'invio di comunicazioni ai contribuenti, riguardanti i modelli di pagamento dei tributi o di eventuali solleciti, l'Ente vuole produrre un considerevole risparmio in termini di costi e di risorse impiegate rispetto al tradizionale invio dei documenti cartacei per mezzo del canale postale.</p>

AREA DI RIFERIMENTO:	GESTIONE DEL TERRITORIO
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	FARINELLI ANDREA
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più efficiente
PROGETTO STRATEGICO:	Recupero del proprio patrimonio disponibile
OBIETTIVO OPERATIVO:	Recupero area antistante la sala polivalente di via Roma
DESCRIZIONE ATTIVITA':	L'OBIETTIVO PREVEDE LAVORI DI RISTRUTTURAZIONE DELLA PIAZZA ANTISTANTE LA SALA CIVICA POLIVALENTE COMUNALE DA UTILIZZARE PER LE ATTIVITA' ISTITUZIONALI DELL'ENTE, DELLE ASSOCIAZIONI E GRUPPI VARI DI PROMOZIONE SOCIALE. L'OPERA E' FINANZIATA A SCOMPUTO ONERI DI URBANIZZAZIONE.

AREA DI RIFERIMENTO:	GESTIONE DEL TERRITORIO
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	FARINELLI ANDREA
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più accogliente
PROGETTO STRATEGICO:	La manutenzione straordinaria degli edifici scolastici
OBIETTIVO OPERATIVO:	Lavori di manutenzione straordinaria della Scuola primaria e secondaria
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>Gli edifici in cui è ospitata l'istruzione scolastica obbligatoria sono, in parte, di vecchia realizzazione, così con gli interventi qui di seguito elencati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • efficientamento della centrale termica della Scuola G. Galilei di Villatora; • sostituzione pareti finestrate e realizzazione del cappotto termico della scuola A. Rigato di Villatora (opera per la quale è stato chiesto contributo regionale–indispensabile per l'esecuzione dei lavori); <p>si prevede la riduzione dei consumi di energia primaria degli edifici stessi</p>

AREA DI RIFERIMENTO:	GESTIONE DEL TERRITORIO
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Farinelli Andrea
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più accogliente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara a beneficio dei finanziamenti regionali
OBIETTIVO OPERATIVO:	Lavori di realizzazione opere di viabilità e sistemazione aree pubbliche
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>Il progetto prevede il rimpiego dei contributi concessi dalla regione per la realizzazione di opere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) la sistemazione della rete viaria viabilità ciclo pedonale;

AREA DI RIFERIMENTO:	GESTIONE DEL TERRITORIO
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Farinelli Andrea
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più accogliente
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e il recupero del proprio patrimonio
OBIETTIVO OPERATIVO:	Lavori di manutenzione straordinaria / ristrutturazioni per il miglioramento del patrimonio disponibile. Valorizzazioni patrimoniali
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Con il presente progetto si vuole recuperare lo stato di vetustà di alcune proprietà immobiliari. I lavori prevedono opere di manutenzione e/o ristrutturazione.

AREA DI RIFERIMENTO:	POLIZIA LOCALE SERVIZI ALLA PERSONA
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Salmaso Fiorenzo
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più istruita
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara cultura e spettacolo
OBIETTIVO OPERATIVO:	Concerti e incontri con l'autore
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Percorso finalizzato alla conoscenza del patrimonio storico artistico locale con serate a tema e particolare approfondimento sui fatti della prima guerra mondiale nel centenario dall'inizio.

AREA DI RIFERIMENTO:	POLIZIA LOCALE SERVIZI ALLA PERSONA
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Salmaso Fiorenzo
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più istruita
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara cultura e spettacolo
OBIETTIVO OPERATIVO:	Rassegna teatrale
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Con la collaborazione della Compagnia Teatrale "TRENTAMICIDELLARTE" di Villatora di Saonara realizzare una rassegna di teatro.

AREA DI RIFERIMENTO:	POLIZIA LOCALE SERVIZI ALLA PERSONA
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Salmaso Fiorenzo
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più istruita
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara tutela delle fasce deboli
OBIETTIVO OPERATIVO:	Politiche giovanili
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Attivazione giochi di società Apertura sportello informa giovani informa lavoro Progetti di servizio civile volontario Progetti di animazione rivolti ai veri amanti del calcio con il concorso:

AREA DI RIFERIMENTO:	POLIZIA LOCALE SERVIZI ALLA PERSONA
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Salmaso Fiorenzo
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più istruita
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara tutela delle fasce deboli
OBIETTIVO OPERATIVO:	Favorire il benessere sociale
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>Sostegno alle famiglie in difficoltà, la tutela dell'età minorile, la prevenzione del disagio giovanile, il miglioramento delle condizioni di vita degli anziani e dei diversamente abili;</p> <p>realizzazione di attività e progetti personalizzati in favore dei minori; sostegno alla genitorialità; servizio educativo domiciliare;</p> <p>affido familiare;</p> <p>soggiorni climatici anziani</p>

AREA DI RIFERIMENTO:	POLIZIA LOCALE SERVIZI ALLA PERSONA
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Salmaso Fiorenzo
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più sicura
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la sicurezza stradale
OBIETTIVO OPERATIVO:	Controllo e sicurezza
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p>Pattugliamento stradale quotidiano e talvolta serale con i Carabinieri di Legnaro;</p> <p>Pattugliamenti serali nei periodi primaverili ed estivi, nei Q.ri residenziali, nei parco giochi e nella Z.A. per tutelare la pacifica convivenza; Corsi di educazione stradale nelle scuole el. e medie di Villatora e Saonara con esercitazioni pratiche sulle strade.</p>

AREA DI RIFERIMENTO:	POLIZIA LOCALE SERVIZI ALLA PERSONA
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Salmaso Fiorenzo
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più sicura
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la sicurezza stradale
OBIETTIVO OPERATIVO:	Monitoraggio e manutenzione della segnaletica stradale
DESCRIZIONE ATTIVITA':	Implementazione della segnaletica carente e/o obsoleta; Verifica e pianificazione degli acquisti; Analisi della situazione sul territorio, ricezione delle criticità poste dai residenti, studio di fattibilità per apportare migliorie alla viabilità e alla sicurezza stradale.

AREA DI RIFERIMENTO:	POLIZIA LOCALE SERVIZI ALLA PERSONA
<u>FUNZIONARIO DI RIFERIMENTO:</u>	Salmaso Fiorenzo
MACRO OBIETTIVO:	Saonara più sicura
PROGETTO STRATEGICO:	Saonara e la protezione civile
OBIETTIVO OPERATIVO:	Risoluzione delle emergenze e degli eventi straordinari
DESCRIZIONE ATTIVITA':	<p><u>P</u>redisposizione e aggiornamento degli atti costituenti il piano comunale di protezione civile;</p> <p>Intervenire con tempestività per far fronte con la Polizia Locale ad immediate esigenze della popolazione a seguito di calamità;</p> <p>Intervento in caso di nevicate, e precipitazioni straordinarie;</p> <p>Risoluzione di problemi logistici nelle emergenze e pronto intervento con mezzi di prima necessità.</p>

7. 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:

