



COMUNE DI SELARGIUS
(PROVINCIA DI CAGLIARI)

AREA BILANCIO E PERFORMANCE



PIANO DELLA PERFORMANCE 2014/2016 ANNO 2014

Allegato alla deliberazione di G.C. n. del

PREMESSA

Il Comune di Selargius prosegue nell'importante percorso politico – amministrativo iniziato già da qualche anno, presentando il Piano della Performance 2014 – 2016 (annualità 2014), che vorrei definire un formidabile strumento in mano ai cittadini per conoscere e, in qualche modo, controllare l'operato dell'ente locale ad essi più vicino.

Anche quest'anno abbiamo fatto lo sforzo di rendere il Piano il più chiaro possibile, cercando di usare un linguaggio semplice e comprensibile, affinché i percorsi seguiti nell'Amministrazione della città appaiano evidenti e facilmente valutabili.

Si è puntato in modo particolare all'attuazione di obiettivi legati alle politiche di sostegno ai sempre più crescenti bisogni della popolazione, senza perdere d'occhio (ma anzi individuando specifiche azioni in proposito) il rispetto della legalità. Tema caldo e attuale, quest'ultimo, molto sentito dai cittadini che desiderano fortemente il rispetto delle regole e la giustizia nei rapporti di convivenza civile.

Come risulterà evidente, non mancano nel Piano gli obiettivi di crescita economica, di regolamentazione e razionalizzazione urbanistica, di sostegno ai servizi pubblici essenziali, di attenzione agli aspetti sociali e culturali della nostra comunità.

Si è dato risalto anche al rispetto del principio della trasparenza, nonché all'importanza di rispettare – e, se possibile, migliorare – gli standard di qualità espressi nella Carta dei Servizi.

Un altro aspetto fondamentale del presente documento, che riflette una costante degli ultimi anni, riguarda l'attenzione al tema delle pari opportunità, a cui la nostra Amministrazione crede fortemente, mediante l'adozione di specifiche azioni positive.

Misurare e valutare costantemente la performance organizzativa di un ente non è un'operazione semplice e richiede a tutta l'Amministrazione un impegno quotidiano e uno sforzo considerevole, compiuto con precise finalità: innanzitutto, perché la strada della migliore efficacia ed efficienza si realizzi davvero attraverso il concretizzarsi di obiettivi certi e definiti e svolgendo ogni giorno attività e progetti per il bene di Selargius e dei suoi cittadini; in secondo luogo, perché ogni azione del governo della città sia sempre più trasparente e chiara, nell'ambito di quella “Casa di vetro” di cui tante volte ho parlato e verso la quale tutti possano liberamente volgere lo sguardo.

Auspico che i cittadini colgano quest'occasione per approfondire e conoscere meglio la nostra “macchina” amministrativa e ringrazio sinceramente tutti coloro che hanno collaborato alla stesura di questo Piano della Performance.

Il Sindaco di Selargius

Gian Franco Cappai

INTRODUZIONE

A partire dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. “decreto Brunetta”), sono state introdotte numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, volte a migliorare la produttività, l’efficacia e la trasparenza dell’attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici. Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di *ciclo della performance*, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all’ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L’attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- Il piano della performance
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale
- La relazione sulla performance.

In particolare, il piano della performance è un documento programmatico triennale “*da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, 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 della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori*”.

Sia il ciclo della performance che il piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione in uso presso alcuni enti locali “più avanzati”, fra i quali anche il Comune di Selargius: dalle linee programmatiche di governo discendono le priorità strategiche dell’Amministrazione comunale; il Documento Unico di Programmazione le traduce in azione su un arco temporale triennale; il piano esecutivo di gestione assegna le risorse ai responsabili d’Area e individua gli obiettivi operativi su base annua e gli indicatori per misurarne il raggiungimento, attraverso il sistema permanente di valutazione dei dipendenti e dei responsabili d’Area.

Il Piano della performance 2014 – 2016 (annualità 2014) del Comune di Selargius non si presenta, dunque, separato dai documenti in adozione. Al contrario, valorizza i metodi e gli strumenti esistenti, rafforza il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione operativa e recepisce in pieno il sistema di valutazione esistente.

Questo documento, predisposto avendo come orizzonte un triennio, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell’Amministrazione comunale e di verificare i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell’Ente, monitorando lo stato di avanzamento dei programmi, nel confronto con le criticità e i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti. Sarà così possibile individuare i margini di intervento per migliorare l’azione del Comune.

Lo sforzo compiuto nella redazione del Piano, del quale desidero dare atto e ringraziare tutti gli Uffici per il prezioso contributo offerto, secondo le indicazioni della parte politica, ha portato al raggiungimento di tre importanti risultati:

- consentire una lettura agile e trasparente dei principali documenti di programmazione;
- fornire una mappa a chiunque voglia approfondire la conoscenza del funzionamento dell’ente;
- essere la base per misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

Attraverso questo documento il cittadino è quindi reso partecipe degli obiettivi che l’Ente si è dato per il prossimo triennio.

Al Piano viene data ampia diffusione, in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell’azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l’efficacia delle scelte compiute, ma anche l’operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi.

L’Assessore al bilancio, personale e risorse umane

Sandro Porqueddu

INDICE

<i>Presentazione del Piano</i>	pag. 5
<i>Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni</i>	
Chi siamo	pag. 6
Cosa facciamo	pag. 7
Come operiamo	pag. 7
<i>Identità</i>	
L'Amministrazione in cifre	pag. 8
Mandato Istituzionale e Missione	pag. 12
L'Albero della Performance	pag. 16
<i>Analisi del Contesto</i>	
Analisi del contesto esterno	pag. 17
Analisi del contesto interno	pag. 24
Dagli Obiettivi strategici agli obiettivi operativi	pag. 27
<i>Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle Performance</i>	
Fasi, Soggetti e Tempi del Processo Di Redazione Del Piano	pag. 27
Coerenza Con la Programmazione Economico-Finanziaria e di Bilancio	pag. 28
Azioni per il Miglioramento Del Ciclo di Gestione Della Performance	pag. 29

Il **Piano della Performance** è uno degli strumenti necessari per attuare il ciclo della Performance, insieme alla Relazione sulla Performance, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, il Programma triennale per la trasparenza e integrità e gli standard di qualità dei servizi.

Si tratta di uno strumento per:

- migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e le varie strutture organizzative;
- rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna;
- individuare e incorporare le attese dei portatori di interesse (stakeholder);
- favorire una effettiva *accountability* e trasparenza.

Dal punto di vista della funzione programmatica, può essere definito come il documento triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (titolari di P.O.) e dei dipendenti non dirigenti.

Gli obiettivi assegnati al personale titolare di 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 e della performance individuale.

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;
- 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 ai destinatari dei servizi.

Così concepito, il Piano della performance diventa un **efficace mezzo di comunicazione** tra l'amministrazione e l'esterno. Esso ha infatti il compito di mettere in luce, con un linguaggio il più semplice possibile, gli interventi pluriennali ed annuali che il Comune intende porre in essere in favore del cittadino, divenendo quindi uno strumento di dialogo e di confronto.

All'interno di tale documento il Comune di Selargius definisce i propri obiettivi e individua gli indicatori e i target che consentono, al termine di ogni anno, di misurare e valutare il livello di performance raggiunto. Obiettivi e indicatori sono organizzati in modo tale da consentire una rappresentazione completa della performance programmata (ex ante) ed effettivamente raggiunta (ex post).

Nella redazione del Piano 2014 – 2016 (annualità 2014), il Comune di Selargius ha fatto in modo che tra i vari strumenti del Ciclo delle Performance si sostanziasse una **reale integrazione**.

In particolare, ad esempio, sono stati inseriti dei veri e propri obiettivi relativi alle misure indicate nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, approvato con deliberazione di G.C. n. 13 del 30/01/2014, in modo da rendere il Comune "*accountable*" come previsto dalla normativa.

Sono stati adottati degli indicatori che consentono la misurazione del processo di attuazione del programma della trasparenza e si è provveduto alla costante pubblicazione dei dati sul sito istituzionale o in altri portali previsti dalla normativa.

Si è inoltre provveduto all'individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, sia ponendo in essere delle azioni di **riorganizzazione della struttura amministrativa** sia prevedendo obiettivi tendenti alla regolamentazione dei servizi più esposti.

Un obiettivo specifico che il comune di Selargius si è posto per il 2014 è proprio quello di **implementare la cultura della Performance**, affinché tutti gli *stakeholder* interni ed esterni maturino sempre più la convinzione che i moderni strumenti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono di grande aiuto per il miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, per la valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, per la responsabilizzazione sui risultati, nonché per l'integrità e trasparenza di tutta quanta l'azione amministrativa.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

CHI SIAMO

Il Comune di Selargius si estende su una superficie di 27 kmq, con una popolazione residente al 31 luglio 2014 di 28.965 unità e una densità di 1.072 abitanti per kmq. Se prendiamo in considerazione i dati dell'ultimo ventennio, notiamo che la popolazione residente ha subito un notevole e costante incremento, causato in buona parte dal *trend* negativo riscontrato, viceversa, nel Comune di Cagliari.

La diminuzione della popolazione residente nel capoluogo (causata soprattutto dai prezzi a metro quadro delle abitazioni, proibitivi per le giovani coppie) ha generato infatti uno spostamento demografico verso i comuni della conurbazione, tra i quali è compreso anche Selargius. Va peraltro osservato che il descritto incremento ha subito, negli ultimi anni, un notevole rallentamento.

Il Comune di Selargius è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha **autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria** nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica.

Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione, secondo il principio di sussidiarietà.

Svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

Il palazzo comunale ha sede nel centro della paese, in via Istria, civico 1. Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale.

Per la sua posizione geografica, Selargius assume una **posizione di centralità** nell'ambito del soggetto istituzionale definito Area Vasta di Cagliari. Un'area che, nel raggio di poche decine di chilometri dal capoluogo, presenta ormai una continuità di insediamenti tale che non è più possibile stabilire i confini – non geografici, ma di influenza socioeconomica – dei vari comuni che ne fanno parte. Questo fatto comporta da un lato notevoli svantaggi a causa dei problemi che caratterizzano le grandi conurbazioni: disoccupazione, emarginazione, disagio giovanile, carenza di strutture culturali e sociali. Dall'altro lato, però, Selargius può (e ambisce a) svolgere una fondamentale funzione di “cerniera” nella produzione di beni e servizi nei confronti dell'intera area metropolitana.

Di importanza fondamentale si presenta, in quest'ottica, il **Piano strategico intercomunale**, alla stregua del quale il comune di Selargius si trova coinvolto da tempo all'interno di diverse progettualità e forme di programmazione d'interesse sovralocale: oltre a quelle riguardanti la nuova progettazione integrata regionale, il Comune è impegnato con altri quindici comuni dell'area cagliaritana che hanno avviato, insieme alla Provincia, un processo di pianificazione strategica intercomunale.

Dall'analisi di tale progettualità si evince che la sfida della futura programmazione è quella di convogliare in modo strutturato i progetti di eccellenza e le buone prassi su cui finora si è investito e tentare di trarne delle risposte che favoriscano l'evoluzione del sistema nella direzione di una collaborazione competitiva, che fondi la sua scommessa sulla crescita e lo sviluppo sostenibile dell'intera area urbana, attraverso la realizzazione di politiche congiunte o, perlomeno, non conflittuali.

Nel solco di questi atti programmatori, è stato adottato il **Piano strategico comunale**, che indica la sfida per l'immediato futuro: l'Amministrazione dovrà impegnarsi a definire ruoli e strategie che, mediante alleanze intercomunali, siano capaci di esercitare le loro influenze anche al di fuori dei propri confini amministrativi.

COSA FACCIAMO

Il Comune di Selargius, ente locale autonomo, **rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo economico culturale e sociale** in armonia con la Costituzione e nell'ambito dei principi fissati dalle leggi generali della Repubblica.

Ispira la propria azione ai principi di equità, solidarietà, sussidiarietà e pari opportunità. Favorisce le autonome iniziative dei cittadini singoli e associati. Si fa garante, per quanto di competenza, dei diritti e del benessere della comunità in termini di salute, pace, sicurezza e tutela e promozione delle pari opportunità.

Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Selargius vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Si impegna a promuovere e ad accogliere qualsiasi iniziativa tesa a rafforzare e completare la propria specificità e identità locale all'interno dell'Area Vasta metropolitana, raccordandosi con gli altri Enti Locali.

La missione alla base dell'azione politico – programmatica del Comune di Selargius è quella di assumere all'interno del contesto territoriale più vasto un ruolo propulsivo, di *leadership* propositiva, basato sulla valorizzazione delle risorse locali e sul rafforzamento delle reti di relazione locali e sovralocali, nell'ottica dello sviluppo economico e della creazione di opportunità lavorative.

COME OPERIAMO

L'azione del Comune ha come fine quello di **soddisfare i bisogni della comunità** che rappresenta, puntando all'eccellenza dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica.

I principi e i valori che la ispirano sono: integrità morale, trasparenza e partecipazione, orientamento all'utenza, valorizzazione delle risorse interne, orientamento ai risultati, innovazione, ottimizzazione delle risorse.

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo, distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini – utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;

6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;

7. cooperare con gli altri enti pubblici per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

Obiettivi specifici sono contenuti nelle Linee programmatiche di mandato del Sindaco, alla voce *Il servizio del Comune*.

Per l'erogazione dei propri servizi, il Comune si avvale di proprio personale, che annovera 140 dipendenti a tempo indeterminato.

I servizi resi dagli uffici comunali (con indicazione di indici di qualità) e l'elenco del personale addetto sono ricavabili dalla **Carta dei Servizi** (*consultabile sul sito internet istituzionale*).

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo (Consiglio comunale e Giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa (segretario comunale, funzionari responsabili, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

IDENTITA'

L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"

IL PERSONALE

L'organizzazione comunale è sempre proiettata, quanto a struttura e coordinamento, a essere funzionale all'interesse pubblico e ai bisogni della comunità locale e dell'utenza, perseguendo il miglioramento continuo e l'ottimizzazione degli standard erogativi.

Il suo assetto è stato modificato nel 2014 al fine di migliorare efficacia di risultato, seguendo principi di flessibilità e orientamento tendenti al cambiamento e all'innovazione. In particolare, nel 2014 si continua a lavorare sugli strumenti per la valutazione delle risorse umane; a rafforzare e consolidare i processi organizzativi, il supporto giuridico-legale, i sistemi informativi.

Per l'erogazione dei propri servizi il Comune può contare su 140 risorse umane a tempo indeterminato, delle quali 130 a tempo pieno e 10 part-time. Di tali risorse, 1 dipendente si trova in comando a tempo pieno presso un altro ente.

A tali risorse a tempo indeterminato si aggiungono: 1 dipendente in posizione di comando presso questo Comune e 8 dipendenti a tempo determinato (3 Agenti P.M a tempo pieno, 2 dipendenti facenti parte dello Staff del Sindaco part-time e 3 dipendenti acquisiti dal programma *Master and Back*).

STRUTTURE E ATTREZZATURE

TIPOLOGIA	PROGRAMMAZIONE		
	PLURIENNALE		
	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016
1.3.2.7 - Rete fognaria in Km.			
- bianca	99	99	99
- nera	101	101	101
- mista	/	/	/
1.3.2.8 - Esistenza depuratore	Si consortile	Si consortile	Si consortile
1.3.2.9 - Rete acquedotto in Km.	Gestito da Abbanoa	Gestito da Abbanoa	Gestito da Abbanoa
1.3.2.10 - Attuazione servizio idrico integrato	SI	SI	SI
1.3.2.11 - Aree verdi, parchi, giardini	n.° Hq 62,80	n.° Hq 62,80	n.° Hq 62,80
1.3.2.12 - Punti luce illuminazione Pubblica	N° 4400	N° 4400	N° 4400
1.3.2.13 - Rete gas in Km.			
1.3.2.14 – Raccolta rifiuti in quintali:			
- civile	40.952	40.952	40.952
- industriale			
- raccolta differenziata	63.454	63.454	66.780
1.3.2.15 – Esistenza discarica	NO	NO	NO

STRUTTURE DI SERVIZIO

Il Comune dispone di diverse strutture di servizio, le quali caratterizzano il tessuto ambientale, culturale ed economico-sociale. Esse concorrono alla soddisfazione delle esigenze della cittadinanza, coerentemente alle linee di mandato dell'Amministrazione.

DESCRIZIONE	NUMERO	POSTI COMPLESSIVI
Asili nido	3	180

Scuole materne	7	512
Scuole elementari	6	1.485
Scuole medie	4	946
Impianti sportivi polifunzionali (calcio, atletica leggera, tennis, pallavolo/pallacanestro):	1	
Teatro	1	400
Biblioteche	2	
Centri di aggregazione sociale	3	150
Museo	1	

IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI

Impianto polivalente Generale Virgilio Porcu, via della Resistenza, composto da:
- n° 1 pista di atletica leggera;
- n° 1 campo di calcio in erba naturale;
- n° 1 campo di calcio in terra battuta;
- n° 2 campi da tennis;
- n° 1 tensostruttura per basket;
- n° 1 campo basket all'aperto.
- n° 1 campo di calcio in terra battuta in via delle Ginestre (Paluna)
- n° 1 campo di calcio in terra battuta in via Machiavelli (Su Planu)
- n° 1 palestra in via delle Begonie (Paluna);
- n° 1 palestra in via Parigi.

ALTRI IMPIANTI GESTITI DIRETTAMENTE DALLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

- n° 1 palestra in via Bixio;
- n° 1 palestra in via Custoza;
- n° 1 palestra in via Rossini;
- n° 1 tensostruttura in via Leonardo Da Vinci;
- n° 1 palestra in via Ariosto (Su Planu)

PROSPETTO ESPLICATIVO TIPOLOGIA AUTOMEZZI, MOTOMEZZI E ATTREZZATURE COMUNALI - ANNO 2014

AUTOCARRI	N. 18
MACCHINE OPERATRICI	N. 3
AUTOVETTURE SPECIALI	N. 6
AUTOPROMISCUO	N. 1
AUTOVETTURE	N. 13
CICLOMOTORI	N. 3
VELOCIPEDI	N. 6

ATTREZZATURE INFORMATICHE

FOTOCOPIATORI	N.	8
SCANNER	N.	5
TELEFONIA MOBILE	N.	86
PERSONAL COMPUTER	N.	144

POPOLAZIONE SCOLASTICA A.S. 2013/14			
Scuole Primarie		Scuole Secondarie di 1° Grado	
totale n. 1.518 alunni		totale n. 1.093 alunni	
Scuola Primaria Via Parigi	237	Scuola Secondaria di 1° Grado via Bixio	148
Scuola Primaria Via Roma	228	Scuola Secondaria di 1° Grado Via delle Begonie	347
Scuola Primaria Via delle Begonie	166	Scuola Secondaria di 1° Grado via Custoza	257
Scuola Primaria Via Da Vinci	193	Scuola Secondaria di 1° Grado Via Ariosto	341
Scuola Primaria Via Rossini	191		
Scuola Primaria Via Ariosto	503		

COSTI E PROVENTI APPALTO SERVIZIO MENSA SCOLASTICA			
BIENNIO 2013/14 E 2014/15			
periodo	Cap. 21010101 Spesa correlato al Cap. 2680 Entrata (gettito utenti)	Cap. 21012101 Spesa quota Comune –fondo unico ex L.R. 25/93	totale
ottobre/dicembre 2013	€ 71.364,03	€ 57.583,07	€ 128.947,10
gennaio/giugno 2014	€ 86.869,95	€ 157.032,93	€ 243.902,88
ottobre/dicembre 2014	€ 71.594,03	€ 57.353,07	€ 128.947,10
gennaio/giugno 2015	€ 86.869,95	€ 157.032,93	€ 243.902,88

COSTI APPALTO SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO**BIENNIO 2013/14 E 2014/15**

periodo	Cap. 21120101 Spesa servizio ordinario (det . n. 828 del 28/08/13)	Cap. 21120101 Spesa servizio aggiuntivo (det . n. 904 del 19/09/13)	totale
ottobre/dicembre 2013	€ 30.840,04	€ 9.900,00	€ 40.740,04
gennaio/giugno 2014	€ 46.260,06	€ 17.600,00	€ 63.860,06
ottobre/dicembre 2014	€ 30.840,04	=====	€ 30.840,04
gennaio/giugno 2015	€ 46.260,06	=====	€ 46.260,06

COSTI SERVIZIO ASILO NIDO

Attualmente sono in funzione n. 3 asili nido affidati in concessione dai quali deriva un'entrata relativa ai canoni pari ad € 30.000,00 annui. Per le riserve di posti (n. 23 per 1 asilo nido e n. 15 per ciascuno degli altri 2 asili nido) a favore del Comune è stato previsto per il 2014 uno stanziamento pari a € 82.600,00. La previsione di entrata per la contribuzione dell'utenza per tutto il 2014 è di circa € 43.235,00.

COSTI SERVIZIO CENTRI DI AGGREGAZIONE

Per i n. 3 centri di aggregazione è stato previsto uno stanziamento di bilancio di complessivi € 120.944,00 comprensivi delle spese per l'appalto di animazione e delle spese per la gestione delle strutture.

MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Le indicazioni contenute nelle Linee programmatiche di mandato, che riflettono la *Mission* della coalizione alla guida dell'Amministrazione Comunale, sono state tradotte nelle seguenti sette linee strategiche.

VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO

Linea strategica articolata in tre tematiche.

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 1:

La gestione e la trasformazione del territorio come opportunità di crescita.

Le scelte contemplate prevedono: approvazione del PUC; valorizzazione della Zona Industriale; riqualificazione delle aree periurbane contermini alla SS 554 (Piani integrati di sviluppo urbano – PISU);

completamento della rete di viabilità ciclo-pedonale; completamento e qualificazione della rete dei servizi pubblici essenziali sul territorio (nidi d'infanzia/scuole, servizi per la famiglia, centri di aggregazione sociale, centri interculturali, aree verdi a diversa valenza); recupero e uso razionale del patrimonio pubblico; valorizzazione e riqualificazione del Centro Storico.

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 2:

L'integrazione del territorio di Selargius con l'Area Vasta di Cagliari per attivare processi virtuosi di sviluppo locale e sovralocale.

Questa tematica contempla: promuovere l'integrazione di Selargius con l'area Vasta di Cagliari, attivando processi virtuosi di sviluppo locale e sovralocale, con azioni congiunte di governance, finalizzate all'organizzazione e all'attrazione di nuove risorse sul territorio; realizzazione della "Strada dei Parchi" di interesse sovracomunale; sviluppo di un'azione sempre più incisiva nell'ambito del "Forum dei Sindaci", sede istituzionale delle scelte di pianificazione e delle politiche di gestione in materia di trasporto pubblico, mobilità, raccolta e smaltimento dei rifiuti, interventi di risparmio energetico e di riqualificazione urbana; adesione al "Patto dei Sindaci" per la politica energetica in adesione ai programmi dell'UE e della Regione sarda.

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 3:

L'adozione di politiche di difesa ambientale e di risparmio energetico.

Le scelte di questa tematica sono: realizzazione del percorso urbano "cuneo verde" San Lussorio – Santa Lucia – Parco Molentargius; intensificazione degli interventi di tutela ambientale e di controllo e repressione di qualsiasi forma di abusivismo edilizio (Ufficio vigilanza edilizia); promozione dell'edilizia eco-sostenibile per la riduzione dei consumi energetici pubblici e privati; redazione del Piano energetico comunale; potenziamento della raccolta differenziata, ai fini del raggiungimento degli standard di legge e del contenimento delle tariffe; promozione degli acquisti e dell'utilizzo dei materiali riciclabili ed ecocompatibili da parte dell'Amministrazione comunale e delle scuole.

SISTEMA PRODUTTIVO E SVILUPPO LOCALE

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 4:

"Costruire un modello di sviluppo economico innovativo e attento ai bisogni della comunità locale".

Attività produttive, Attività commerciali, Zona industriale. Queste le scelte indicate: orientare l'azione amministrativa verso iniziative che possano rafforzare il tessuto produttivo e commerciale esistente; valorizzazione e ampliamento del "Centro commerciale naturale"; valorizzazione dei prodotti agroalimentari tipici e della cosiddetta "filiera corta"; incentivazione dell'imprenditoria innovativa (nuove tecnologie, cultura, ambiente, biotecnologie, marketing, servizi avanzati alle imprese e i cittadini); avvio e gestione Centro Servizi della Zona industriale.

Formazione, qualificazione professionale, innovazione scientifica e sviluppo dei saperi. Azioni previste: promozione di tirocini formativi e stages per i diplomati e neo-laureati disoccupati residenti nel territorio comunale; potenziamento dei progetti di inserimento lavorativo già esistenti sul territorio; sviluppo di programmi di formazione professionale connessi alla Zona industriale o al Campus delle scienze e delle tecniche; sollecito alla produzione intellettuale e culturale, svolgendo un'azione di stimolo per la creazione di relazioni dirette tra mondo del lavoro (domanda) e risorse qualificate (offerta).

Rilancio dell'agro. Questa tematica prevede: proseguimento nell'azione di miglioramento delle infrastrutture (viabilità extraurbana e rurale) e di protezione/riqualificazione dell'agro (contrasto ai fenomeni di abusivismo edilizio e di discariche abusive); elaborazione di un progetto analitico di tutte le opportunità offerte dal settore, anche in collaborazione con le agenzie del settore (LAORE, Associazioni di categoria), quale premessa indispensabile per lo sviluppo e la crescita delle imprese agricole già operanti e per l'incentivazione di nuove intraprese (specialmente giovanili), seguendo la metodologia del "processo partecipativo", in maniera che la corresponsabilizzazione della società civile porti a scelte condivise.

OPERE PUBBLICHE, MOBILITA', TRASPORTI

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 5:

Ottimizzazione dotazioni infrastrutturali, realizzazione nuove opere, mobilità più efficiente ed eco-compatibile.

Opere pubbliche. Questa prima tematica prevede: manutenzione straordinaria e ordinaria del patrimonio immobiliare comunale (edifici comunali, scuole, strade, marciapiedi, rete fognaria, pubblica illuminazione, piazze, aree verdi); completamento delle opere pubbliche in corso di esecuzione; realizzazione delle nuove opere previste nel dedicato Piano Triennale.

Mobilità, trasporti. Queste le scelte: progressiva attuazione del Piano del traffico; realizzazione rotatorie e nuova viabilità cittadina; rinnovo, implementazione e manutenzione segnaletica orizzontale e verticale; potenziamento del trasporto pubblico locale e sua migliore fruibilità; attuazione progetto videosorveglianza (progetto OSCAR, in associazione col Comune di Monserrato).

TRASPARENZA, AMMINISTRAZIONE DI QUALITA', PARTECIPAZIONE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA, VALUTAZIONE DELLE POLITICHE LOCALI

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 6:

Migliorare l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa, sostenere un modello partecipativo di crescita sociale, attivare la metodica "verifica del programma."

Articolata in unica tematica, che prevede le seguenti scelte: istituzione delle "Giunte itineranti"; attivazione di forum tematici, e confronti con la cittadinanza; sviluppo del sito istituzionale e impulso al suo utilizzo, per un efficace servizio di interscambio informativo e un accesso facilitato dell'utenza, anche ai fini della trasparenza e del controllo sociale; sviluppo di un modello partecipativo che veda l'utilizzo di spazi dedicati alla compartecipazione e il riconoscimento dell'azione dei cittadini e delle associazioni locali (Consulte giovani, anziani, sport, volontariato – rapporto collaborativo con la Pro Loco e con le Parrocchie); riorganizzazione delle strutture comunali per migliorare la capacità istituzionale a rispondere alle moderne esigenze di trasparenza e integrità (anticorruzione); trasmissione in diretta delle sedute del Consiglio comunale; introduzione di ulteriori meccanismi (politici e istituzionali) di verifica e controllo dell'attuazione del programma; attivazione della "Agenda Digitale".

CULTURA, CONOSCENZA, SCUOLA, TURISMO, SPORT

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 7:

Costruire un modello di sviluppo umano ed economico centrato sulla conoscenza e sulla creatività.

Cultura e conoscenza. Scelte previste: elaborazione e realizzazione di un progetto nell'ambito dell'Area Vasta, finalizzato alla creazione di itinerari comuni che comprendano la visita a musei etnografici e paesaggistici; compimento del museo cittadino e degli interventi per valorizzare, anche dal punto di vista turistico, il notevole patrimonio archeologico presente nel territorio selargino; utilizzo del Teatro Civico per percorsi di formazione professionale specializzata nel settore.

Scuola. Questa tematica contempla le seguenti scelte: apertura organica degli spazi della scuola al territorio, alle iniziative del privato sociale e del mondo della cultura, abbattendo le distanze che relegano la scuola a mera sede della didattica; promuovere un sistema di relazioni per l'accoglienza dei flussi di competenze in uscita dalla scuola superiore; garantire edifici scolastici agibili e pienamente funzionanti; assicurare tempi certi nella corresponsione dei contributi economici previsti dalla legge a favore delle scuole e degli studenti; attuazione di programmi di "educativa di strada".

Turismo culturale ed eco-compatibile. Scelte indicate: realizzazione di un "disegno" di ricettività turistica (alberghiera, B&B, affittacamere, ristorazione) che preveda il collegamento con una serie di manifestazioni culturali, enogastronomiche, sportive, da sviluppare nel corso dell'anno, anche complementari a eventi simili programmati dai Comuni contermini, in modo da costituire una vera e propria "rete" di offerta turistica differenziata e diffusa; valorizzazione del Parco pubblico di San Lussorio, della Strada dei Parchi e dei percorsi ciclabili e pedonali come contesti naturalistici e ricreativi incentrati sul

valore della socialità e in funzione dello sviluppo di un turismo eco-compatibile; costituzione di un'area di "accoglienza" nella zona adiacente alla chiesa di San Lussorio.

Sport. Scelte di questa tematica: attuazione di programmi di avviamento allo sport come strumento per la socializzazione e l'integrazione delle fasce più deboli, con particolare riferimento ad anziani e disabili; interazione con le scuole per favorire l'attività sportiva di base; agevolazioni economiche alle famiglie in difficoltà per le attività sportive svolte negli impianti comunali; rivitalizzazione della Consulta dello sport; utilizzo dei parchi e dei percorsi verdi per le attività all'aria aperta.

PROGETTO GIOVANI E PROGETTO LAVORO

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 8:

Sostenere le giovani generazioni e stimolare la loro partecipazione alla vita sociale, culturale e sportiva; attivare politiche e iniziative locali per favorire le opportunità lavorative.

Progetto Giovani. Scelte: sviluppare il "Progetto Carta Giovani", ampliando l'offerta dei servizi culturali a prezzi agevolati ed elevando a 30 anni il limite di età per poterne essere titolari; istituzione della Consulta dei Giovani; aumentare l'offerta culturale giovanile con concerti, spettacoli teatrali, proiezioni cinematografiche, incontri letterari e proposte formative; dotare la città di punti di libero accesso a Internet Wi-Fi.

Progetto Lavoro. Scelte: programmazione e concessione di incentivi per corsi/concorsi finalizzati alla formazione dei soggetti che vogliono "fare impresa"; offerta di un insieme integrato di servizi e strumenti quali, ad esempio, i servizi di orientamento al lavoro e i tirocini formativi e di orientamento con borsa; costituzione di un osservatorio permanente sulla congiuntura economica e sul mercato di lavoro locali e redazione di un bollettino informativo periodico, fornendo al contempo supporto per le politiche economiche locali; potenziamento dello "Sportello Unico" a favore delle attività imprenditoriali.

COESIONE SOCIALE, INTEGRAZIONE, SALUTE, SICUREZZA URBANA

LINEA PROGRAMMATICA DI MANDATO 9:

Assicurare una coesione sociale "abilitante" per tutti i cittadini, attuare un sistema organico di servizi alla persona, attivare iniziative di sicurezza urbana.

Le politiche per gli anziani. Tematica che prevede queste scelte: mantenere la persona anziana nella sua comunità, sostenendo la sua autonomia e supportando la famiglia nelle varie fasi dell'assistenza; assistere l'anziano non autosufficiente in strutture residenziali adeguate (RSA, comunità alloggio e case famiglia), dove il rispetto della vita e della dignità della persona siano le basi di ogni intervento; attivare l'assistenza domiciliare "leggera", per gli anziani con difficoltà di deambulazione; garantire la tradizionale assistenza domiciliare; attivare iniziative culturali e rivitalizzare la Consulta degli anziani; attività di volontariato e di impegno per gli anziani autosufficienti e loro utilizzo in impieghi di utilità sociale (es. "nonni vigili").

Le politiche per la disabilità. Scelte: consultazioni organiche delle Associazioni impegnate nel settore e azioni di coordinamento dei relativi servizi; organizzazione, se necessario, della Conferenza cittadina sulla disabilità; proseguimento nell'azione di abbattimento delle barriere architettoniche; promozione delle opportunità lavorative e iniziative per favorire il raggiungimento del massimo grado di autonomia; sostegno alle famiglie per la cura e l'assistenza dei diversamente abili, anche mediante l'affiancamento per l'accoglienza in strutture residenziali; offerta di aree comunali a costo zero per la realizzazione di Centri specializzati per la cura delle disabilità, con particolare riferimento a quelle mentali.

Le politiche per i soggetti deboli e in difficoltà. Scelte: sostegno al reddito dei lavoratori in cassa integrazione e in mobilità, ai disoccupati, alle persone in momentanea difficoltà di vita; assistenza economica alloggiativa per persone e famiglie che vertono in situazioni di disagio; attuazione di un programma di sostegno in collaborazione con i soggetti abitualmente impegnati (es. Associazioni di volontariato, Caritas) e le Parrocchie.

Le politiche per l'infanzia. Scelte di questa tematica: riserva dei posti nei nidi d'infanzia dati in concessione; educativa domiciliare; affidamento familiare; servizi socio – educativi; inserimento dei minori in strutture residenziali; concessione assegni di maternità e assegni per nuclei familiari con almeno tre figli minori.

Le politiche per la famiglia e la comunità. Scelte privilegiate: servizi di consulenza e di assistenza familiari, socio-educativi, di mediazione familiare; interventi economici e di assistenza; attività di sostegno per i periodi di difficoltà acuta a supporto delle funzioni che le famiglie devono garantire al loro interno; attenzione alle giovani coppie, alle famiglie numerose e alle persone “più deboli” per favorire l'acquisto della casa di abitazione, inserendo opzioni favorevoli nelle convenzioni di edilizia economico-popolare; osservatorio sociale per raccordare gli interventi, le risorse e per attivare servizi a supporto di eventuali difficoltà familiari di breve periodo.

Promozione degli “orti urbani”. Adibire piccoli lotti di terreno di proprietà comunale a orti per giardinaggio ricreativo, assegnandoli in comodato ai cittadini richiedenti, per coltivazioni destinate al consumo familiare.

Sicurezza urbana e senso civico. Realizzare un coinvolgimento sempre più intenso del mondo della scuola sul tema della legalità e della sicurezza, attraverso la promozione di appositi percorsi educativi; favorire l'utilizzo di presidi socio-psicologici, all'interno delle scuole, finalizzati alla prevenzione del disagio giovanile; collaborazione tra Carabinieri e Corpo Vigili Urbani per la lotta alla microcriminalità e l'educazione alla sicurezza sociale e alla legalità; interventi per incrementare l'attenzione nei confronti del traffico veicolare (es. rimodulazione orario di servizio, attivazione videosorveglianza, controlli per guida in stato di ebbrezza); controllo dell'agro per l'individuazione e la repressione di attività illecite (abusi edilizi, abbandono di rifiuti); controllo sistematico dei cantieri per la verifica della sicurezza sui luoghi di lavoro; verifica e costante aggiornamento del piano comunale di protezione civile.

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

Come detto nel paragrafo precedente, le indicazioni contenute nelle Linee programmatiche di mandato, che riflettono la *Mission* della coalizione alla guida dell'Amministrazione Comunale, sono state tradotte in sette linee strategiche. A loro volta, queste ultime sono articolate in **programmi e progetti, da cui derivano obiettivi strategici e operativi**. I primi sono perseguibili nel breve – medio periodo, gli altri nel periodo di riferimento del bilancio annuale. Ciascuno degli obiettivi è a sua volta suddiviso in **azioni**, definite nel “cosa” e nel “quando” e collegate a **target e indicatori** in grado di valutarne il grado di raggiungimento.

L'**albero della performance**, asse portante del software PerformPA utilizzato dall'Amministrazione comunale per guidare e monitorare il ciclo della performance, rappresenta graficamente la descritta impostazione.

Alla fine del presente documento sono riprodotte **quattro immagini**, ricavate dal citato software: la prima riferita alle Linee Programmatiche di Mandato; la seconda alle Linee programmatiche di Mandato e alle Missioni; la terza e la quarta alle Linee programmatiche di mandato, alle Missioni e ai Programmi.

Le immagini – unitamente alla descrizione contenuta nelle pagine precedenti – forniscono una rappresentazione esaustiva dell'Albero della performance del Comune di Selargius.

ANALISI DEL CONTESTO

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

CARATTERISTICHE GENERALI DELLA POPOLAZIONE

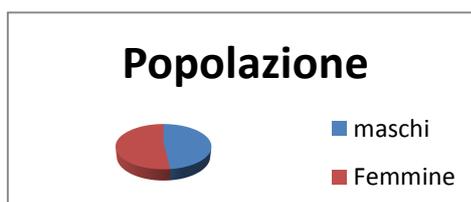
Dati da Censimento 2011

Popolazione legale al censimento 2011 29.184

Popolazione residente al dicembre 2013 29.273

Di cui

- Maschi 14.092
- Femmine 15.181
- Nuclei familiari 11.748

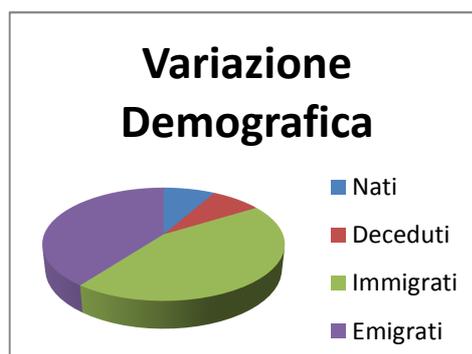


Nati nell'anno 2013 190

Deceduti nell'anno 2013 186

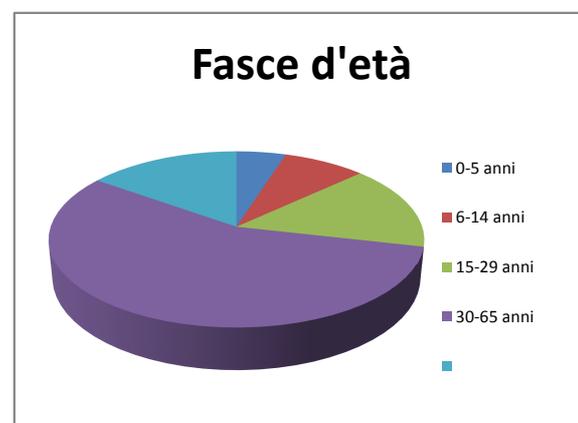
Immigrati 1026

Emigrati 925



Divisione per fasce di età

- Età prescolare (0 – 5 anni) 1.429
- Età scuola dell'obbligo (6 – 14 anni) 2.389
- Età forza lavoro 1° occupazione (15 – 29 anni) 4.501
- Età adulta (30 – 65 anni) 16.380
- Età senile (oltre 65 anni) 4.407



LIVELLO DI ISTRUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Sulla base dei dati ISTAT del censimento 2001, stante l'assenza di analoghe rilevazioni successive, in ambito locale, la popolazione residente di 6 anni e più, risulterebbe così suddivisa:

- Analfabeti 1,28% di cui 0,90% in età da 65 anni in poi
- Alfabeti privi di titolo 8,60% di cui 2,12% in età da 65 anni in poi
- Con licenza elementare 17,76%
- Con licenza media o di avviamento professionale 33,96%
- Con diploma di scuola secondaria superiore 29,87%
- Con lauree 8,53%



CARATTERISTICHE GENERALI DEL TERRITORIO

1.2.1 - Superficie in Km ² 26,071	
1.2.2 - RISORSE IDRICHE	
• Laghi n°	• Fiumi e torrenti N° 4
1.2.3 – STRADE	
• Statali Km 20	• Provinciali Km. 4
• Vicinali Km 20	• Autostrade Km. /
• Comunali Km.137.6	
1.2.4 - PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI	
	Estremi del provvedimento di approvazione
• Piano regolatore adottato	<input type="checkbox"/> no
• Piano regolatore approvato	<input checked="" type="checkbox"/> si
	D.R. AA.EE.LL. n. 1088/U del 30.07.80
• Programma di fabbricazione	<input type="checkbox"/> no

<ul style="list-style-type: none"> • Piano edilizia economica e popolare <input checked="" type="checkbox"/> 	D.R. n. 1102/U del 31.10.77 D.R. n. 1103/U del 31.10.77 D.R. n. 1321/U del 06.10.80 D.R. n. 592/U del 05.06.78 D.R. n. 87/U del 29.01.81 D.R. n. 140/U del 13.10.80	
PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI <ul style="list-style-type: none"> • Industriali <input checked="" type="checkbox"/> • Artigianali <input checked="" type="checkbox"/> • Commerciali <input checked="" type="checkbox"/> • Altri strumenti (specificare) <input type="checkbox"/> 	D.R.AA.EE.LL. n. 291/U del 29.03.82 	
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.Lgs 267/00) <input checked="" type="checkbox"/> Area della superficie fondiaria (in mq.)		
	AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.265.686....265.686.....
P.I.P.176.421...176.421.....

ECONOMIA INSEDIATA

La situazione di povertà in cui vivono tante famiglie è diventata preoccupante. La non occupazione rappresenta una condizione insopportabile di vita. La riduzione dei consumi e del potere d'acquisto dei singoli e delle famiglie, le cessazioni o i fallimenti imprenditoriali, il ricorso alla cassa integrazione, rendono fragilissimo il tessuto economico. I dati sulla crisi – che, superfluo specificarlo, non è solo locale – sono preoccupanti e incombono su tutto.

L'Amministrazione comunale è pienamente cosciente della drammatica situazione, rappresentata dalla crisi economica delle famiglie e dalla chiusura di diverse attività che hanno incontrato difficoltà per restare nel mercato.

L'ISTAT sta ancora elaborando i dati del censimento del 2011 relativi all'economia insediata, così come sono ancora da elaborare quelli trasmessi dalla Camera di Commercio di Cagliari.

Tra gli obiettivi principali individuati per l'immediato, vi è dunque quello di un aggiornamento dei dati relativi al tessuto produttivo selargino, al fine di conoscere il quadro esatto della situazione, valutare il

tasso di “mortalità” delle aziende rapportato agli anni precedenti e individuare i possibili interventi di sostegno.

I dati contenuti in questa sezione del Piano sono attendibili, in quanto sebbene non aggiornati, possono essere presi come base per un’analisi dell’attuale situazione.

La struttura economica e il tessuto produttivo di Selargius

L’analisi del tessuto produttivo si è avvalsa di elaborazioni eseguite su dati della Camera di Commercio di Cagliari. La prima tabella evidenzia le tendenze, in termini di variazione media annuale, del tasso di imprese attive per i macrosettori Agricoltura, Industria e Servizi.

	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Industria	Servizi
Selargius	0.19	4.26	4.04
Prov. Cagliari	-1.68	3.98	2.61
Sardegna	-0.95	4.29	2.18

Andamento imprese attive (tasso di variazione medio annuo 2000-2008).

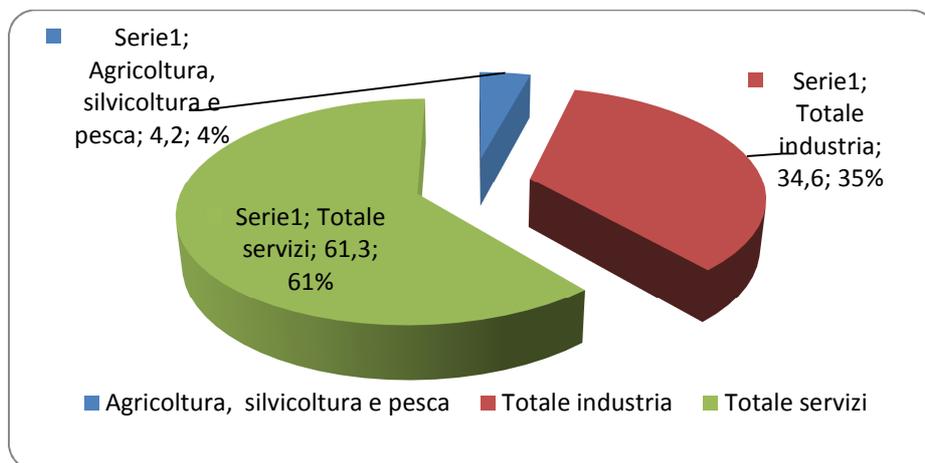
Come si evince dai dati relativi al Comune di Selargius, tutti i tre settori hanno visto una variazione positiva nel numero di imprese attive nel periodo considerato.

a) Il settore primario mostra un andamento pressoché costante per il territorio comunale, mentre a livello provinciale e regionale si rileva una continua diminuzione del tasso di imprese attive.

b) Il settore industriale di Selargius segnala un tasso di crescita delle imprese attive nel settore, in linea con la media di crescita a livello regionale e superiore al tasso di crescita registrato a livello provinciale.

c) Il settore terziario comunale evidenzia invece un tasso di crescita medio annuo sensibilmente superiore rispetto a quello provinciale e in misura ancora maggiore a quello regionale.

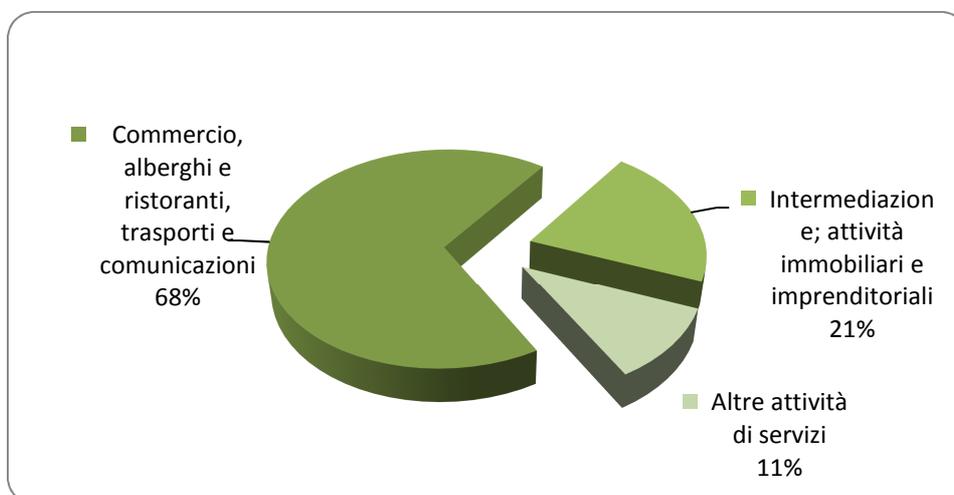
La figura seguente mostra la composizione, in termini percentuali, dei tre settori produttivi.



Composizione per settori produttivi del Comune di Selargius

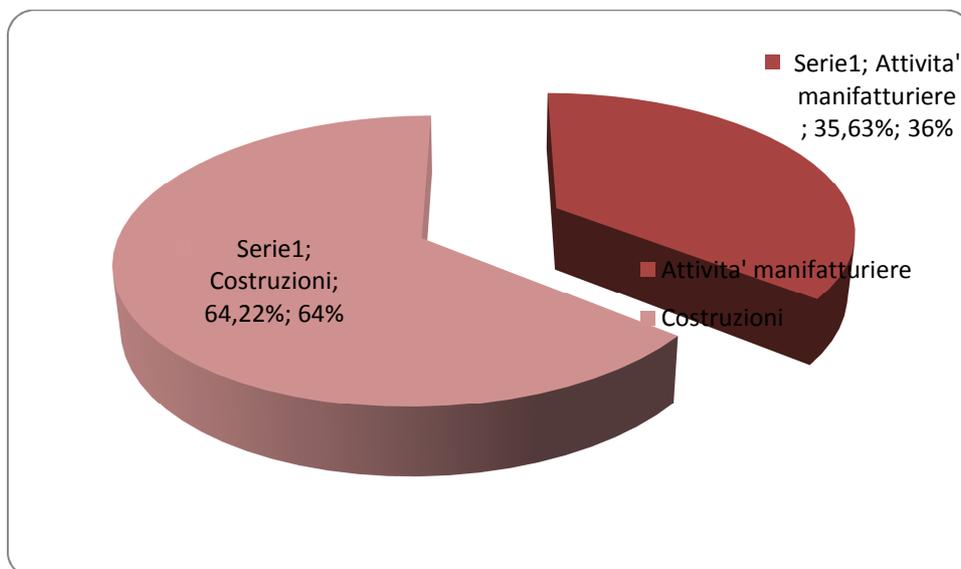
Dall' analisi dei dati si ricava che la quota del settore servizi è in linea con il livello provinciale. Una marcata differenza si ha per il livello del settore industriale: il dato provinciale si ferma al 24%. Ancora maggiore è la differenza per il settore agricolo: 18% delle imprese a livello provinciale e 4% per Comune di Selargius.

La figura successiva mostra nel dettaglio la suddivisione del settore servizi: la gran parte delle imprese del settore (68%), riguardano le attività di commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni; il 21% è invece la quota di imprese dedite all'intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari e imprenditoriali; l'11% sono invece le altre attività di servizi comprendenti: sanità e altri servizi sociali, altri servizi pubblici sociali e personali, servizi domestici presso famiglie, imprese non classificate.



Composizione del settore servizi di Selargius

La figura che segue illustra nel dettaglio la composizione del settore industriale:



Composizione del settore industria di Selargius

Il settore industriale del Comune di Selargius è composto in larga parte da imprese operanti nel campo delle costruzioni. La quota del 64% a livello comunale risulta essere superiore sia alla percentuale di imprese dello stesso tipo operanti nella provincia di Cagliari (57%), sia a livello regionale (60%).

Dalle ultime rilevazioni, emerge un confortante dato in aumento nel rapporto tra attività cessate e nuove iniziative imprenditoriali come risulta dalla tabella che segue.

Pratiche pervenute al SUAP

ATTIVITA'	2014 (primi 6 mesi)			2013			2012			2011		
	AVVIO	CESSAZIONI	SALDO	AVVIO	CESSAZIONI	SALDO	AVVIO	CESSAZIONI	SALDO	AVVIO	CESSAZIONI	SALDO
Somministrazione alimenti bevande	10	1	9	7	2	5	6	4	2	3	3	0
Esercizio di vicinato	16	10	6	15	10	5	16	17	-1	11	10	1
Media struttura vendita	1	1	0	1	2	-1	2	1	1	2	3	-1
Acconciatore - Estetista	2	1	1			0			0	2	1	1
Forme speciali di vendita	7	1	6	10	7	3	2	1	1	3	2	1
Vendita distributori automatici	4		4			0			0	1		1
Artigiano	3	1	2	4	3	1	8	3	5	4	3	1
Agenzia di viaggi	1		1	1		1			0			0
Agenzia d'affari	1		1			0			0			0
Lavanderia	1		1			0			0			0
Servizi sanitari	1		1	1		1			0	3		3
Servizi vari				4	3		2	1		1	1	
Asilo nido	1		1	1		1			0			0
Distribuzione giochi leciti	1		1			0			0			0
Sala giochi	1	1	0	4	1	3	1		1			0
Commercio aree pubbliche	2		2	16		16	5	2	3	12		12
Commercio all'ingrosso				2	1		2			2		
Noleggio con conducente	13		13			0			0			0
Attività agricola										1		
Totale pratiche	65	16	49	66	29	37	44	29	15	45	23	22

Il mercato del lavoro

La situazione occupazionale del Comune, così come quella delle aree limitrofe e, più in generale, di tutta la Sardegna, non è tra le più rosee. Proprio per questo motivo l'Amministrazione comunale ha rivolto la massima attenzione al problema, avviando e pubblicizzando ampiamente sia sul sito internet istituzionale, che attraverso i principali media locali progetti per l'introduzione dei giovani nel mondo del lavoro.

Nel 2012 il numero dei residenti nel Comune di Selargius iscritti al Centro Servizi per il Lavoro (CSL) era pari a 5985, nel 2009 il numero era pari a 5.215 (su una popolazione di 29.073 unità). Di questi, il 46,3% erano maschi, mentre il 53,7% erano femmine.

Se prendiamo infine il numero di residenti iscritti al CSL negli ultimi anni, notiamo che il trend è in forte continua crescita: nel 2005 il totale degli iscritti era pari a 3.719; nel 2006 era di 4.038; nel 2007 era di 4.400; nel 2008 era di 4.475.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura amministrativa del Comune di Selargius è articolata in nove Aree Quadro, a ciascuna delle quali è preposto un Direttore.

AREA 1
SOCIO/ASSISTENZIALE - CULTURALE - SPORTIVA
<ul style="list-style-type: none">- Servizi sociali (Politiche sociali, Politiche del lavoro, Terza età, Diversamente abili, Tossicodipendenze, Nomadi – Extracomunitari, Volontariato, consulte)- Segretariato sociale- Attività ricreative, sportive e tempo libero (scuola civica musica, teatro, associazionismo),- Politiche educative e giovanili (pubblica istruzione), Turismo- Attività culturali, museali, biblioteche, Teatro
AREA 2
BILANCIO E PERFORMANCE
<ul style="list-style-type: none">- Programmazione- Gestione Spese correnti- Gestione Entrate- Spese in conto capitale
AREA 3
ENTRATE
<ul style="list-style-type: none">- IUC (TARI, TASI, IMU)- Addizionale IRPEF- Imposta Pubblicità e Servizio Affissioni Pubbliche- COSAP- Contenzioso tributario
AREA 4
RISORSE UMANE - DEMOGRAFICI/ELETTORALE/STATISTICA
<ul style="list-style-type: none">- Amministrazione del personale- Contabilità del personale- Anagrafe e stato civile- Elettorale Leva e Statistica

AREA 5
URBANISTICA - EDILIZIA - SPORTELLO UNICO
<ul style="list-style-type: none"> - Servizio amministrativo - SUAP-SUE/Attività produttive - Edilizia privata/Abusivismo edilizio/Ufficio condono - Pianificazione urbanistica Ufficio del Piano - Opere di urbanizzazione
AREA 6
LAVORI PUBBLICI
<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione e manutenzione straordinaria opere di urbanizzazione primaria - Realizzazione adeguamento manutenzione straordinaria opere urbanizzazione secondaria - Amministrazione lavori pubblici, servizio espropri - Unità di progetto
AREA 7
AMBIENTE - SERVIZI TECNOLOGICI
<ul style="list-style-type: none"> - Servizio amministrativo (Cimitero, Gestione utenze elettriche e idriche, Parco auto - carburante, manutenzioni ordinarie, gestione) - Servizio tecnico (Servizi e reti tecnologiche, Politiche ambientali e verde pubblico, Adempimenti Sicurezza sul lavoro, Igiene urbana) - Protezione civile
AREA 8
POLIZIA LOCALE
<ul style="list-style-type: none"> - Protezione civile, Polizia urbana, Pubblica Sicurezza - Compagnia barracellare - Igiene e sanità pubblica - Viabilità e traffico - Polizia Amministrativa
AREA 9
AFFARI GENERALI - APPALTI/CONTRATTI
<ul style="list-style-type: none"> - Segreteria Affari generali: - Servizio Contratti e Appalti - Appalti Forniture e Lavori - Economato
STAFF DEL SINDACO E SERVIZI AL CITTADINO
<ul style="list-style-type: none"> - Ufficio del Sindaco - Affari legali - Servizi Informatici - URP Servizi al cittadino - Programmazione strategica
STAFF DEL SEGRETARIO
<ul style="list-style-type: none"> - Controllo di gestione – Amministrazione trasparente

Nel quadro che segue è illustrata la distribuzione del personale all'interno delle nove Aree Quadro.

Struttura organizzativa	Dipendenti a tempo indeterminato	Femmine	Maschi	Full-time	Part-time
Area 1	14	11	3	14	0
Area 2	8	4	4	6	2
Area 3	6	3	3	6	0
Area 4	15	7	8	15	0
Area 5	14	5	9	11	3
Area 6	9	2	7	9	0
Area 7	24	2	22	23	1
Area 8	20	9	11	18	2
Area 9	21	12	12	22	2
Staff	6	4	2	6	0
Totali	140	59	81	130	10

Tali risorse sono impiegate in **9 Aree, più staff del Sindaco**, ciascuna delle quali suddivise in più Servizi guidati da un responsabile e coordinati da un direttore d'area.

Il personale a tempo indeterminato ad oggi alle dipendenze dell'ente è composto per il 58% da uomini e per il 42% da donne.

Le posizioni di responsabilità di unità organizzativa sono ricoperte nel 56 % dei casi da donne, nel 44% dei casi da uomini.

Alla luce di quest'ultima considerazione, appare quasi scontato che l'Amministrazione abbia dato chiare indicazioni in merito alla predisposizione di un Piano della performance che contenesse chiari elementi di **convergenza delle politiche sulle pari opportunità con il ciclo della performance**.

Ne scaturisce di conseguenza che non è necessario prevedere specifiche azioni particolarmente innovative, in quanto è stata ampiamente sviluppata la dimensione che attiene al **divieto di discriminazione** (per motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali).

Pertanto, l'esposizione degli obiettivi, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità non sono stati enunciati in un apposito bilancio di genere, ma sono desumibili dal complesso degli atti e dei documenti, anche di natura economico-finanziaria, posti in essere dall'Ente nella specifica materia.

Basti ricordare che, da diverso tempo, si predispongono **piani triennali sulle azioni positive**, che vengono annualmente aggiornati, e (previo assenso del Comitato Unico di Garanzia sulle pari opportunità), realizzati.

I dati sulla "salute finanziaria", sul rispetto del patto di stabilità, su entrate e uscite e su equilibri di bilancio, sono ricavabili dai documenti programmatici e contabili dell'Amministrazione (primi fra tutti Dup, bilanci di previsione pluriennali e annuali, bilanci consuntivi), tutti consultabili sul sito istituzionale dell'Ente.

Sempre nel Dup sono rinvenibili gli elementi conoscitivi relativi agli **organismi partecipati** del Comune di Selargius (Campidano Ambiente, Abbanoa Spa, Autorità d'ambito della Sardegna (ATO), ITS Area Vasta, Consorzio del parco naturale regionale "Molentargius – Saline", CATAIS, Banca Popolare Etica, Scuola civica di musica.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Nella definizione degli obiettivi strategici si è tenuto conto del processo di “*cascading*” che permette di esplicitare, partendo dalla definizione di missione dell’Amministrazione e delle sue priorità politiche, i vari obiettivi strategici, a loro volta declinati in obiettivi operativi.

Obiettivo comune a tutte le Aree, Servizi e Uffici è l’adempimento degli obblighi previsti dall’art.11, DLgs. 150 del 27 ottobre 2009, in modo da **garantire gli standard qualitativi e quantitativi connessi alla trasparenza**.

Sulla base delle priorità politiche, contenute nel programma di Governo, e delle indicazioni ricavabili dai documenti programmatici, sono stati individuati gli obiettivi strategici e gli obiettivi strutturali, corredati dai pesi, dagli indicatori, dalle azioni e dalle risorse umane e finanziarie connesse al loro raggiungimento.

L’intero **processo di individuazione degli obiettivi strategici, quali discendono dalle linee programmatiche di mandato, e degli obiettivi operativi e/o di mantenimento**, con la loro proiezione pluriennale e annuale, è dettagliatamente contemplato nel software PerformPA del quale si è dotata l’Amministrazione, che – come evidenziato in precedenza – sviluppa l’albero della performance fino al dettaglio delle singole azioni.

Lo sviluppo logico- sistematico viene illustrato graficamente nei già citati allegati al presente Piano.

La dotazione di personale e risorse finanziarie destinata a ogni obiettivo, sia esso strategico che di miglioramento e/o mantenimento, è contemplata nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e nel Piano Economico di Gestione (PEG) relativi all’anno 2014.

In detti documenti, consultabili sul sito istituzionale del Comune, sono anche dettagliatamente indicati gli obiettivi assegnati ai singoli Direttori d’area.

IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

Il processo di programmazione strategica per il triennio 2014-2016, in stretto raccordo con il processo di programmazione economico – finanziaria per l’anno 2014 e per il triennio 2014-2016, è stato avviato sin dai primi mesi dell’anno, al fine di assicurare il regolare svolgimento dell’attività amministrativa da parte dei centri di responsabilità nella prosecuzione delle azioni per l’ottimizzazione della produttività, dell’efficienza e della trasparenza dell’Amministrazione, in attuazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nell’ambito del ciclo di gestione della performance.

La **presentazione formale del Piano della performance** è invece avvenuta con un certo ritardo, principalmente imputabile a un rallentamento delle operazioni di redazione conseguente alla nomina dei nuovi Direttori per le nove Aree Quadro. La necessità del passaggio delle consegne e della presa in carico delle nuove incombenze ha determinato un ritardo fisiologicamente inevitabile.

Ulteriore documento strategico, di cui si è tenuto conto per l’elaborazione del Piano della performance, è il **Programma triennale per la trasparenza e l’integrità**, che indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza e di legalità anche ai fini dello sviluppo della cultura dell’integrità (art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009).

Per la redazione del presente Piano, l’Area finanziaria si è avvalsa del contributo dei singoli Direttori d’Area. E’ stato utilizzato il software PerformPA, unitamente a ogni ulteriore documento a supporto della ricerca e dell’analisi.

E’ stato inoltre ripetutamente consultato il Segretario Generale, anche nella veste di responsabile della Trasparenza e dell’Anticorruzione.

Il presente Piano è stato ultimato alla **fine del mese di settembre 2014**, sotto la responsabilità del Direttore dell'area 2, fra le cui competenze rientra la redazione del Piano della Performance e delle relative Relazioni.

Il Piano della Performance è stato realizzato seguendo un approccio basato sulla massima condivisione tra componente politica e componente tecnica del Comune. In particolare, sulla base del programma elettorale presentato agli elettori, il Sindaco ha delineato i "grandi temi" che caratterizzeranno il suo mandato. Sulla base di tali tematiche sono state poi individuate dagli assessori competenti, con l'ausilio dei direttori d'area del Comune, le priorità strategiche in ottica triennale, volte a dare concretezza ai temi individuati dal Sindaco.

Infine i direttori d'area, sulla base degli indirizzi ricevuti ed avvalendosi dei propri collaboratori, hanno delineato gli specifici obiettivi operativi e le azioni di dettaglio da porre in essere nel successivo esercizio per realizzare il disegno strategico precedentemente tratteggiato. Così alla parte politica è spettato un ruolo di indirizzo, mentre la parte tecnica ha recepito gli indirizzi stessi specificandoli in obiettivi e azioni concrete di respiro annuale ed infrannuale.

COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

In questa parte del documento si evidenziano le scelte operate dall'Amministrazione, con riguardo alle modalità adottate per garantire l'effettivo collegamento e integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico finanziaria e di bilancio.

Va preliminarmente ricordato che la normativa di riferimento in materia di programmazione economico-finanziaria ha subito importanti modifiche ad opera, da ultimo, della legge n. 39/2011. Va anche sottolineato che il Comune di Selargius rientra nel novero degli Enti che hanno adottato la cosiddetta "sperimentazione contabile".

Il ciclo di programmazione economico-finanziaria deve prevedere una rigorosa azione di contenimento della spesa pubblica, per il conseguimento degli obiettivi che il Paese si è impegnato a raggiungere in sede europea. Diventa, pertanto, sempre più impellente la necessità di assicurare massima coerenza tra il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio e quello di gestione della performance.

All'interno dell'impianto metodologico che le amministrazioni pubbliche devono attuare per sviluppare il ciclo di gestione della performance, va collocato il **processo per la definizione e misurazione degli standard di qualità**. La finalità dell'intero impianto è di dotare le amministrazioni pubbliche di un sistema attraverso il quale assicurare, in prospettiva, da una parte, il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e, quindi, un innalzamento progressivo degli standard di qualità, e dall'altra l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati.

L'Amministrazione, in collaborazione con l'OIV, ha da tempo adottato la **Carta dei servizi**, con l'individuazione dei processi di propria pertinenza, che comportano come risultato finale (output) l'erogazione di un servizio al pubblico. Tale Carta fornisce i dati e le informazioni necessarie per l'individuazione delle azioni connesse agli standard di qualità individuati nella stessa Carta.

La Carta dei Servizi rappresenta, dunque, il documento nel quale l'Ente, in quanto erogatore di servizi, assume una serie di impegni nei confronti della propria utenza. In essa il Comune indica quali servizi intende erogare, con quali modalità e quali standard di qualità intende garantire.

La Carta dei Servizi, in definitiva, stabilisce un patto fra soggetto erogatore del servizio pubblico e utente basato su: definizione di standard di qualità ragionevoli e raggiungibili per l'Amministrazione e rilevanti per l'utente; verifica del rispetto degli standard; ricerca del miglioramento della qualità e della tutela degli utenti.

Il collegamento tra il Piano della performance e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è, invece, fondamentale per garantire l'accessibilità totale da parte dei portatori di interesse in fase

preventiva sugli obiettivi di performance assegnati ai diversi livelli della struttura organizzativa e ex post sui risultati conseguiti.

La tematica della trasparenza non può che essere trasversale rispetto a tutte le attività del Comune, siano esse di natura strategica che istituzionale, e in questo ambito si crea la massima integrazione tra le diverse strutture interessate, anche con riferimento alla Carta dei servizi, che diviene il luogo virtuale in cui conglobare tutte le informazioni necessarie al cittadino-utente (accessibilità, tempi di erogazione, modulistica, standard di qualità, ecc.) per usufruire del servizio richiesto.

Nell'attuale Piano della performance per il triennio 2014 – 2016, in quest'ottica, è stato assegnato ad alcune strutture un **obiettivo di trasparenza legato all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità**.

Il ciclo di gestione della performance, in tutte le sue fasi, a partire dalla programmazione degli obiettivi, fino ad arrivare alla misurazione e alla valutazione del loro grado di raggiungimento, vede interessate tutte le unità organizzative del Comune, che risultano coinvolte in un processo che si alimenta di indicatori di efficienza tecnica, di efficienza economica ed efficacia.

AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di gestione della performance si pone come quadro di riferimento dell'azione amministrativa e si articola nelle fasi della programmazione, della pianificazione, del monitoraggio e della valutazione e misurazione, con esito finale nella premialità e nella rendicontazione alla pubblica amministrazione e ai cittadini.

Il **monitoraggio** rileva, nel corso dell'esercizio, lo stato di realizzazione degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati, nonché le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti.

Il ciclo di gestione della performance, inoltre, deve essere regolamentato con provvedimento, da assumersi da parte di ciascuna Amministrazione, denominato **Sistema di misurazione e valutazione**. Detto sistema individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance.

Deve, altresì, essere garantita la **trasparenza** in ordine alle informazioni che riguardano la misurazione e valutazione della performance stessa. Questo significa che ogni incentivo economico connesso al merito può essere concesso al pubblico dipendente solo sulla base dei nuovi criteri di valutazione della performance.

Come già ampiamente rilevato, il Piano della performance 2014 deriva in larga parte dall'impostazione data all'intero sistema dal software "PerformPA", adottato dall'Ente quale strumento operativo indispensabile per una corretta gestione dell'intero ciclo della performance.

Nel Piano sono stati individuati e descritti gli obiettivi strategici e operativi, con i relativi indicatori di outcome e di risultato; gli obiettivi sono stati riferiti a un arco temporale specifico (triennio per quelli strategici e anno per quelli operativi).

L'Ente ha definito gli obiettivi coerentemente con le esigenze della collettività di riferimento, le missioni istituzionali, le priorità politiche e le proprie strategie; ha individuato e declinato gli obiettivi in maniera chiara, specifica e misurabile, associando a ciascuno uno o più indicatori, prevalentemente quantitativi, e uno o più target di riferimento.

Fra le azioni previste per il miglioramento del ciclo della performance vanno annoverate le relazioni semestrali sul monitoraggio e la relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, redatte dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'attività di **monitoraggio** dell'OIV si è svolta anche con la partecipazione a numerosi incontri di lavoro (Comitati di Direzione) con il Segretario Generale e i Direttori d'Area, nell'ambito dei quali è stato verificato il livello di attuazione del Ciclo della performance e sono emerse criticità, punti di forza e debolezza, tutti utili per la definizione *in progress* del Ciclo medesimo.

Tutto il ciclo di gestione della performance sarà nel tempo oggetto di successivi affinamenti nell'ottica del miglioramento continuo. Sarà, in primis, opportuno avviare **iniziative di informazione, formazione e comunicazione**, volte a garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno e all'esterno dell'amministrazione, con l'obiettivo di ricevere feed-back utili per migliorare l'intero processo.

In riferimento alla diffusione verso l'esterno, riveste particolare importanza la modalità di **pubblicazione** del presente documento sul sito istituzionale.

Del resto, l'aggiornamento sistematico della sezione "Trasparenza, valutazione e merito" secondo quanto previsto dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce il presupposto necessario per attuare **l'accessibilità totale** da parte di tutti i portatori di interesse, con particolare riguardo alla sfera della performance.

Oltre alla pubblicazione on-line dei documenti, dovrà essere istituzionalizzata l'organizzazione delle **Giornate della trasparenza**, prevedendone in maniera sistematica una per la presentazione dei risultati a consuntivo e un'altra in fase di pianificazione strategica.

In questo ambito diventa anche importante avviare **percorsi di formazione** rivolti sia ai direttori che al personale delle aree funzionali sui nuovi strumenti introdotti connessi al ciclo della performance (Sistema di misurazione e Piano). Si tratta di creare le occasioni per ricevere suggerimenti utili per migliorarne i contenuti, attivando percorsi di approfondimento sugli ambiti di applicazione della riforma che presentano le maggiori criticità, quali lo *stakeholder engagement* nonché sull'individuazione degli outcome e dei relativi indicatori, con lo scopo di diffondere maggiormente la cultura della misurazione e di favorire il processo di miglioramento del ciclo della performance.

Il presente Piano e la successiva Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

La **comunicazione** avviene nei modi e nei tempi previsti dal **Piano integrato di comunicazione**.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito di ogni titolare di Posizione organizzativa informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al presente Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

Quasi superfluo sottolineare che una buona capacità di comunicare il raggiungimento degli obiettivi potrà influire in maniera positiva sulla **percezione dell'attività dell'Ente da parte dell'opinione pubblica**. L'impegno diretto a far sì che gli strumenti di comunicazione rendano sempre più visibili le attività dell'Amministrazione permette infatti di creare una linea di continuità tra informazione, conoscenza e opportunità.

Inoltre, strumenti di indagine qualitativa, tipici dell'attività di comunicazione, possono affiancarsi al ciclo della performance nella rilevazione dei risultati di outcome non direttamente quantificabili o con costi sociali di rilevazione molto alti.

Come negli anni precedenti, anche nel 2014 l'Amministrazione ha condotto l'**indagine di customer satisfaction** sui servizi erogati per poter analizzare il rapporto tra il Comune e gli utenti.

I report, pubblicati in apposito link del sito web, denominato "Monitoraggio dei Servizi", non consentono un'analisi di sintesi dei risultati, essendo non omogenei tra i diversi servizi. Forniscono comunque un utile ausilio per definire le politiche di intervento poste in essere, valutare l'impatto degli interventi di miglioramento dei servizi e verificare il riconoscimento e l'apprezzamento da parte dei cittadini. Dall'analisi a consuntivo non emergono situazioni di particolare gravità. Ciò non toglie la necessità di investire in innovazione e cambiamenti migliorativi nelle modalità di erogazione dei servizi.

Parimenti, dovrà essere migliorato il metodo di rilevazione, per avere informazioni più significative e omogenee, maggiormente riflettenti la performance organizzativa dell'Ente. Uno specifico obiettivo a tal fine è stato assegnato al Direttore dell'Area 2.

Importanza fondamentale riveste anche l'attenzione verso il **benessere organizzativo**. In un complesso contesto quale è la Pubblica Amministrazione, dove il lavoro è di carattere prevalentemente intellettuale, le relazioni tra le persone rappresentano un importante strumento che concorre, quali/quantitativamente, al raggiungimento del risultato.

Le *good practices* e le positive dinamiche relazionali che si attivano lungo tutta la scala gerarchica, infatti, contribuiscono al miglior rendimento nelle performance: da qui l'importanza di utilizzare strumenti di misurazione per accrescere i livelli motivazionali, il senso di appartenenza e di affezione al lavoro.

Questi ultimi fattori, come ormai acclarato dalla letteratura in materia, producendo soddisfazione nei lavoratori, contribuiscono al benessere dell'intera organizzazione, garantendo, quindi, più elevati standard prestazionali.

La realizzazione di un ambiente lavorativo scevro da qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta, caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, è una condizione essenziale per garantire un'organizzazione efficiente sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici si traduce, infatti, in una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e favorisce, nel contempo, l'incremento delle performance e l'ottimizzazione della produttività del lavoro.

Il trattamento delle **pari opportunità** assume, così, un carattere trasversale e integrato nell'ambito del ciclo di gestione della performance, in particolare nel sistema di misurazione e valutazione e nel piano della performance. Ciò è quanto emerge chiaramente dalla delibera della CiVIT n. 22 del 2011.

Questa Amministrazione, alla luce della novella legislativa e in coerenza con gli indirizzi forniti dalla delibera della CiVIT nella specifica materia, promuove lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità, secondo quanto espressamente previsto dall'articolo 8, comma 1, lett. h) del d.lgs. n.150 del 2009. A tal fine, è stato costituito il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il CUG è un organismo unico, che si afferma come soggetto del tutto nuovo, mediante il quale, nell'ambito del ciclo di gestione della performance, si assicura pari opportunità di genere, attraverso il rafforzamento della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione; si favorisce l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative; si razionalizza l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica ed opera in stretto contatto con il vertice dell'Ente e con l'OIV, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della performance.

Negli ultimi anni il Comune di Selargius ha sviluppato una maggiore attenzione alla **qualità dell'organizzazione del lavoro**, cercando di garantire il benessere organizzativo attraverso il coinvolgimento non solo del personale dipendente, ma anche degli organismi a tal proposito interessati.

L'indagine sul benessere organizzativo, promossa dall'OIV ed effettuata nel corso del 2013, per concludersi successivamente alla data del 31 dicembre, è lo strumento che consente di conoscere il grado di soddisfazione dei dipendenti al fine di rendere più efficace la gestione del personale, migliorare la qualità del lavoro, motivare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, incrementare la soddisfazione rispetto alla loro attività lavorativa.

L'indagine si è sviluppata attraverso l'utilizzo di un questionario proposto dalla CIVIT (ora ANAC) e corretto in base alle caratteristiche e alle esigenze del Comune; i dati raccolti sono stati elaborati attraverso l'uso di un software creato dal personale del CED (quindi a costo zero).

Le conclusioni dell'indagine, pur utili e interessanti, hanno messo in evidenza una bassa percentuale di partecipazione del personale dipendente (circa 37%). Alla fine del 2014, con il supporto della psicologa del lavoro che sta attualmente svolgendo un tirocinio presso il Comune, si procederà a una nuova indagine. Si confida che, previa un'opportuna opera di sensibilizzazione, la partecipazione possa essere molto più ampia.

IMMAGINE 1: Linee Programmatiche di Mandato

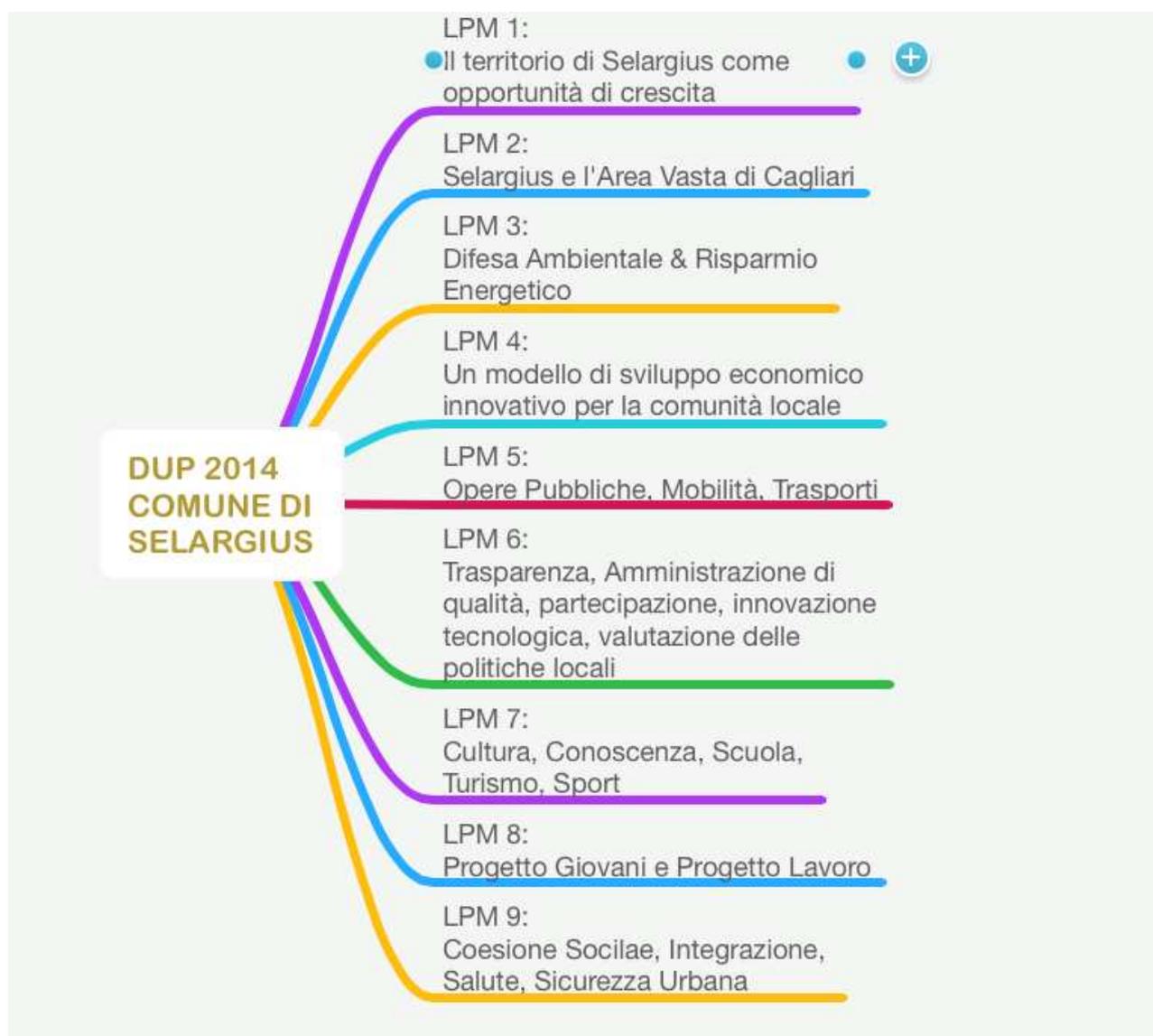


IMMAGINE 2: Lpm & Missioni

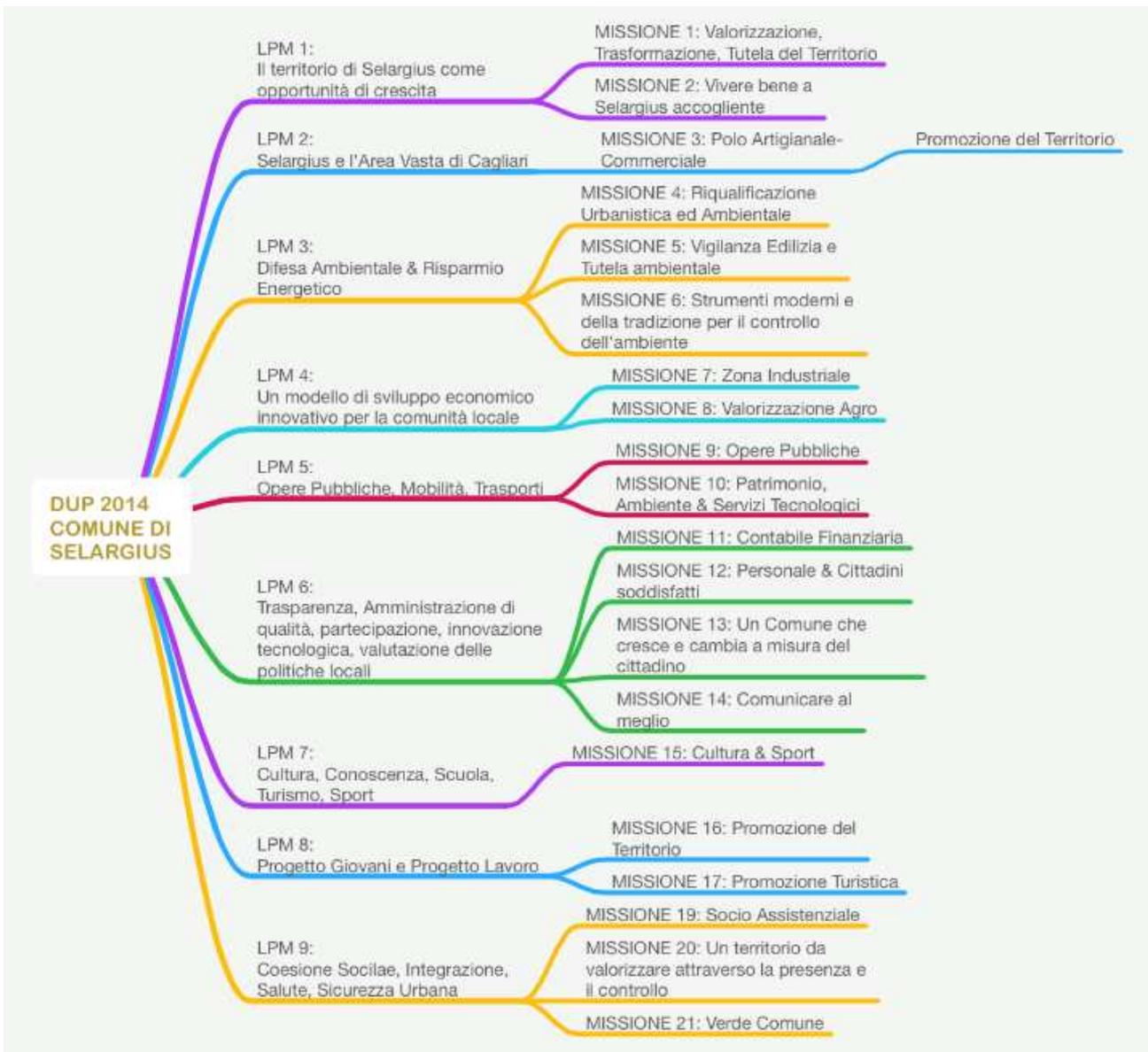


IMMAGINE 3: Lpm, Missioni & Programmi(1/2)

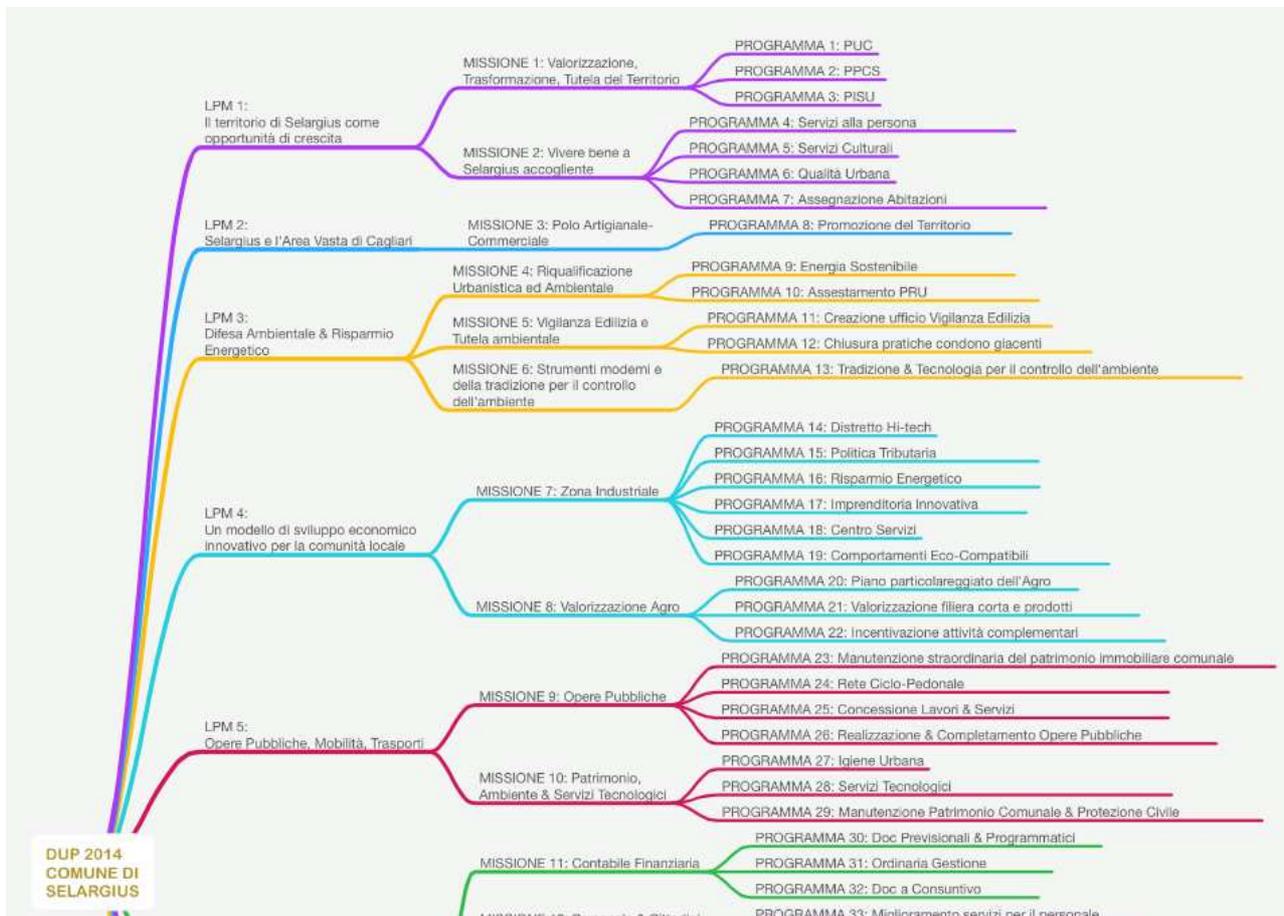


IMMAGINE 4: Lpm, Missioni & Programmi(2/2)

