

Allegato A

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2017/2019 E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2017

(approvato con deliberazione giuntale nr. _____ del _____)

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il D.Lgs. 150/2009 disciplina i principi generali che devono regolare il sistema di misurazione e valutazione della performance, individuando come finalità da perseguire, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'art. 4 disciplina il ciclo della gestione della performance articolandolo 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 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

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi inseriti nel Piano della performance, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance sia organizzativa che individuale, devono presentare le caratteristiche indicate nell'art. 5 comma 2 del decreto e precisamente devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Peg/Piano della performance è il documento che conclude l'iter di pianificazione/programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale, tipica del Piano Esecutivo di Gestione.

La pianificazione strategica è contenuta nel Documento unico di programmazione, che costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il Dup si compone di due sezioni, la sezione strategica e la sezione operativa:

- nella sezione strategica le linee programmatiche di mandato del Sindaco si traducono in assi strategici e in linee politiche (corrispondenti alle missioni di bilancio ex D.lgs. 118/2011). Per ogni linea politica sono individuati obiettivi strategici di mandato da realizzare nell'arco del quinquennio come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 al D. Lgs.118/2011;
- nella sezione ordinaria, al fine di realizzare gli obiettivi di mandato, le linee politiche vengono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione di bilancio. Per ogni programma vengono individuati gli obiettivi operativi annuali e pluriennali da attuare nel triennio, come stabilito al punto 8.2 del principio contabile allegato 4/2 al D. Lgs. 118/2011;

Con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione si chiude il ciclo della programmazione. In base punto 10 del principio contabile 4/1 allegato al D. Lgs.118/2011, il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il PEG rappresenta inoltre lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Nel PEG devono essere specificatamente individuati gli obiettivi esecutivi dei quali occorre dare rappresentazione in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:

- a) la puntuale programmazione operativa;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito nella SeO del DUP sono destinate, insieme a quelle umane e materiali, ai singoli Responsabili per la realizzazione degli specifici obiettivi di ciascun programma.

Per il Comune di Maruggio, il "Ciclo di gestione della performance" si articola nelle seguenti fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

- monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance degli anni 2017/2019 è stato pensato in continuità con quello relativo agli anni precedenti,

- per realizzare al meglio le Linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione comunale ;
- in coerenza con il Documento Unico di Programmazione(DUP)del triennio 2017/19;
- tenuto conto della situazione effettiva in cui si trova l'Ente, in particolare con riferimento alle poche risorse disponibili ed alla carenza di persona le dipendente in servizio.

Pertanto, il "Piano della Performance", rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Governo e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance dell'Ente e redigere una "Relazione sulla performance", che evidenzi, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

Secondo quanto stabilito dal nuovo comma 3 - bis dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.), introdotto dalla legge n. 213/2012, di conversione con modificazioni del D.L. n. 174/2012 e integrato dal D.Lgs. n. 126/2014, " Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato 8 al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG".

A completamento della struttura del presente documento, è riportato pertanto anche il Piano dettagliato degli obiettivi 2017, nel quale **vengono assegnati gli obiettivi da raggiungere ai singoli Responsabili dei Servizi, i target e i parametri per la misurazione degli stessi, insieme alle dotazioni necessarie.**

Nella direzione di un maggiore coinvolgimento dei diversi portatori di interessi nell'elaborazione delle politiche di sviluppo da attuare, il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", in ottemperanza a quanto previsto dal nuovo D.Lgs. n. 33/2013.

Le informazioni relative alla tipologia di interventi previsti in opere pubbliche sono contenute nel "Piano Triennale dei lavori pubblici" (ex art. 128 del D. Lgs n. 163/2006) e nel relativo "Elenco Annuale", parimenti pubblicati nella sezione dedicata alla trasparenza del sito istituzionale dell'Ente.

Anche questi documenti di programmazione trovano attuazione nella previsioni del presente Piano.

Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance

L'evoluzione del processo di messa a punto ed implementazione degli strumenti di misurazione della performance nel Comune richiede alcune azioni che consentano, progressivamente, di passare ad uno stadio più evoluto e più rispondente alle nuove disposizioni normative. L'attuale fase in cui si colloca l'Ente è caratterizzata:

- dalla differenziazione fra obiettivi di sviluppo e attività strutturali qualificate attraverso il risultato atteso legato al raggiungimento di target/miglioramento di servizi;
- dalla individuazione di un sistema di indicatori dei servizi erogati, relativi all'efficacia, all'efficienza e alla qualità, e al potenziamento del controllo di gestione nel quadro definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- dall'inizio della valutazione dei risultati conseguiti secondo il punto di vista dei portatori di interessi;
- dalla specificazione delle relazioni fra obiettivi, indicatori e target;
- dallo sviluppo delle infrastrutture informatiche a supporto delle attività legate al ciclo di gestione della performance;
- dal continuo miglioramento del percorso di programmazione politica fra le linee programmatiche di mandato dei programmi e dei progetti prioritari.

Con la predisposizione ed approvazione del Documento Unico di Programmazione 2017-2019 sono stati raggiunti importanti obiettivi di miglioramento nella gestione del ciclo della performance e in particolare:

- un rafforzamento tra le previsioni strategiche del programma di mandato con il Documento Unico di Programmazione;
- un miglioramento del raccordo fra obiettivi strategici ed obiettivi operativi;

- una più esauriente traduzione degli obiettivi di mandato con quelli strategici del DUP;
- l'individuazione nel DUP di obiettivi misurabili con l'indicazione di target di outcome.

Dopo ormai parecchi anni di applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance in essere si rende necessario procedere ad una completa rivisitazione del sistema stesso adeguandolo sia alle esigenze sopravvenute sia per fronteggiare i punti di debolezza che sono stati registrati nel periodo della sua vigenza nonché per adeguarlo meglio al Documento Unico di Programmazione.

Sulla scorta dell'esperienza acquisita e con il fine di migliorare la programmazione del ciclo della performance si ritiene perciò opportuno:

- estendere la valutazione degli obiettivi strategici collegandoli a indicatori di outcome;
- rafforzare l'attività di controllo dei target;
- individuare per gli obiettivi di sviluppo specifici indicatori di ricaduta sociale;
- assumere un nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance. Fa parte integrante del Piano il riepilogo del raccordo fra Settori e Centri di costo, nonché il Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria.

Il piano avrà durata triennale con decorrenza dall'esecutività della deliberazione di approvazione.

CONTENUTO DEL PIANO

La misurazione e la valutazione delle performance si articolerà su due livelli:

- **Valutazione di 1° livello**, che riguarderà i singoli dipendenti, e sarà effettuata, di norma, dai responsabili dei servizi secondo le modalità che saranno fissati nei prossimi contratti decentrati integrativi, stipulati in coerenza con quei principi di premialità indicati dall'art.18 dal D. L/vo n. 27.10.2009,n.150;

- **Valutazione di 2° livello**, che riguarderà i responsabili dei servizi, che sarà effettuata dall'O.I.V., ovvero dal Segretario Generale con funzioni di N. di V. fino a quando non sarà istituito l'organismo di valutazione collegiale dell'Unione dei Comuni "Terre del mare e del sole" (giusta deliberazione della CIVIT (*Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche*) n.120/2010, nonché anche dalla deliberazione n.335, del 30 maggio 2011, della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Lombardia.

Infatti, l'Amministrazione Comunale è legittimata a ricorrere per le suddette funzioni di controllo anche al Segretario comunale (che ha *naturaliter* una conoscenza più approfondita del funzionamento dell'organizzazione comunale, oltre a svolgere un ruolo importante di raccordo organizzativo tra gli organi politici dell'ente e gli organi gestionali), posto che detto funzionario assicura la necessaria terzietà che dovrebbe essere tipica degli organi di valutazione. Il percorso logico e cronologico di detta valutazione si svolgerà secondo la seguente scansione:

a) Gli obiettivi devono essere definiti di norma dalla Giunta comunale **entro il 31 gennaio di ogni anno**, avendo ben presenti che devono essere sempre coerenti con le previsioni di bilancio. Gli obiettivi devono avere le seguenti caratteristiche:

a) semplici, chiari e concertati; b) misurabili; c) parametrati all'anno finanziario; d) in grado, se realizzati, di produrre un miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

b) Entro il **quindici di febbraio dell'anno successivo** a quello di valutazione i responsabili dei servizi presentano al Sindaco ed all'O.I.V. (o al segretario generale) una relazione in ordine all'effettiva

realizzazione degli obiettivi assegnati. La mancata presentazione di detta relazione fa decadere il responsabile del servizio dal diritto alla valutazione e all'eventuale corresponsione dell'indennità di risultato prevista dall'art. 10, comma II, del C.C.N.L. 31 marzo 1999, per come stabilita e graduata con deliberazione della Giunta comunale.

c) A seguito della presentazione delle relazioni l'O.I.V. (o il Segretario Generale), dopo una disamina ed una attenta valutazione in ordine all'effettivo raggiungimento degli obiettivi, propone alla Giunta l'approvazione di una deliberazione sull'entità dell'indennità di risultato attribuita, proposta che deve essere approvata dalla Giunta comunale entro il **30 giugno dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi.**

La Giunta comunale può motivatamente discostarsi dalla proposta dell'O.I.V. (o del Segretario Generale). La valutazione negativa deve comunque essere svolta in contraddittorio con l'incaricato di posizione organizzativa così come prevede **l'art.9, comma IV, del C.C.N.L. 31 marzo 1999.**

La valutazione del Segretario comunale è effettuata dal Sindaco capoconvenzione per come previsto espressamente dall'art.15, comma I, del D.P.R. 4 dicembre 1997, n.465, in base ai criteri di valutazione adottati con decreto del Sindaco capoconvenzione. A tal proposito è opportuno osservare come il Segretario comunale svolga, almeno prevalentemente, più compiti di sovrintendenza e di raccordo che compiti di gestione operativa che sono ordinariamente di esclusiva competenza dei responsabili dei servizi, come prevede l'art.107 del D.L/vo 18 agosto 2000, n.267.

Per questo motivo i criteri di valutazione sono diversi rispetto ai responsabili dei servizi, ma non meno incisivi, riguardando tutta la sfera della sua azione e delle sue competenze e concernendo anche valutazioni che coinvolgono persino la sua professionalità.

La valutazione sia di 1° livello, ma soprattutto la valutazione di 2° livello, per come quest'ultima è stata congegnata con particolare riferimento alle modalità di definizione degli obiettivi, concorrono a fornire ai cittadini degli elementi di valutazione sulla performance organizzativa dell'intera struttura comunale.

PUBBLICAZIONE ON LINE DELLE FASI DEL CICLO DELLE PERFORMANCE

Per dare effettività al principio di trasparenza applicato al ciclo delle performance e consentire quindi ai cittadini di conoscere la performance organizzativa sul sito web dell'ente, vengono pubblicati nell'apposita sezione "TRASPARENZA, VALUTAZIONE E MERITO" del sito i seguenti atti:

a) Il piano triennale delle performance;

b) I contratti decentrati integrativi, peraltro così come previsto **dall'art.40 bis, comma IV del D.L/vo 30 marzo 2001, n.165;**

c) La deliberazione annuale della Giunta comunale di assegnazione degli obiettivi;

d) La deliberazione della Giunta comunale di approvazione della relazione proposta dall'O.I.V. (o dal Segretario Generale).