

Comune di Lago

Provincia di Cosenza

PIANO DELLA PERFORMANCE

TRIENNIO 2016 – 2018

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

I principi

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono porre in essere metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Nel piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.L.vo n. 150, della durata triennale, vengono indicati gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Nella stesura del piano vengono rispettati i seguenti principi generali, caratterizzanti il piano stesso:

- 1 - Trasparenza (pubblicazione sul sito del piano).
- 2 - Immediata intelligibilità (il piano deve essere facilmente comprensibile).
- 3 - Veridicità e verificabilità (i contenuti del piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati).
- 4 - Partecipazione (nella stesura del piano va coinvolto il personale).
- 5 - Coerenza interna ed esterna (i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi) Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Il piano costituisce quindi il collegamento tra relazione previsionale e programmatica (a regime il DUP) - bilancio preventivo – indirizzi e direttive che emanate o che potrebbero essere emanate in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, in quanto è dai documenti di programmazione che si ricavano gli obiettivi e sul perseguimento di essi (accanto alle competenze) si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 ha enfatizzato, in materia di controllo e valutazione, significativi provvedimenti già previsti dal legislatore.

- lavoro per obiettivi.
- valutazione dei risultati.
- miglioramento delle performance e al riconoscimento del merito.
- definizione della strategia e al controllo strategico (valutazione della performance organizzativa).
- elaborazione di documenti di pianificazione e di rendicontazione (piano delle performance e relazione della performance).
- trasparenza e alla comunicazione (interna ed esterna), processo

attraverso il quale l'Ente rende chiari agli stakeholder i risultati.

- coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa nella esplicitazione, nel monitoraggio e nella valutazione della performance.

La delibera Civit 89/2010 precisa la definizione di performance, ovvero il "contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita".

L'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009 prevede che ogni amministrazione adotti con apposito provvedimento il proprio sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Il piano delle performance

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione 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 (quest'ultima suddivisa fra responsabili di settore e contributi individuali in interventi di gruppo).

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.

Si evidenzia che per gli enti locali non trova applicazione l'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, che disciplina nel dettaglio il Piano della performance e la relazione sulla performance.

Il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile alla relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione, al Piano esecutivo di gestione, al Piano dettagliato degli obiettivi, al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, degli artt. 151, 176, 197, c. 2 lett. a), 227 e 231 del D.Lgs. n.267/2000.

Con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei principi recati dagli artt. 4 e 5, comma 2, dunque, l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali).

Prendendo spunto da tali opzioni di fondo, si è voluto cogliere l'occasione di tale nuovo strumento per puntare a:

1. Sviluppare maggiore coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'ente;
2. Potenziare il collegamento tra le politiche e gli obiettivi strategici (contenuti nel programma di mandato), con gli obiettivi di innovazione (derivati dal programma di mandato e dalla relazione previsionale e programmatica) e con la operatività dell'ente (macroattività del Piano della Performance);
3. Creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
4. Sviluppare l'accountability (per sapere rendere conto delle risorse utilizzate), la trasparenza del sistema di programmazione e controllo;
5. Avviare un processo di definizione e misurazione degli outcome legati alle politiche delineate nel programma di mandato.

La realizzazione del Piano della Performance avverrà in maniera progressiva cercando di realizzare un documento quanto più possibile "leggero", tenuto conto della reale difficoltà legata all'implementazione dello strumento negli enti di piccola dimensione demografica. Si è quindi cercato di mettere a sistema nel Piano della Performance molteplici informazioni di cui l'ente già dispone, talvolta sparse in diversi documenti o rendicontazioni.

La logica di fondo è quella del "miglioramento continuo"; per cambiare in meglio è prima di tutto necessario misurare e conoscere.

2. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'insieme dei documenti costituiti dalla RPP allegata al bilancio di Piano performance 2016/2018

previsione, nonché il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), se adottato, costituiscono il Piano della Performance del Comune di Lago

Piano della performance: programmi e progetti dell'amministrazione

Ogni programma è composto da più progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire.

I documenti del piano della performance

- a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP).
- b) Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) . (allegato al presente Piano)
- c) eventuali direttive ed indirizzi che saranno emanati.

Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun responsabile e in ciascun dipendente comunale assegnato ai vari settori dell'ente il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

La relazione sulla performance

La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 c. 1 lett. b del decreto, deve essere adottata entro il 30 giugno di ogni anno. Detta Relazione che "evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti", è pienamente assimilabile alla Relazione della gestione ed alla Relazione al rendiconto della gestione, che l'ente è già tenuto ad adottare.

Pertanto, i documenti della relazione sulla performance sono i seguenti:

- 1 . Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. 267/2000;
- 2 . Relazione al rendiconto della gestione di cui all'art. 231 del D. Lgs. 267/2000;
- 3 . Referto sul controllo di gestione.

Il processo di valutazione

Obiettivo principale del processo di misurazione e valutazione della performance è quello di:

- ❖ Consentire la massima chiarezza, anche ai fini di una piena condivisione, delle funzioni e delle responsabilità attribuite ad ogni soggetto e struttura che sono coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance.
- ❖ Consentire il coordinamento tra i diversi soggetti e strutture.
- ❖ Dotare l'amministrazione di uno strumento di monitoraggio dell'effettivo funzionamento del sistema.

I soggetti coinvolti

Il decreto 150/2009 definisce le funzioni dei soggetti e le composizioni degli organi coinvolti nel ciclo delle performance. Sono pertanto coinvolti:

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo.
2. L'organo di valutazione o il nucleo di valutazione.
3. I Responsabili degli uffici e servizi titolari di Posizione Organizzativa.

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

Citando la delibera CIVIT 112/2010: “In questa parte sono esposti i principali elementi del Piano che sono di interesse immediato per i cittadini e gli altri stakeholder esterni riportando, ad esempio, informazioni sulle finalità del documento, sulle strategie in atto e sugli obiettivi generali da perseguire”.

Chi siamo

L'articolazione del Comune di Lago al 1° gennaio 2016 è la seguente:

- Settore Contabile:
- Settore Tecnico:
- Settore Amministrativo:

Come operiamo

Il Comune di Lago opera con l'intento di rappresentare la comunità locale, di promuoverne lo sviluppo e favorirne un'armoniosa esistenza nel rispetto delle normative nazionali.

Il Comune svolge sia funzioni amministrative proprie sia funzioni delegate dallo Stato, tra le quali per esempio i compiti di anagrafe e protezione civile. L'evoluzione normativa di questi ultimi anni ha portato una decentralizzazione amministrativa verso gli Enti locali, in modo che essi possano gestire direttamente parte degli interessi e delle normative che interessano il territorio di loro competenza.

Tramite la presenza fissa sul territorio il Comune eroga i propri servizi alla cittadinanza.

4. IDENTITÀ

Riprendendo quanto detto dalla delibera Civit 112/2010: “questa sezione del piano definisce in modo sintetico l'identità dell'organizzazione” andando ad approfondire l'argomento prendendo in considerazione nello specifico l'amministrazione, il mandato istituzionale e la missione e, infine, l'albero delle performance.

Mandato Istituzionale e Missione

L'amministrazione opera al fine di perseguire le finalità istituzionali

delegategli.

Il Comune nel proprio operato si conforma ai seguenti principi e criteri: 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 da parte dei responsabili di settore.

La mission istituzionale è interpretata secondo le priorità contenute nel programma di mandato relativo allo stesso mandato amministrativo: in tale documento è rappresentata l'ipotesi di sviluppo desiderato per la comunità. Nello specifico si fa rinvio all'art. 118 della Costituzione, alla legge 122/2010 e alla legge 42/2009, da cui si evidenzia come al momento le funzioni fondamentali del Comune siano:

- a) funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo;
- b) funzioni di polizia locale;
- c) funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e quelli di assistenza scolastica e refezione, nonché l'edilizia scolastica;
- d) funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti;
- e) funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente, fatta eccezione per il servizio di edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia nonché per il servizio idrico integrato;
- f) funzioni del settore sociale.

L'albero delle performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'ente.

Albero delle performance

MANDATO ISTITUZIONALE						
MISSIONE						
SETTORE FINANZIARIO		SETTORE TECNICO		SETTORE TECNICO		SETTORE AFFARI GENERALI
				AREA VIGILANZA		
PROGETTO		PROGETTO		PROGETTO		PROGETTO
Armonizzazione contabile IUC Recupero evasione		Depuratore Raccolta differenziata Monitoraggio patto OO.PP.		Vigilanza territorio Rilevazione sanzioni codice della strada		Nuovo sito Internet Dematerializzazione e uso della PEC Trasparenza-anticorruzione

		Risparmio energetico				Protocollo informatico
OBIETTIVI OPERATIVI		OBIETTIVI OPERATIVI		OBIETTIVI OPERATIVI		OBIETTIVI OPERATIVI
Vedi scheda (punto 5)		Vedi scheda (punto 5)		Vedi scheda (punto 5)		Vedi scheda (punto 5)

5. I PROGRAMMI STRATEGICI

L'amministrazione ha individuato, fra tutti i programmi e progetti contenuti nei propri strumenti di programmazione/pianificazione, una serie di programmi ritenuti strategici. Ogni programma è composto da almeno un progetto ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione. Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientrerà fra indici per la valutazione della performance del Comune.

PROGRAMMA STRATEGICO SETTORE FINANZIARIO
ARMONIZZAZIONE CONTABILE- IUC-RECUPERO EVASIONE
OBIETTIVI OPERATIVI
<p>-Adempimenti per l'avvio della riforma contabile prevista dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e coordinamento dei settori dell'Ente per la risoluzione di problematiche operative nell'applicazione dei nuovi principi contabili.</p> <p>-Provvedere alla sistemazione e riorganizzazione, a seguito dell'introduzione della IUC, delle verifica delle entrate comunali in relazione a tributi, imposte e riscossioni a fronte di erogazione di servizi.</p> <p>-Recupero evasione attraverso atti di accertamento in misura pari a quella risultante dalle vacanze di incasso degli anni pregressi nonché a quella derivante dal rinvenimenti di situazioni di imponibilità non dichiarate.</p> <p>-Gestione coordinata delle diverse funzioni rientranti nel settore finanzia e tributi;</p>
RESPONSABILE
P.O. Affari Finanziari: dott. Francesco Giordano

PROGRAMMA STRATEGICO SETTORE TECNICO AREA VIGILANZA
--

PROGETTO

OBIETTIVI OPERATIVI

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> -Sorveglianza del territorio comunale anche con particolare attenzione ai luoghi ove si realizzano momenti di incontro della collettività finalizzata alla convivenza civile ed alla sicurezza dei cittadini. -Vigilanza ambientale e boschiva. -Attenzione alla circolazione della strada per assicurare il rispetto del codice della strada ed il corretto comportamento da parte di coloro che utilizzano autoveicoli ed altri mezzi di trasporto; -Videosorveglianza. |
|--|

RESPONSABILE

P.O. Ufficio Tecnico: Ing. R. Benedetto

PROGRAMMA STRATEGICO SETTORE TECNICO

PROGETTO DEPURATORE – RACCOLTA DIFFERENZIATA- MONITORAGGIO PATTO OO.PP. - RISPARMIO ENERGETICO

OBIETTIVI OPERATIVI

- | |
|---|
| <p>Monitoraggio impianti di depurazione.
 Monitoraggio sistema raccolta differenziata.
 Monitoraggio patto OO.PP.;</p> <p>Iniziative per il risparmio energetico;</p> |
|---|

RESPONSABILE

P.O. Ufficio Tecnico: Ing. Roberto Benedetto
--

PROGRAMMA STRATEGICO SETTORE AFFARI GENERALI

PROGETTO TRASPARENZA

OBIETTIVI OPERATIVI

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> -Implementare il sito dell'ente con tutte le informazioni richiesta dal D. Lgs. 33/2013 e dalla legge 190/2012 in materia di trasparenza e anticorruzione -Nuovo Sito internet; -Dematerializzazione e uso delle PEC; -Digitalizzazione degli atti dei servizi demografici; |
|--|

-Protocollo informatico

RESPONSABILE AFFARI GENERALI

Sindaco- Arch. V. Cupelli

6. COMUNICAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

La comunicazione verso l'esterno avverrà in via principale mediante diffusione sul sito istituzionale dell'ente.

7. COLLEGAMENTO CON ANTICORRUZIONE

Nessun premio potrà essere distribuito se non saranno state adempiute le formalità del piano triennale anticorruzione.

Allo stesso modo sarà escluso dalla distribuzione di qualsiasi voce di salario accessorio il dipendente a carico del quale saranno accertate inadempienze rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione .

8.PROGETTI-OBIETTIVO

Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione può definire eventuali risorse decentrate aggiuntive od utilizzare il fondo del salario accessorio, finalizzandole all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi sia al potenziamento qualitativo di quelli esistenti, nonché per l'attivazione di nuovi servizi.

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi specifici incentivi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico, da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.