



COMUNE DI SERRA RICCÒ

Piano della performance 2013-2014-2015

INTRODUZIONE

1. AMBIENTE NORMATIVO

Il titolo II del decreto Brunetta si occupa, in attuazione della delega contenuta nella legge 4 marzo 2009 n 15, delle materie relative alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance nell'ottica incentivante di un'attività amministrativa rivolta al perseguimento dei risultati ed al miglioramento dei servizi e delle prestazioni. In tale prospettiva, l'art. 2 del D.Lgs. n. 150 del 2009, nel delineare la finalità di assicurare elevati standard qualitativi dei servizi, individua, quale strumento per il perseguimento dell'obiettivo, la valorizzazione dei risultati e della performance individuale e organizzativa.

L'art. 3 individua i principi informatori del sistema di misurazione e valutazione della performance.

In primo luogo, detta valutazione deve abbracciare l'organizzazione amministrativa nel suo complesso, le singole unità organizzative ed i centri di responsabilità, i singoli dipendenti pubblici, nel rispetto dei criteri che definiti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13.

In secondo luogo, deve essere garantita la trasparenza in ordine alle informazioni che riguardano la misurazione e valutazione della performance.

2. NATURA DEL PIANO

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

- b) 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) 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;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

3. MISURAZIONE

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili in posizione apicale sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

4. INTEGRAZIONE DEL PIANO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE.

Il "Regolamento comunale sulla Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale" prevede un sistema integrato agli ordinari strumenti di pianificazione in uso dall'ente che si realizza attraverso:

- Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo ;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione con un orizzonte temporale di tre anni;
- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta ;

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

Il Piano della performance verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Il Ciclo della Performance 2013-2015 del Comune di Serra Riccò è teso a consentire un maggiore livello di confrontabilità con enti analoghi con i quali comparare esperienze e risultati sulla base della condivisione di alcuni obiettivi e della formazione di indicatori comuni; tale scopo viene perseguito e facilitato anche grazie alla attività dell'Organismo indipendente di Valutazione O.I.V. istituito in convenzione con altri comuni di dimensioni organizzative paragonabili.

5. STRUTTURA DELL' ENTE.

A completamento dell' illustrazione del ciclo, occorre inoltre partire dallo schema della struttura organizzativa del Comune di Serra Riccò che è articolata come segue:

1. DIREZIONE GENERALE – SEGRETERIA
2. SERVIZIO FINANZIARIO E DEL PERSONALE
3. SERVIZIO TECNICO E LAVORI PUBBLICI
4. SERVIZIO PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E PROCEDURE CONCERTATIVE URBANISTICHE COMPLESSE
5. SERVIZIO DEMOGRAFICO
6. SERVIZIO VIGILANZA
7. SERVIZIO SOCIO-CULTURALE
8. SERVIZIO POLITICHE GIOVANILI ED ISTITUZIONI SCOLASTICHE

A capo di ciascuna area è posto un Responsabile di Servizio in Posizione organizzativa.

Il Piano della Performance viene strutturato a schede, una per ogni area.

6. ARTICOLAZIONE DEL PIANO.

La strutturazione complessiva del piano si articola in una duplice forma.

6.1 .Una serie di **compiti omogenei** e assegnati a tutte le aree, naturalmente ciascuno per gli aspetti di propria competenza, di seguito indicati:

- A. Consolidamento della rilevazione dell'attività svolta, focalizzata su servizi di interesse strategico dell'amministrazione o di preminente rilevanza esterna, con la compilazione di **schede** già utilizzate per la performance 2012, contenenti dati storici e attuali, sia dal punto di vista finanziario che gestionale e di organizzazione; in taluni casi è prevista la formulazione di un questionario da sottoporre agli stakeholders per la rilevazione della percezione dell'esterno, del soddisfacimento dei bisogni, dell'efficacia dell'azione svolta.

La rilevazione è studiata per poter essere confrontata con quella svolta analogamente presso gli altri comuni associati nell' Organismo Indipendente di Valutazione, anche nel corso di incontri dedicati allo scopo tra tutti i Responsabili di Servizio; infatti la scelta di quali aspetti dell'attività amministrativa sottoporre a rilevazioni è stata attentamente ponderata e condivisa tra i responsabili di servizio ed i componenti dell' O.I.V.

Inoltre e non meno importante, la confrontabilità della rilevazione è intesa a rendere agli Amministratori, ai Segretari ed ai Responsabili, una fotografia leggibile delle realtà amministrative locali, sulla base di problematiche comuni, e di poter svolgere, al di fuori di ogni logica competitiva o di premialità, fattivi paragoni volti a migliorare, dirigere e correggere l'azione amministrativa.

Per la natura dei dati da rilevare, per lo più la compilazione delle schede sarà di competenza dei Responsabili di Servizio ma non si può escludere la fattiva collaborazione anche di figure di categoria inferiore.

La completa e precisa compilazione delle schede, la cui predisposizione richiede tempo, attenzione e rilevazione di molti e complessi dati non ancora a sistema in alcun data base, verrà valutata come uno degli indicatori di conseguimento di una buona performance.

Inoltre dal confronto delle schede con quelle relative agli anni precedenti, potranno trarsi elementi utili ai fini della valutazione della performance, nel senso della dimostrazione del conseguimento di migliori risultati.

- B. Con legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" viene disposta la redazione di un articolato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da approvare da parte della Giunta Comunale; la normativa "anticorruzione" assegna alla formazione del personale una importanza fondamentale nell'ambito della prevenzione e del contrasto dei fenomeni corruttivi ed è previsto che le pubbliche amministrazioni effettuino interventi formativi sui temi dell'etica e della legalità; viene coinvolto in prima istanza il Segretario Comunale, individuato quale "Responsabile anticorruzione" che incorre in responsabilità dirigenziale per la mancata adozione di misure di formazione del personale, da indicare nel piano triennale di prevenzione P.T.C.P.

- C. L'entrata in vigore del D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di **pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni** da parte delle pubbliche amministrazioni" ha introdotto sotto l'erronea dizione "riordino" una imponente mole di nuovi obblighi di pubblicazioni sul sito istituzionale di dati e provvedimenti di cui l'attuazione e l'adempimento riguardano tutta la struttura comunale e non solo l'ufficio preposto all'Albo Pretorio e al sito internet.

Sostanzialmente l'attività dovrà prendere le mosse dalla predisposizione ed approvazione del "Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità" che prevede la tempistica per l'adeguamento dell'ente alla nuova normativa e dall'adeguamento del sito internet istituzionale secondo la definizione e la ripartizione prevista dalle norme per la loro pubblicazione; a seguire si dovranno disporre le pubblicazioni periodiche nelle specifiche zone del sito internet istituzionale.

D. A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 174/2012 convertito in L.213/2012 è stato approvato il Regolamento per la disciplina dei controlli interni in adempimento del quale è già stata svolta da parte del segretario Comunale una tornata del controllo successivo di regolarità amministrativa, da ripetersi con cadenza semestrale.

L'esito del controllo, che ha fornito un risultato in gran parte positivo, ha tuttavia rilevato alcune carenze e contestualmente fornito elementi ed indicazioni per il loro superamento; sarà oggetto di valutazione l'effettivo adeguamento alle istruzioni impartite verificato nelle successive tornate di controllo.

6.2. Una serie di **obiettivi specifici, assegnati ai singoli**, o a gruppi, individuati sulle necessità precipue del periodo di riferimento; tali obiettivi potranno riguardare attività innovative o il consolidamento e l'ottimizzazione di attività già esistenti.

Tali obiettivi specifici sono espressi e dettagliati nelle schede seguenti, relative alle singole Aree di responsabilità dell'ente.

6.3 In relazione all'arco temporale coperto dal piano 2013-2014-2015, lo stesso è da intendersi modificabile nel corso della sua durata e suscettibile di inserimento di nuove attività e/o obiettivi in dipendenza dell'evoluzione dell'attività amministrativa; tali modifiche ed implementazioni potranno essere proposte dai Responsabili, dal Direttore Generale o dalla Giunta, sottoposte e coordinate dal Direttore Generale e formalizzate con apposito atto deliberativo.