****

**COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA**

Provincia di Messina

**PIANO DELLE PERFORMANCE**

Le pubbliche amministrazioni devono adottare , in base a quanto disposto dall’art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il PIANO DELLE PERFORMANCE e’ il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell’Amministrazione, dei dirigenti, dei dipendenti con responsabilità di posizione organizzativa e di tutti gli altri dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale con posizione organizzativa ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell’Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il PIANO DELLE PERFORMANCE e’ parte integrante **del ciclo di gestione della performance** che in base all’art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150,si articola 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’allocazione delle risorse;

c)monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d)misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e)utilizzo dei sistemi premianti , secondo criteri di valorizzazione del merito;

f)rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo , ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini , ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

1.PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L’insieme dei documenti costituiti dalla Relazione Previsionale e programmatica ( RPP) , e dal PDO, come meglio di seguito descritti , soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati costituiscono il PIANO DELLE PERFORMANCE del Comune di **San Filippo del Mela.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PIANO DELLE PERFORMANCE | Programmi | Relazione previsione e programmatica pluriennale |
|  | Progetti | Piano degli obiettivi |
|  | Indicatori |  |

2. PIANO DELLE PERFORMANCE :PROGRAMMI E PROGETTI DELL’AMMINISTRAZIONE

Il programma é composto un progetto trasversale a tutte le aree. Si tratta di predisporre un documento di analisi dei processi di lavoro che si realizzano dentro l’Ente e che hanno come prodotto finale l’erogazione dei servizi. L’analisi verrà documentata attraverso la compilazione di apposite schede nelle quali ogni processo di lavoro sarà descritto attraverso indici di quantità, qualità e tempo. A partire dai dati raccolti sarà possibile individuare gli interventi da porre in atto per garantire il miglioramento dei servizi alla cittadinanza. Il documento finale permetterà agli Amministratori e a tutti i dipendenti di essere più consapevoli e competenti nell’individuare e misurare le prestazioni del Comune in quanto organizzazione fatta di persone, risorse, procedure, costi, ecc.. L’analisi e la sistematizzazione delle informazioni riferite alle attività istituzionali dell’Ente obbligherà a focalizzarsi sui servizi offerti e sui risultati finali e, proprio per questo motivo, consentirà di rendere efficienti i processi di lavoro contribuendo ad indirizzare l’attività gestionale verso un costante miglioramento progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire.

2.1 . I DOCUMENTI DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

**a) RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA**

Documento che recepisce le priorità dell’azione amministrativa declinandole a livello triennale, sull’assetto organizzativo del comune. La RPP è strettamente collegata al Bilancio di Previsione Annuale e Pluriennale e delinea gli obiettivi generali articolati per programmi e progetti.

**b) PIANO DEGLI OBIETTIVI**

Documento che definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie ai Responsabili di ciascun settore. Il piano degli obiettivi strategici viene esplicitato nella scheda che si allega (**all. A**).

Il piano degli obiettivi strategici di gestione per l’anno in corso è esplicitato nella scheda allegata.

Il piano degli obiettivi di miglioramento e della attività ordinarie, in assenza di Peg, per l’anno in corso, il documento farà riferimento alle delibere di assegnazione di obiettivi e risorse.

2.2 GLI ADEMPIMENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PER LA PERFORMANCE E LA VALUTAZIONE.

E’ necessario riportare le norme fondamentali in merito agli adempimenti da parte delle amministrazioni in tema di performance, valutazione e trasparenza.

· **Art.3 comma 5:**

· il rispetto delle norme su performance e valutazione è condizione necessaria per l’erogazione dei premi legati alla performance e al merito.

· Le Amministrazioni ( l’organo di indirizzo politico‐amministrativo), ‐ nel sistema delle autonomie l’organo è il Sindaco e/o il Presidente ) debbono varare, in collaborazione con i vertici dell’amministrazione;

· **ART.10 c.5** *In caso di* ***mancata adozione*** *del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.*

· **ART.14 c.6 La validazione** della Relazione da parte dell’organismo di valutazione nelle singole amministrazioni è condizione indispensabile per l’accesso agli strumenti di premiazione del merito e quindi della retribuzione della performance individuale, oltre che delle progressioni economiche e di carriera

3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

3.1 Il Paese conta circa 7500 abitanti, distribuiti nel centro urbano, posto a 123 metri di altitudine, e nelle quattro popolose frazioni di Cattafi, Archi, Corriolo e Olivarella.

Dal punto di vista economico, fin da epoche lontane, San Filippo, conobbe le più intensive colture di uliveti, agrumeti, vigneti e dei più svariati alberi da frutto e piantagioni, che erano le uniche fonti di economia. Oggi questo tipo di attività è ancora attivamente praticata con l'ausilio di serre, in seguito alla costruzione della Centrale Termoelettrica dell'Enel, il territorio si è sempre più arricchito di insediamenti industriali.

**Le frazioni sono:**

**ANGELI** Questa borgatina dista circa 1,5 km. dal centro. Prende nome da un'antica chiesetta dedicata a S. Maria degli Angeli che sorgeva all'interno di "U Bagghiu" di normanna memoria.

**ARCHI** Dista a 4,5 km. dal centro. Risale alle antichità classiche, anzi addietro, in occasione degli impianti dell'Enel nel corso dei lavori sono venute fuori una ventina di tombe a cappuccina. Spiritualmente, prima della seconda guerra mondiale, la gente del territorio di Archi dipendeva dalla Chiesa madre di S. Filippo, ma sotto il governo di Mons. Luciano Geraci (1937-39) fu creata in Olivarella la nuova parrocchia dell'Immacolata, e in tempi più recenti, in vista del rapido incremento industriale e demografico della zona, anche quella di S. Maria della Catena di Archi.

**CATTAFI** Questa frazione del Comune è a circa 2 chilometri, sulla strada interna che da San Filippo porta a Pace del Mela. Cattafi inferiore è tutto sui bordi di una strada che porta alla statale 113 e che verso la fine del caseggiato prende anche il nome di Cucugliata. Cattafi superiore sorge poco più ad est, sulla strada di Pace del Mela. Viene detta volgarmente "U Quartiere", denominazione che si rifà all'aquartieramento di un corpo di cavalleria spagnolo dislocato nel feudo di Cattafi durante l'assedio di Milazzo 1718-19.

**CORRIOLO** Dista 3 km dal centro. Questo villaggio è dislocato in gran parte lungo la statale. I numerosi reperti archeologici, affiorati indicano almeno in parte, il luogo ove il villaggio anticamente sorgeva, si ritiene che il greco "korion", l'attuale Corriolo, risalga ad un periodo che va dal VI al III sec. a.c..

3.2 **L’organizzazione del Comune** di San Filippo del Melaè articolata in Aree ciascuna affidata ad un responsabile di posizione organizzativa:

* AREA AFFARI GENERALI: Responsabile P.O.: Dr.ssa Nunziata Perrone
* AREA GESTIONE DELLE RISORSE: Responsabile P.O.: Sig. Carmelo Fumia
* AREA GESTIONE DEL TERRITORIO: Responsabile P.O.: Ing. Pietro Varacalli
* AREA SERVIZI ALLA PERSONA: Dr.ssa Maria De Pasquale
* AREA POLIZIA MUNICIPALE: Comandante Filippo La Malfa
* AREA DEMOGRAFICA-STATO CIVILE: Sig.ra Tindara Sgrò

Ogni Area è articolato in servizi ed uffici. La responsabilità dei primi è posta in capo a dipendenti di categoria D e C.

In mancanza dell’individuazione del dipendente responsabile del procedimento, la responsabilità risulta in capo al responsabile dell’Area.

Alla data attuale nel Comune di lavorano n. 39 dipendenti a tempo indeterminato e n. 24 a tempo determinato,oltre al Segretario Comunale.

Il personale è distribuito nelle varie Area secondo l’allegata tabella (**all. B**).