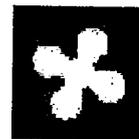


COMUNE DI SCALDASOLE



Provincia di Pavia

Via XI febbraio 7 - 27020 SCALDASOLE Tel. +39 0382997454 Fax +39 0382996396 E-mail info@comune.scaldasole.pv.it

PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNO 2013

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 dell'8.09.2011, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto: "Approvazione parte I del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. L'assetto organizzativo del Comune - L'attribuzione di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi - I sistemi di coordinamento - L'esercizio delle funzioni di direzione - Le linee procedurali di gestione del personale. Adeguamento", esecutiva ai sensi di legge, e nella fattispecie :

Articolo 35 - Piano della performance

1. Il Piano della performance è strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche di mandato, si articola secondo i programmi indicati dalla Relazione previsionale e programmatica ed è completato dagli strumenti di programmazione gestionale (*in particolare con il PEG, PRO, PdO*), adottati nei termini di legge, e dagli strumenti di rappresentazione e misurazione delle linee di attività ordinaria.
2. In merito alla valutazione della performance organizzativa, l'Ente provvede all'acquisizione, nel corso dell'anno, attraverso incontri/manifestazioni con le associazioni rappresentative della comunità operanti sul territorio, di informazioni circa il grado di adeguatezza dei servizi erogati. Tali informazioni sono rese disponibili all'Organismo di valutazione e sono oggetto di valutazione da parte degli organi competenti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e delle attività, anche al fine della predisposizione della relazione sulla performance.

Richiamato l'art. 10 del Dlgs n. 150/2009;

Atteso che nella redazione del suddetto piano viene consigliato di prevedere le seguenti 5 fasi: definizione della identità dell'organizzazione; analisi del contesto interno ed esterno; definizione degli obiettivi strategici; definizione degli obiettivi operativi; comunicazione all'interno ed all'esterno dell'ente.

Atteso che come da deliberazione della stessa Civit la **struttura del Piano tipico** dovrebbe essere la seguente:

Presentazione del Piano ed indice;

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni (chi siamo, cosa facciamo, come operiamo);

Identità (amministrazione in cifre, mandato istituzionale e missione, albero delle performance);
Analisi del contesto (esterno ed interno);

Obiettivi strategici; dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi (obiettivi assegnati ai dirigenti/responsabili);

Processo seguito ed azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance (fasi, soggetti e tempi del processo di redazione, coerenza con la programmazione finanziaria, azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle *performance*); nonché gli allegati tecnici.

Atteso che in merito all'**applicazione negli enti locali**:

il piano delle performance negli enti locali deve essere redatto utilizzando, con tutte le opportune modifiche, gli **strumenti di programmazione esistenti**:

come punto di riferimento la **Relazione previsionale e programmatica** che ha, come è noto, un **carattere generale**; essa, sulla base dell'**art. 170 del Tuel**, illustra "le caratteristiche generali", "comprende, per la parte entrata, una valutazione generale sui mezzi finanziari" e per la spesa "è redatta per programmi e per eventuali progetti". Si prevede inoltre che per "ciascun programma è data specificazione della finalità che si intende conseguire e delle risorse umane e strumentali ad esso destinate". Essa deve indicare "anche gli obiettivi che si intendono raggiungere, sia in termini di bilancio che in termini di efficacia, efficienza ed economicità del servizio".

Per il Comune di Scaldasole, con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, si è provveduto all'approvazione del PIANO RISORSE OBIETTIVI/PRO, deliberazione della Giunta Comunale n.61 del 21.12.2012, esecutiva ai sensi di legge, nella quale vengono indicati i centri di responsabilità che come indicato nell'allegata relazione alla stessa deliberazione redatta dal segretario- direttore generale fanno capo al responsabile di servizio: come da Allegato sub "A" alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 21 dicembre 2012 "RELAZIONE PIANO RISORSE OBIETTIVI / PRO" e PIANO RISORSE OBIETTIVI/PRO.

Il Piano dettagliato degli obiettivi, previsto dall'art. 197, comma 2, lett. a), sulla base delle previsioni di cui all'art. 109 predisposto dal direttore generale, si delinea sulla base della relazione allegata alla deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 22.12.2012 nella bozza di proposta di valutazione per il responsabile di servizio- Anno 2013, con la predisposizione degli obiettivi gestionali personali per n. 1 (una) posizione organizzativa corrispondente al seguente servizio:

▪ Servizio "Amministrazione Generale - Economico – Finanziario",

e come da verbale dell'Organismo di valutazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 16.05.2013, dichiarata immediatamente eseguibile, con una proposta di valutazione ai fini della retribuzione di risultato per l'Anno 2013, con indicazione della percentuale più elevata in base allo svolgimento dell'attività ordinaria e per una parte più contenuta per uno specifico obiettivo; con una proposta di obiettivi gestionali per l'anno 2013 da assegnare al Responsabile di Servizio, come di seguito:

- la predisposizione del catalogo dei prodotti, quindi con riconferma, dal momento che risulta effettivamente fattibile per motivi contingenti nell'anno 2013,

- adempimenti inerenti alla trasparenza ART. 18 Dlgs. 6 settembre 2011, n. 149,
- adempimenti in materia di anticorruzione,

con la ripartizione dei **50 punti** :

- **N. 10 punti** potenziali assegnati all'obiettivo nella sua elencazione sopra indicata,
- **N. 40 punti** potenziali assegnati allo svolgimento dell'attività ordinaria.

e come da relativa scheda predisposta con l'indicazione oltre che degli obiettivi da raggiungere anche dei criteri di valutazione;

L'insieme di questi tre documenti corrisponde alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle *performance*, tenuto conto che questi documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della *performance* organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuale del responsabile; in tale ambito, il Pro costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare come il "contenitore omnibus capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo".

Per quanto riguarda una dimensione triennale non solo della Relazione previsionale e programmatica, si precisa che gli obiettivi pur pianificati anche su base triennale, alla luce anche delle contenute dimensioni del Comune, risultano, tuttavia esplicitati in modo specifico nella loro declinazione annuale, per una più idonea configurazione degli stessi; inoltre per quanto riguarda il sistema di misurazione ed i relativi indicatori, con l'indicazione della misura/standard di partenza e la misura/target attesa", il "sistema di raccordo tra i risultati misurati e la struttura organizzativa", i "fattori/parametri di misurazione degli apporti individuali, questi si sono individuati con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29.09. 2011.

Atteso che anche Civit suggerisce che il PEG, per il Comune di Scaldasole il PRO, deve essere adattato alle indicazioni dettate per il piano delle *performance* in modo da:

- 1) rendere evidenti i collegamenti tra indirizzi politici, strategia ed operatività;
- 2) esplicitare la gestione degli outcome, intesa come l'individuazione degli impatti di politiche ed azioni;
- 3) esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici;
- 4) essere predisposto in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso;
- 5) essere trasformato in un documento programmatico triennale in cui sono "esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target";

e che sul terreno applicativo si suggerisce che gli Enti Locali prevedano che il Peg/PRO contenga tanto gli obiettivi di *performance* organizzativa dell'intera struttura e delle sue articolazioni organizzative, che gli obiettivi di *performance* individuale da assegnare ai singoli dirigenti, negli enti sprovvisti di dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa;

inoltre fa presente che si dovrebbero indicare anche le altre componenti in cui si articola la *performance* organizzativa: gli indicatori della qualità della gestione, la valutazione degli utenti, gli effetti delle politiche delle pari opportunità e l'eventuale ricorso a strumenti di autovalutazione;

aggiunge che sul terreno della struttura questo documento deve contenere una proiezione triennale:

ovviamente rimane fermo il principio per cui la sua durata è annuale, ma è opportuno che vengano indicati anche gli elementi caratterizzanti dell'attività dell'ente nel biennio successivo. In altri termini, il primo anno è immediatamente produttivo di effetti, mentre gli altri 2 hanno carattere programmatico.

Il Peg/PRO deve essere strettamente e direttamente raccordato, in misura ben maggiore di quanto oggi non avvenga, con la Relazione previsionale e programmatica, la quale deve contenere l'indicazione delle priorità strategiche che l'ente assume. Talché il Peg /Pro deve contenere le indicazioni attraverso le quali dare attuazione alle prescrizioni dettate in tale documento ed i singoli obiettivi in esso indicati devono essere raccordati con le priorità strategiche assunte dall'ente nella Relazione previsionale e programmatica. In questo modo si può dare una immediata attuazione alla distinzione tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi.

Inoltre sembra necessario che nel documento sulle performance siano previsti i risultati esterni, le conseguenze per i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati, che si vogliono realizzare, oltre alla previsione degli indicatori sulla cui base misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi da parte dei dirigenti/ responsabili; occorre garantire il concreto rispetto del vincolo a che il documento risulti facilmente leggibile da parte dei soggetti esterni ed a che sia i dirigenti / responsabili che i soggetti esterni interessati siano coinvolti nella sua formazione.

Per quanto sopra esposto si ritiene, comunque, in questa prima fase anche di apprendimento per un Comune di non grandi dimensioni, come ricorre per il Comune di Scaldasole, di confermare a titolo di PIANO DELLA PERFORMANCE quanto indicato con la propria deliberazione già citata n.61/2012 che condensa anche se in modo sintetico, ma in collegamento con gli strumenti di cui il Comune di Scaldasole si è dotato, anche con i criteri di valutazione non solo dei responsabili di servizio ma anche del personale dipendente, valutazioni che si proiettano anche nel grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Scaldasole, lì 18 maggio 2013

Il Segretario Comunale

Broglia Tiziana

