

# Comune di Ottana



## PIANO PERFORMANCE 2020– 2022

### PIANO OBIETTIVI PERFORMANCE 2020

Adottato in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi del DUP 2020-2022 e PEG

Allegato deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 15/12/2020

## PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D.lgs. 74/2017, 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 erogati e degli interventi garantiti.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed individuale nell'Ente.

Quanto agli obiettivi contenuti nel presente Piano, gli stessi sono stati individuati avendo come criterio guida la rilevanza e la loro pertinenza rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Il piano della performance è 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 di misurazione;
- 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 controllo interni e di indirizzo politico-

amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La declinazione nel Piano della Performance della programmazione esecutiva degli obiettivi operativi e strategici contenuti nel Documento unico di programmazione garantisce la pianificazione di dettaglio su ciò che si deve conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Ente si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione delle relative informazioni verso l'esterno.

Alla redazione del piano hanno collaborato la struttura politica e tecnica dell'Ente.

Il Piano verrà pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" – *Performance* - sottosezione *Piano Performance* del sito istituzionale del comune – [www.comune.ottana.nu.it](http://www.comune.ottana.nu.it)

## IL COMUNE DI OTTANA

Il centro abitato di Ottana sorge al centro della Sardegna e poco distante da Nuoro, sulla sponda sinistra del fiume Tirso, il maggior corso d'acqua dell'isola.

Il territorio del Comune, situato non lontano dalle pendici delle colline della Barbagia di Ollolai, è caratterizzato dalla varietà della vegetazione del paesaggio fluviale; nell'habitat naturale creato dal Tirso sono tuttora presenti lepri e anatre selvatiche, testuggini d'acqua dolce e galline prataiole.

Dal punto di vista morfologico il territorio è costituito da un'ampia distesa pianeggiante, raramente interrotta da formazioni collinari. La punta più elevata è il monte Nieddu che raggiunge i 560 metri di altezza.

Nel territorio scorrono pochi corsi d'acqua a regime torrentizio quali: il "Rio Liscoi", il "Rio Binzas", il "Rio Merdaris".

Particolare importanza riveste il fiume Tirso che scorre sul lato Ovest, che forma, a qualche chilometro più a valle, il lago Omodeo.

Il clima è spiccatamente continentale, le precipitazioni sono concentrate soprattutto tra la fine dell'autunno e l'inizio della primavera, e sono quasi del tutto assenti in piena estate. Il totale pluviometrico annuo medio è attorno ai 520 mm. È molto ampia l'escursione termica giornaliera, che può anche raggiungere i 25°C o poco più in occasione soprattutto di ondate di caldo africano. Possono esserci minime diffusamente sotto lo zero durante i mesi freddi, anche al di sotto dei -5 °C in occasioni di avvezioni fredde importanti. Il clima tende ad essere molto ventoso, come in tutta la Sardegna spirano spesso forti raffiche di maestrale specie in inverno e primavera; spesso intensi anche lo scirocco e il libeccio nel periodo prevalentemente luglio-ottobre. Ottana è però nota per essere molto spesso uno dei comuni europei più caldi, indubbiamente ha i valori massimi medi più alti di tutta la Sardegna soprattutto in piena estate, meno in inverno dove le località sarde marine hanno una maggiore mitezza. Spiccano i 46,7 °C all'ombra registrati dalla stazione meteo gestita dall'ARPAS ad Ottana, il 12 luglio 2011, valore considerato tra i più alti della storia della Sardegna, il più alto di tutta l'isola da quando questa stazione meteo è in funzione.

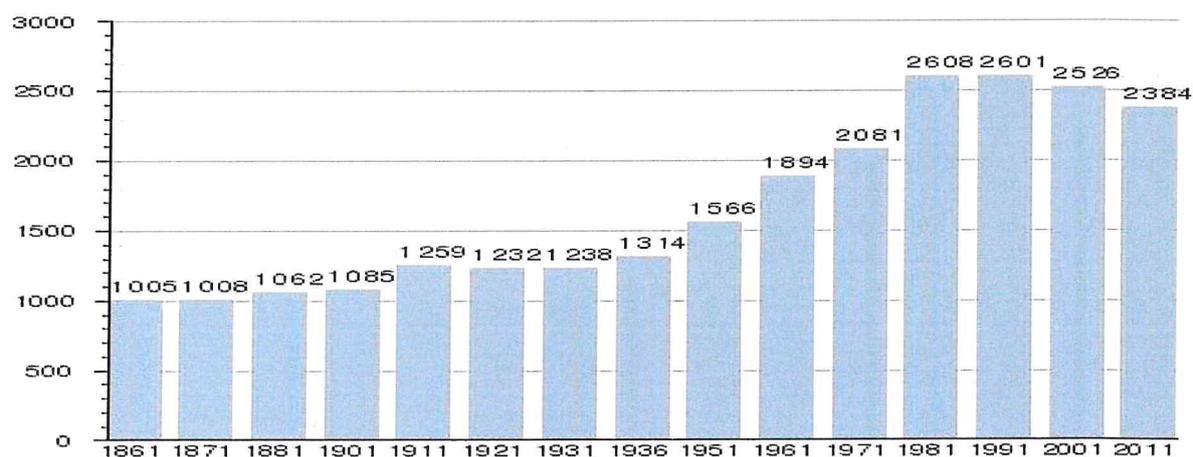
### Il contesto socio demografico

La popolazione al 31 dicembre 2019 risulta di 2264, di seguito viene illustrato l'andamento demografico degli ultimi 6 anni:

Descrizione	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Popolazione complessiva al 31 dicembre	2373	2334	2308	2303	2264	2254
In età prescolare (0/6 anni)	123	113	103	118	106	107
In età scuola obbligo (7/14 anni)	172	159	158	193	181	140
In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni)	339	356	344	292	297	334
In età adulta (30/65 anni)	1249	1236	1219	1210	1185	1157
In età senile (oltre 65)	490	470	484	490	495	516

Fonte : Ufficio demografico Comune di Ottana.

Nel grafico che segue è invece riportata l'evoluzione demografica dall'unità d'Italia a oggi



Fonte : Dizionario storico-geografico dei Comuni della Sardegna, 4. A cura di: Brigaglia Manlio, Tola Salvatore.

## **L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE**

Il Comune di Ottana è ente locale dotato di una propria autonomia normativa e finanziaria, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi, ne promuove e ne coordina lo sviluppo.

Il Comune è composto dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio comunale, Sindaco e Giunta comunale) e dagli Organi di gestione (Uffici e settori coordinati dai rispettivi Responsabili).

Il Sindaco è l'organo responsabile dell'amministrazione del Comune, rappresenta l'ente, convoca e presiede la giunta, nonché il consiglio in quanto non è previsto il Presidente del consiglio e sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti.

Il Consiglio Comunale di Ottana (organo di indirizzo e di controllo politico e amministrativo dell'Ente) è composto da 10 consiglieri e dal Sindaco, eletti nelle consultazioni elettorali svoltesi nei giorni 25-26 ottobre 2020.

La Giunta comunale del Comune di Ottana è composta dal Sindaco, che la presiede e da n.ro 4 Assessori, uno dei quali ricopre il ruolo di Vicesindaco.

## ORGANO POLITICO

**SINDACO**

**GIUNTA  
COMUNALE**

**CONSIGLIO  
COMUNALE**

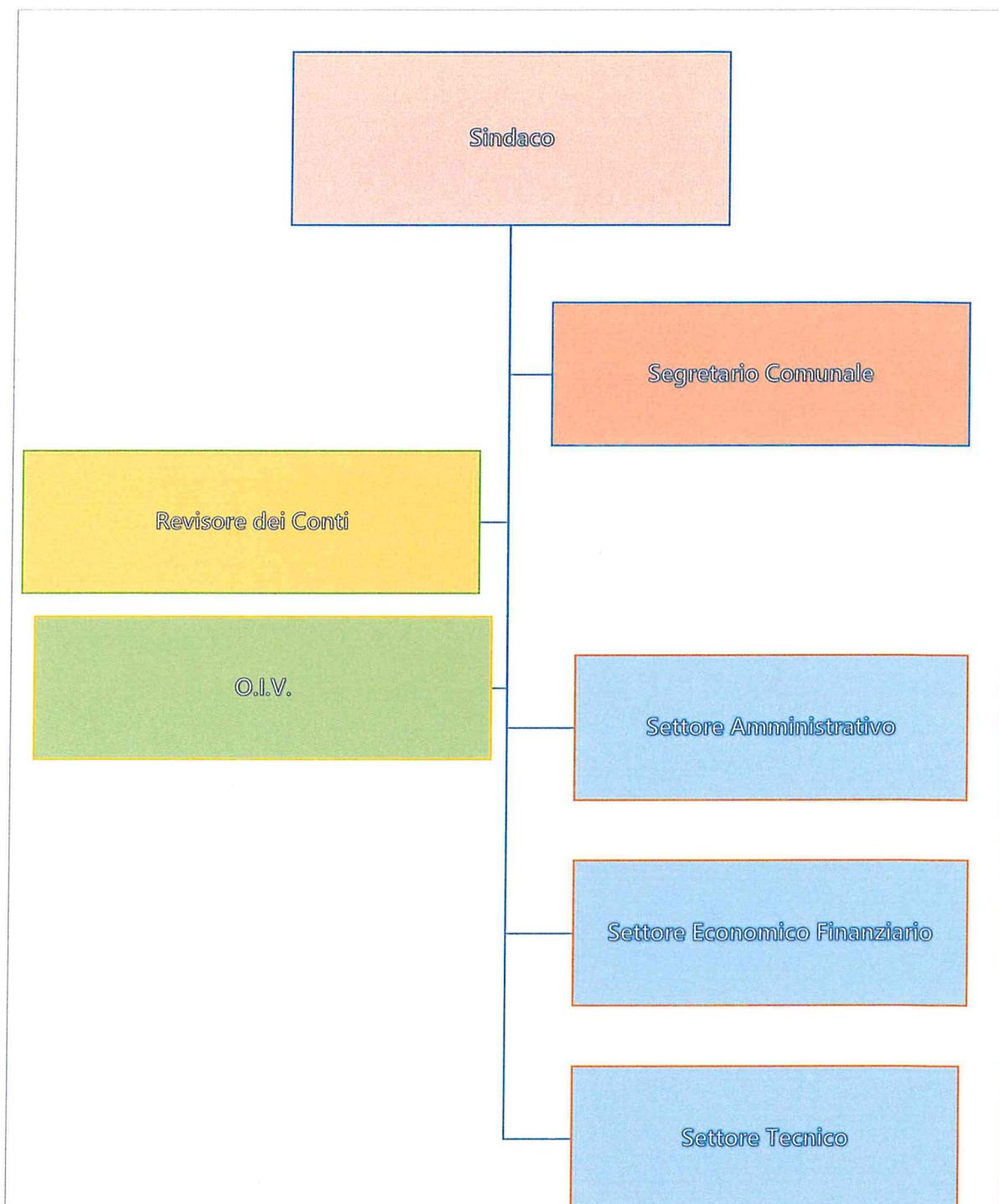
**FRANCO SABA**

<b>VICESINDACO - ASSESSORE</b> <b>PITTALIS STEFANIA</b> CON DELEGA ALLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE E COMMERCIO	1. PITTALIS STEFANIA 2. SORU SOFIA 3. MAEDDU SALVATORE
<b>ASSESSORE</b> <b>MAEDDU SALVATORE</b> CON DELEGA AL BILANCIO E PROGRAMMAZIONE; ENTRATE E POLITICHE FISCALI	4. PITTALIS BARBARA 5. DENTI MARCO 6. BUSSU MARIO
<b>ASSESSORE</b> <b>PITTALIS BARBARA</b> CON DELEGA AI SERVIZI SOCIALI E ISTRUZIONE PUBBLICA;	7. GODDI STEFANIA 8. PORCU FABRIZIO 9. SORU GIANLUCA
<b>ASSESSORE</b> <b>SORU SOFIA</b> CON DELEGA AI LAVORI PUBBLICI, EDILIZIA PRIVATA E VIABILITÀ; ILLUMINAZIONE PUBBLICA E SERVIZI CONNESSI.	10. NOLI GIANNI

Il Comune di Ottana esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

La struttura organizzativa è articolata in settori ed uffici. Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione.

L'organigramma e la struttura organizzativa del Comune di Ottana sono suddivisi in tre settori oltre al Segretario Comunale.



L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

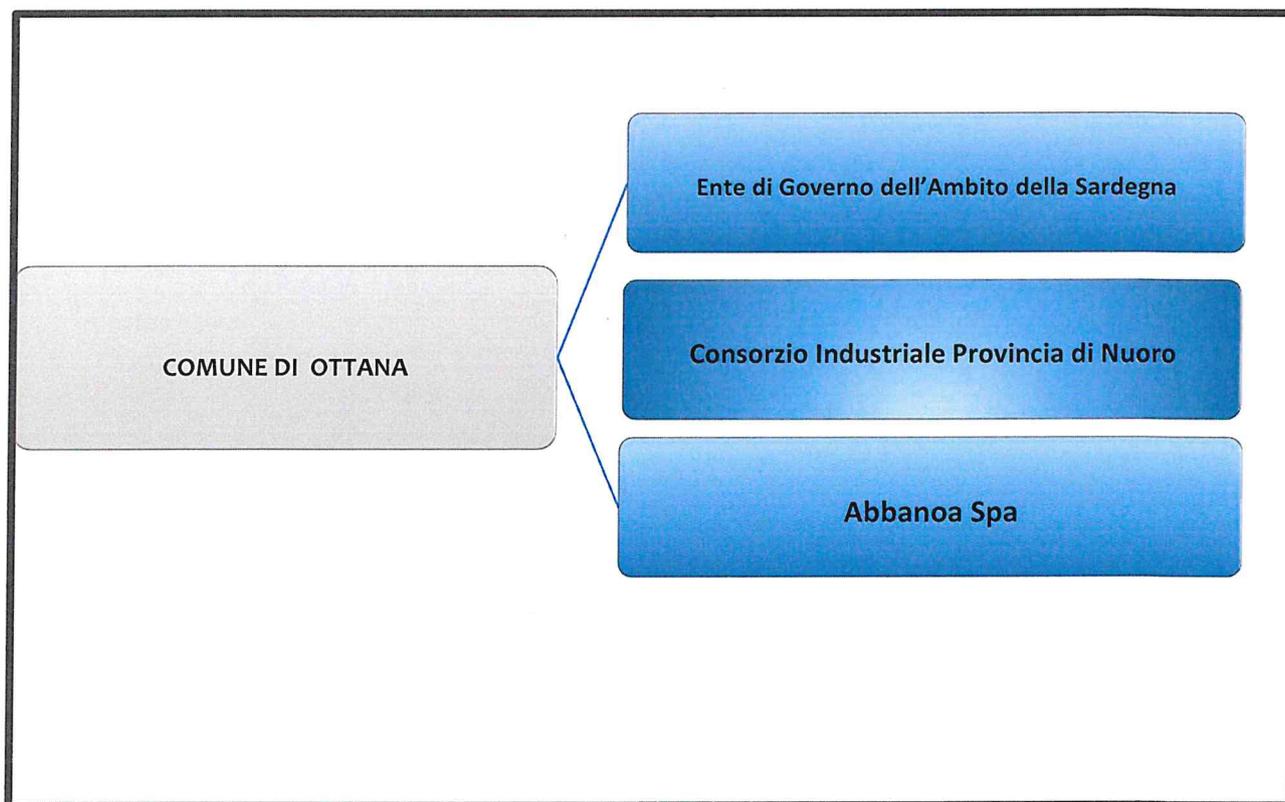
In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei settori con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sulle attività strategiche per l'ente locale e demandando all'esterno quei servizi invece che non fanno parte del "core business" del

Comune o che comunque possono essere gestiti da ditte specializzate con maggiore flessibilità ed efficienza.

## ELENCO ENTI STRUMENTALI E SOCIETÀ CONTROLLATE E PARTECIPATE

Il Comune di Ottana detiene, inoltre, le seguenti partecipazioni in società e consorzi.

1. **Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna:** *ente di diritto pubblico* con partecipazione obbligatoria dei Comuni della Sardegna ai sensi della L.R. n. 4 del 04/02/2015, con funzioni di programmazione, organizzazione e controllo sull'attività di gestione del servizio idrico integrato.
2. **Consorzio Industriale Provincia di Nuoro:** Ente pubblico economico costituito con Legge Regionale n° 10 del 25/07/2008. Esercita le funzioni previste dalla L.R. n. 10 con il fine di gestire secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità le aree industriali e le infrastrutture con l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la valorizzazione delle imprese industriali nelle aree comprese nel territorio di competenza, nel quadro delle previsioni della programmazione generale e di settore della Regione e in collaborazione con gli organismi operativi regionali per le politiche industriali e degli altri enti locali territoriali competenti.
3. **Abbanoa S.p.A.:** gestore unico del servizio idrico integrato.



## LINEE STRATEGICHE

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento 'Unico di Programmazione (D.U.P.), composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. La SeO attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale, nella quale dovranno essere definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole missioni coerentemente agli obiettivi strategici contenuti nella SeS;
- Il Piano degli Obiettivi di Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi esecutivi di gestione da raggiungere nell'esercizio di riferimento, perfettamente coerenti con la programmazione operativa contenuta nel Dup e in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato e la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito;
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottata dall'Ente e la rendicontazione finale dei risultati intesa sia come performance dell'Ente complessivamente intesa (performance organizzativa) sia come performance organizzativa interna (performance individuale).

## IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'ente con deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa dell'Ente. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli settori dell'Ente nel suo complesso.

### 1. **Misurazione e Valutazione delle Performance**

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale di ciascun settore (Amministrativo, Contabile e tecnico) si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente adeguata alle disposizioni contenute nel Dlgs 150/09 come modificato dal Dlgs 74/2017;

Gli obiettivi gestionali annuali sono suddivisi per uffici/attività. Per ciascun obiettivo specifico sono previsti indicatori di misurazione del risultato;

Gli obiettivi strategici di ciascun settore vengono individuati annualmente con l'adozione del P.D.O. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata.

### 2. **Performance Organizzativa ed individuale**

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente tiene conto:

- del raggiungimento della performance dell'Ente nell'anno di riferimento;

La misurazione e la valutazione della performance individuale tiene conto:

- del raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascun Settore in cui si suddivide la struttura organizzativa dell'Ente e del contributo individuale dato al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente e dei comportamenti professionali manageriali. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente con l'adozione del P.O.P. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura.

## IL PIANO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2020-2022

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale dell'Ente sono stati concordati dall'Amministrazione con i Responsabili di settore in riferimento ai differenti ambiti di competenza assegnati.

Nell'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa si è tenuto conto delle esigenze sul perseguimento della performance dell'Ente e di tutti gli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali degli Enti e del successivo accesso agli strumenti premiali.

Per la Performance Individuale si è tenuto conto delle esigenze organizzative prioritarie dell'Ente oltre agli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione specifici per settore.

Le attività oggetto di misurazione e valutazione sono declinate in apposite schede, previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che contengono specifiche indicazioni rispetto all'Unità organizzativa, al Centro di Responsabilità primario ed altri CRD eventualmente coinvolti nel perseguimento delle attività, alla durata, alla descrizione dell'obiettivo, al risultato atteso, al peso, agli indicatori di misurazione, alla pianificazione temporale e al personale coinvolto.



## Comune di Ottana

### Programmazione Performance Obiettivi Specifici e Trasversali ai vari Settori su cui si articola l'organizzazione dell'Ente 2020

TUTTI I CDR		Peso Assegnato												Peso % Obiettivo											
		Giunta						Dirigenti/Responsabili																	
		Importanza			Impatto Esterno			Complessità			Realizzabilità														
		Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa		Esito										
<p><b>Obiettivo Operativo: Giunta</b></p> <p>Mantenimento della funzionalità organizzativa dell'ente in relazione all'emergenza Covid-19 e rendicontazione delle attività svolte in remoto o in loco presso l'ente.</p>	<p><b>Performance Attesa</b></p> <p>Garantire la gestione delle attività e procedimenti assegnati attraverso le modalità organizzative attivate per fronteggiare la l'emergenza covid-19 e garantire la trasmissione di report sull'esecuzione della attività svolte secondo le modalità concordate. Formula = [ Pratiche Amministrative - Compiti evasi nel rispetto delle tempistiche/ totale delle pratiche amministrative - compiti assegnati]*100</p>	x				x								10						10				20,00	
		Giunta							Responsabili							10									2000%





# Comune di Ottana

## Programmazione Performance Obiettivi Specifici 2020 SEGRETARIO COMUNALE

### SEGRETARIO COMUNALE

### Peso Assegnato

Obiettivo Operativo: Giunta	Dirigenti/Responsabili												Peso %				
	Giunta						Realizzabilità										
	Imporanza		Impatto Esterno		Complessità		Alta		Media		Bassa						
Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Esito		
<p><b>Performance Attesa</b></p> <p>Il PTPCT 2020-2022 prevede, al paragrafo 8.4., tra le misure obbligatorie, la disciplina relativa agli incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali rivolti ai dipendenti. Con la redazione del presente regolamento si vuole dotare l'Ente di una disciplina più puntuale ed efficace per lo svolgimento degli incarichi esterni da parte del personale dipendente ai sensi dell'articolo 53 del D.Lgs.165/2001</p>																	
<p><b>Obiettivo Operativo: Giunta</b></p> <p>REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALE AL PERSONALE DIPENDENTE AI SENSI DELL'ART. 53 DEL D. LGS.165/2001</p>	X														10	10	20,00
	<b>Giunta</b>						<b>Responsabili</b>										
	<b>10</b>						<b>10</b>						<b>2000%</b>				

# Comune di Ottana

## Comportamenti Professionali

Obiettivo Comportamentale	Performance Attesa	Peso Assegnato				Peso % Obiettivo
		Giunta			Esito	
		Importanza				
Alta	Media	Bassa				
Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	X			5	5,00
Orientamento alla qualità dei servizi	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.	x			5	5,00
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	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.	x			5	5,00
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	x			5	5,00
Orientamento al risultato:	Capacità di lavorare per il perseguimento di obiettivi, anche attraverso la autodeterminazione degli stessi, definendo livelli di prestazione sfidanti. Applicazione costante al raggiungimento dei risultati di competenza. Capacità di essere efficace finalizzando con continuità le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati	x			5	5,00
<b>Iniziativa:</b>	Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni dagli altri e senza subire gli eventi.	x			5	5,00
Rapporti con l'utenza	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.	x			5	5,00
Capacità di gestire efficacemente le risorse umane.	Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.	x			5	5,00
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori Capacità di cogliere i diversi contributi dati da ciascun collaboratore	x			5	5,00
		<i>Giunta</i>			25	2500%