

**PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E PIANO DEGLI OBIETTIVI
PIANO DELLA PERFORMANCE
PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2017**

Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" prescrive alle Amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di **miglioramento continuo** con l'introduzione del ciclo generale di gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

L'articolo 10 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in particolare richiede alle Amministrazioni di redigere un Piano triennale di Performance, che in attuazione degli indirizzi programmatici ed in base alle disponibilità finanziarie e di bilancio, definisca gli obiettivi **strategici** e quelli **operativi**, nonché le azioni dirette a rendere più efficienti i servizi.

Le disposizioni dettate dal D.lgs. n.150/2009, in virtù di quanto previsto dagli artt. 16 e 31, sono valedoli anche per gli Enti locali in quanto principi in relazione ai quali gli enti devono, nell'ambito della propria autonomia regolamentare e organizzativa, adeguare i propri ordinamenti.

Sebbene il T.U.O.E.L. n. 267/2000 delineasse già un processo di programmazione e controllo della gestione negli enti locali, con la nuova contabilità armonizzata, recata dal D. Lgs.vo n. 118/2011 successivamente modificato ed aggiornato dal D. Lgs.vo n. 126/2014 - ed integrata nell'articolato del predetto D. Lgs.vo n. 267/2000-, non si è, oggi, in presenza di novità terminologica, ma di sostanza, in quanto i documenti di programmazione redatti nell'ottica della performance devono superare il concetto – statico – di "risultato" declinato secondo obiettivi di gestione, per affermare quello – dinamico – di "prestazione" sia dell'individuo che della struttura organizzativa e mettere al centro il ruolo valutativo che è anche affidato ai cittadini/utenti attraverso, ad esempio, i processi di *customer satisfaction*.

Il ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli enti locali, implicazioni che devono essere evidenziate mediante l'adattamento dei propri documenti programmatici al Piano della Performance.

Il PEG è oggi un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target. Attraverso questo strumento devono essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Come sancito dalla CIVIT, ora ANAC, e dalle Linee Guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance del 2011, viene sviluppato un "percorso evolutivo" del processo di messa a punto ed implementazione degli strumenti di misurazione della performance individuato per i comuni.

L'art.169 del D.lgs. n.267/2000 come sostituito dall'art. 74 del D. Lgs.vo n. 118/2011, introdotto dal D. Lgs.vo n. 126/2014, al comma 3 bis, in coerenza con le indicazioni della CIVIT, stabilisce che il Piano della Performance e il Piano Dettagliato degli obiettivi sono unificati organicamente nel PEG. Il Documento prende le mosse dagli obiettivi strategici di mandato, da realizzarsi dunque in un arco temporale di 5 anni, nonché dal Documento Unico di Programmazione (5/3 anni) e dal Bilancio di Previsione (3 anni), e li declina per questo esercizio, su un orizzonte temporale triennale –per il corrente esercizio gli obiettivi vengono declinati per un periodo annuale-. Infatti, a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione, adottato con delibera consiliare n. 25 del 19.04.2017, si procede alla definizione di obiettivi operativi e indicatori di risultato relativi all'anno considerato, all'attribuzione degli obiettivi stessi e delle risorse alle Posizioni Organizzative, nonché dei

dipendenti assegnati al rispettivo Settore. Le citate risorse sono contenute nel report finanziario analitico recante i dati del bilancio di previsione (PEG finanziario).

La lettura integrata del Piano della Performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dell'organizzazione, dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Sono, altresì inclusi gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il Ciclo della Performance è ispirato ai seguenti principi:

- a) *coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- b) *trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- c) *miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;*
- d) *misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.*

In questi termini il Piano della performance rappresenta uno strumento di audit interno ed esterno che anche il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione esplicita e aperta che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

Si precisa che con Delibera di G.C. n. 35 del 28.03.2017 è stato approvato il PEG –I Parte (provvisorio)– nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione, fissando obiettivi di trasparenza, prevenzione della corruzione e di miglioramento del processo di informatizzazione e di digitalizzazione.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione da cui il presente documento discende ed a sua volta si compone e fa riferimento:

- Le Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 7/2014, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente (D.C.C. n. 61 del 14.10.2016 e n. 24 del 19.04.2017) quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di cinque/tre anni, i programmi e i progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente (Sezione Operativa), dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- Il bilancio di previsione con un arco di tempo triennale, secondo lo schema, di cui al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i;
- Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale, integrato nel DUP, approvato annualmente dal Consiglio Comunale (D.C.C. n. 23 del 19.04.2017) in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici – e non solo- che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento;
- Il Piano della Performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente.

Oltre a questi, vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, di cui bisogna tener conto:

- il Piano triennale di razionalizzazione delle spese, che individua le misure finalizzate a dare

concreta attuazione a tale obiettivo;

- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato, da ultimo, con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 27.01.2017, contenente anche le misure atte ad assolvere gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

L'albero della performance

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 prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

<i>Performance generale dell'ente</i>	Linee programmatiche di mandato	AREA STRATEGICA
	Documento Unico di Programmazione (S.S.)	
<i>Performance organizzativa</i>	Documento Unico di Programmazione (S.O.) Piano degli Obiettivi / PEG	RACCORDO TRA AREA STRATEGICA E AREA GESTIONALE
<i>Performance operativa - individuale</i>	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

Nel presente documento si terrà conto delle previsioni contenute per l'anno 2017, con la valutazione che sarà svolta nel rispetto del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”.

Definizione obiettivi

Il Presente documento mantiene la struttura, relativamente agli obiettivi articolata in: **obiettivi operativi comuni a tutti i Settori e obiettivi operativi specifici per ciascun Settore**, assegnati ai responsabili dei servizi.

Ai Responsabili dei Settori sono stati richiesti/proposti gli obiettivi operativi da realizzare, oggetto di deliberazione dell'Organo Esecutivo, nelle more dei risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati per l'esercizio 2016, 2015 e 2014.

Si fa riferimento alla delibera di Giunta Comunale n. 126 del 6.11.2012 di approvazione del Regolamento stralcio sulla Performance, sui controlli interni e sistemi di valutazione delle P.O. e dei dipendenti.

In particolare, l'articolo 2 del “Sistema di valutazione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa” prevede quale fattore di valutazione il “conseguimento degli obiettivi”, assegnando a tale fattore il punteggio massimo di **60/100**.

Nell'ambito di tale fattore è previsto il sottofattore "livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con il P.d.O." cui viene assegnato il punteggio massimo di **45 sui 60**.

FATTORE DELLA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI P.O.:

- **PRESTAZIONI E LIVELLO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI- PUNTEGGIO MAX: 60 PUNTI.**
 - SOTTOFATTORE A1) Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con il P.d.O. – Punteggio max: 45 punti.
 - SOTTOFATTORE A2) Gestione delle risorse finanziarie assegnate – Punteggio max: 5 punti
 - SOTTOFATTORE A3) Grado di complessità e carattere innovativo degli obiettivi) – Punteggio max: 10 punti

Si allegano le tabelle degli **obiettivi comuni / intersettoriali** da assegnare ai Responsabili di P.O., evidenziando tempi di esecuzione e peso, nelle more della proposizione/elaborazione degli obiettivi specifici di Settore.

Il Segretario Generale
Dott. Germana D'Alascio

Maratea, maggio 2017