

# **COMUNE DI SALA CONSILINA**

**Piano Dettagliato degli Obiettivi e  
della Performance  
2014 - 2016**

## **INDICE**

- 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO**
  - 2.1 COME OPERIAMO**
  - 2.2 PRINCIPI E VALORI**
- 3. DALLE LINEE STRATEGICHE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**
- 4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**
- 5. PERFORMANCE E OBIETTIVI INDIVIDUALI**
- 6. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI ORDINARI DI PEG**

## **1. Presentazione del Piano**

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto 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 della 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 già in uso presso gli enti locali: dalle linee programmatiche di governo discendono le priorità strategiche dell'amministrazione comunale, la relazione previsionale e programmatica le traduce in azione su un arco temporale triennale, infine, il piano esecutivo di gestione assegna le risorse ai Dirigenti e ai Responsabili di Settore 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 Dirigenti.

Il Comune di SALA CONSILINA adotta, quindi, un apposito Piano della performance organicamente unificato ai documenti suddetti in ottemperanza a quanto disposto dal comma 3 bis dell'art. 169 D. Lgs. 267/2000.

Attraverso il Piano valorizza, pertanto, i metodi e gli strumenti esistenti, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione operativa ed integrando il sistema di valutazione esistente, come da Linee guida dell'ANCI e CIVIT (oggi ANAC) in materia di ciclo della performance.

Il Comune di SALA CONSILINA è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune 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. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

## **2.1 Come operiamo**

Il Comune, nell'ambito delle norme dell'art. 97 della Costituzione, del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. 267/2000, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri/competenze 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, dirigenti, 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.

## **2.2 Principi e valori**

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,
- partecipazione,
- pubblicità e trasparenza,
- orientamento all'utenza,
- valorizzazione delle risorse interne,
- orientamento ai risultati,
- innovazione,
- ottimizzazione delle risorse.

## **3. Dalle linee strategiche agli obiettivi operativi**

Il Programma di Mandato, presentato al Consiglio comunale il 30.06.2014 e approvato con deliberazione n. 24, costituisce il punto di partenza del processo di pianificazione strategica. Contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nelle successive scelte.

Dal programma di mandato discendono pertanto le linee strategiche di azione e i relativi obiettivi. A loro volta, gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi annuali che trovano una definizione completa nel piano risorse ed obiettivi. Nel Piano Esecutivo di Gestione sono, inoltre, individuati gli indicatori per misurare il raggiungimento degli obiettivi e sono assegnate le risorse ai Dirigenti.

Un altro strumento di programmazione adottato dal Comune è la Relazione Previsionale e Programmatica. La relazione, approvata annualmente, individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità in attuazione delle linee strategiche dell'Amministrazione. Le linee strategiche sono trasversali rispetto ai programmi e i progetti, riguardando spesso più aree e servizi. Ogni linea strategica si collega a uno o più programmi e progetti.

Nel Piano della Performance è messa in evidenza questa relazione e pertanto tutti i documenti che formano il sistema di Bilancio (Relazione Previsionale e Programmatica - Bilancio di Previsionale annuale – Bilancio Annuale – Rendiconto di Gestione), risultano essere completamente allineati.

#### **4. Performance Organizzativa dell'Ente**

Il Piano della Performance prevede due livelli di struttura: quella organizzativa e quella individuale.

L'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009 individua gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

- 1) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 2) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- 3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- 4) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- 5) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- 6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- 8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

A tal proposito si è ritenuto corretto predeterminare gli elementi più significativi della gestione dell'Ente ricavabili dai risultati del sistema di bilancio – annuale, pluriennale e rendiconto di gestione – che consentono di valutare a consuntivo e in modo oggettivo i risultati dell'intera gestione dell'Ente.

Tali indicatori sono quelli del sistema del controllo di gestione previsti dalla vigente normativa e specificamente:

- 1) valore negativo del risultato contabile di gestione cosiddetto Disavanzo d'Amministrazione;
- 2) volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza;
- 3) ammontare dei residui provenienti dalla gestione dei residui attivi;
- 4) volume dei residui passivi complessivi;
- 5) esistenza di procedimenti di esecuzione forzata;
- 6) volume complessivo delle spese di personale;
- 7) consistenza dei debiti di finanziamento non assistiti da contribuzioni;
- 8) consistenza dei debiti fuori bilancio riconosciuti nel corso dell'esercizio;
- 9) eventuale esistenza al 31/12 di anticipazioni di tesoreria non rimborsate;
- 10) ripiano degli squilibri in sede di provvedimento di salvaguardia.

A questi si ritiene corretto aggiungere anche l'indicatore secco sul rispetto o meno del Patto di Stabilità da parte dell'Ente in quest'anno di riferimento. Alla luce delle disposizioni normative sempre più incalzanti in materia di contenimento della spesa pubblica e dell'utilizzo oculato delle risorse disponibili, il parametro del rispetto o meno del patto di stabilità è un elemento assolutamente non sottovalutabile.

## **5. Performance e Obiettivi individuali**

I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un *ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici*, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.

Tali misure, infatti, richiedono l'effettiva implementazione di un Sistema di misurazione della performance per almeno due ordini di ragioni:

- 1) la prima relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini;
- 2) la seconda relativa alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse.

Quanto al primo profilo, il Sistema di misurazione della performance delle pubbliche amministrazioni deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

Quanto al secondo profilo, la misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Il sistema si inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance articolato, secondo l'articolo 4, comma 2, del decreto, nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) 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.

## **6. Obiettivi strategici e obiettivi ordinari di P.E.G.**

Ciascun Dirigente è tenuto a garantire il corretto funzionamento dell'Ufficio cui è preposto nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e nell'erogazione dei servizi ai cittadini, nel rispetto dei vincoli e delle prescrizioni dettate da norme di legge e dai regolamenti comunali. Vengono pertanto specificati nel PdO quegli obiettivi ulteriori rispetto alla ordinaria attività degli uffici comunali che il Sindaco e la Giunta comunale individuano come strategici e fondamentali in relazione al Programma amministrativo di Mandato da attuare.

Costituisce generale fattore di riduzione della valutazione ottenuta il mancato rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge che regolano l'attività dell'ufficio nelle materie di propria competenza.

Costituiscono fattori di esclusione della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con la conseguente impossibilità di erogare l'indennità di risultato e trattamenti accessori comunque denominati:

Partendo, come sopra enunciato, dal Programma di mandato del Sindaco 2014-2019, l'Amministrazione ha individuato per l'anno 2014 i seguenti **OBIETTIVI STRATEGICI** che possono vedere coinvolte le varie strutture operative dell'Ente in modo trasversale.

Contestualmente vengono individuati anche gli **OBIETTIVI ORDINARI DI PEG** che l'Amministrazione ha voluto indicare quale attività ordinaria dell'anno 2014.

### **OBIETTIVI STRATEGICI:**

N	Oggetto	AREA Referente	Aree coinvol
1	PROGETTO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CONTROLLI INTERNI	Segreteria Generale	• TUTTE
2	PREDISPOSIZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE 2014	Segreteria Generale	• TUTTE
3	PATTO DI STABILITA'	FINANZE	• TUTTE
4	IMPLEMENTAZIONE della sezione TRASPARENZA	Affari generali	• TUTTE
5	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	TECNICA	• • TECNICA e

6	INTRODUZIONE TASI	FINANZE	
7	RECUPERO EVASIONE ED ELUSIONE TRIBUTARIA (ICI IMU TARSU TARES)	FINANZE	• TUTTE

### **OBIETTIVI ORDINARI DI PEG:**

N	Oggetto	Struttura Referente	Strutture
1	POTENZIAMENTO DEL COORDINAMENTO DELLE LINEE GENERALI DELL'ATTIVITA'	Segreteria Generale	-
2	ASSISTENZA LEGALE AL CONSIGLIO E ALLA GIUNTA E GESTIONE DEI RELATIVI ATTI DELIBERATIVI IN COLLABORAZIONE CON IL SEGRETARIO COMUNALE	Segreteria Generale	• Affari Generali
3	ORGANIZZAZIONE GENERALE DELL'ENTE, GESTIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE	AFFARI GENERALI	• Servizio Risorse Umane dell'Unione
4	GESTIONE ATTIVITA' CONTRATTUALE	Affari Generali	Ufficio Segreteria
5	ALLINEAMENTO DATI ANAGRAFE ALLE RISULTANZE DEL	Affari	Ufficio ANAGRA
6	GESTIONE MANIFESTAZIONI CULTURALI E BIBLIOTECA	AFFARI Generali	ufficio
7	GESTIONE DEL BILANCIO	AREA FINANZE	UFFICIO CONTABILITA'
8	TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI	AREA FINANZE	-
9	MONITORAGGIO SPESE DI PERSONALE	FINANZE	Servizi Finanziari
10	GESTIONE ORDINARIA DEI TRIBUTI IN SITUAZIONE DI	Servizi Finanziari	-
11	PIANO DELLE ALIENAZIONI	AREA TECNICA	-
12	APPALTO LAVORI PER REALIZZAZIONE IMPIANTO IDRICO SANTUARIO SAN	AREA TECNICA	-
	APPALTO LAVORI DI COMPLETAMENTO AUDITORIUM CAPPUCCINI	AREA TECNICA	-
14	APPALTO LAVORI COMPLETAMENTO PIP FONTANELLE	AREA TECNICA	
15	LOCAZIONI ATTIVE e PASSIVE di IMMOBILI	AREA TECNICA	-

16	PROCEDURA DI PARTE PUBBLICA PER L'ALIENAZIONE DI PARTE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE COMUNALE	AREA TECNICA	-
17	ATTUAZIONE PIANO DELLE RADURE	AREA TECNICA	-
18	PROCEDURA DI PARTE PUBBLICA PER L'ALIENAZIONE DI PARTE DEL	AREA TECNICA	-
19	REDAZIONE DELLA RELAZIONE PRELIMINARE DEL PIANO URBANISTICO E AVVIO PROCEDURE	AREA TECNICA	-
20	OTTIMIZZAZIONE SERVIZIO RACCOLTA RIFIUTI	Settore Vigilanza (in collaborazione con AREA TECNICA)	

Ciascuno degli obiettivi sopra elencati è affidato dal dirigente competente ad un referente che ne relazionerà in sede di consuntivazione dell'attività svolta eventualmente in accordo con i Responsabili delle altre Aree coinvolte nel progetto.

## **7. Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il dettato normativo dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, comma 2, individua le caratteristiche specifiche di ogni obiettivo.

In buona sostanza ogni obiettivo deve rispondere a quattro parametri:

- 1) temporale;
- 2) finanziario - economico;
- 3) quantitativo e qualitativo;
- 4) raggiungimento del risultato

che sono indice di miglioramento significativo della qualità dei servizi e dell'utilità della prestazione.

In tale ottica questa Amministrazione ha ritenuto corretto individuare tra tutti gli obiettivi sopra enunciati quelli oggetto di Performance, perchè rientranti nei parametri di valutazione suddetti e di

conseguenza gli stessi consentono l'applicazione in toto della norma permettendo così la corretta suddivisione dei fondi destinati al nuovo sistema di premialità qualitativa.

Per ogni progetto/obiettivo strategico di performance sono stati individuati:

- le attività che sono oggetto di osservazione;
- gli indicatori di riferimento raccolti nell'anno 2013;
- il target / valore atteso per l'anno 2014.

Risultano pertanto obiettivi più rilevanti quelli sopra descritti, rispetto ad altri previsti nelle attività assegnate con il Peg e sarà quindi impegno dei Dirigenti organizzarsi per il coinvolgimento delle proprie risorse sia umane che finanziarie e provvedere al coordinamento delle stesse. I Dirigenti provvederanno ad assegnare ai dipendenti assegnati all'area o Settore di competenza gli obiettivi sopraindicati e gli stessi saranno valutati ai fini del premio di produttività anche su tali elementi

In sede di rendicontazione degli obiettivi di performance ogni referente relazionerà in merito alla rispondenza del lavoro svolto al target previsto confermando e/o evidenziando situazioni critiche verificatesi anche con il supporto di indicatori raccolti a rendiconto di gestione.

Ai fini della rendicontazione del risultato degli Obiettivi Strategici e degli Obiettivi Ordinari di P.E.G., questa Amministrazione ha ritenuto corretto fornire ai Dirigenti/Responsabili referenti di Obiettivo uno schema che racchiuda tutti gli elementi essenziali che permettano la misurazione della Performance nell'anno.

Ogni Referente dovrà pertanto compilare la scheda che segue in calce allo schema riepilogativo degli obiettivi di performance.