

Piano della Performance

Approvato con Deliberazione della G.C. n. del ..2021



2021

I - Premessa

Il decreto legislativo n. 150/2009 enuclea 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.

Lo stesso decreto legislativo n. 150/2009 all'articolo 4 disciplina il ciclo della gestione della performance, articolato 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.

In particolare lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance è il Piano della performance, regolamentato dall'articolo 10 del citato decreto legislativo n.150/2009.

Quest'ultimo è rappresentato da un documento programmatico e in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi (ciò che si vuole perseguire), gli indicatori (ovvero l'unità di misurazione dei risultati conseguiti) ed i target (ovvero la quantificazione dell'obiettivo nella dimensione misurata dall'indicatore). Il Piano definisce pertanto gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Come previsto dall'articolo 169, comma 2, del decreto legislativo n.267/2000 il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n.150/2009, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione (PEG).

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 citato decreto legislativo n.150/2009, ovvero 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 Piano della performance è il documento che conclude l'iter di programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale, tipica del Piano Esecutivo di Gestione.

La pianificazione strategica del Comune di Sardara è contenuta nel Documento unico di programmazione (DUP) di cui alla Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 24.05.2021.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

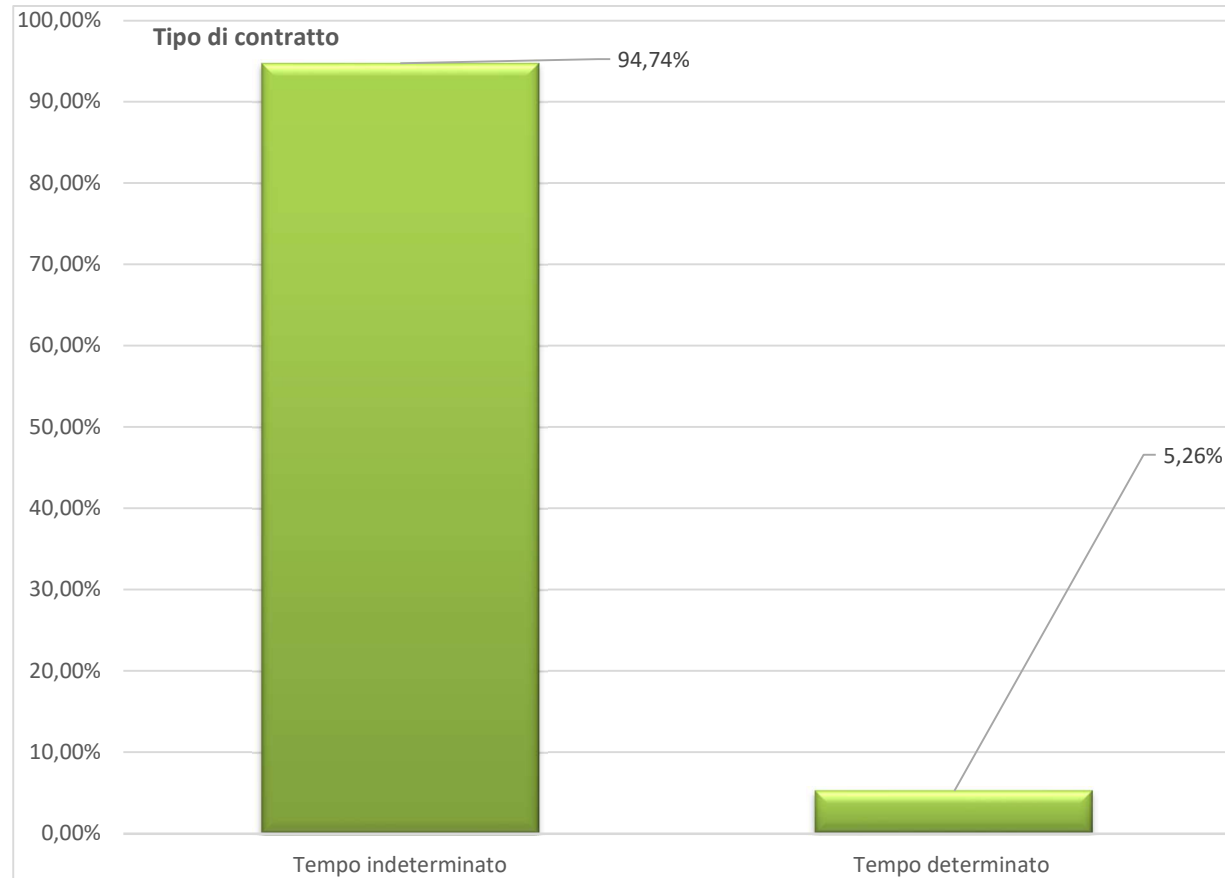
Il DUP si compone di due sezioni, la sezione strategica e la sezione operativa: nella sezione strategica le linee programmatiche di mandato del Sindaco si traducono in assi strategici e in linee politiche (corrispondenti alle missioni di bilancio ex D.lgs. 118/2011).

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.

II - Contesto di riferimento

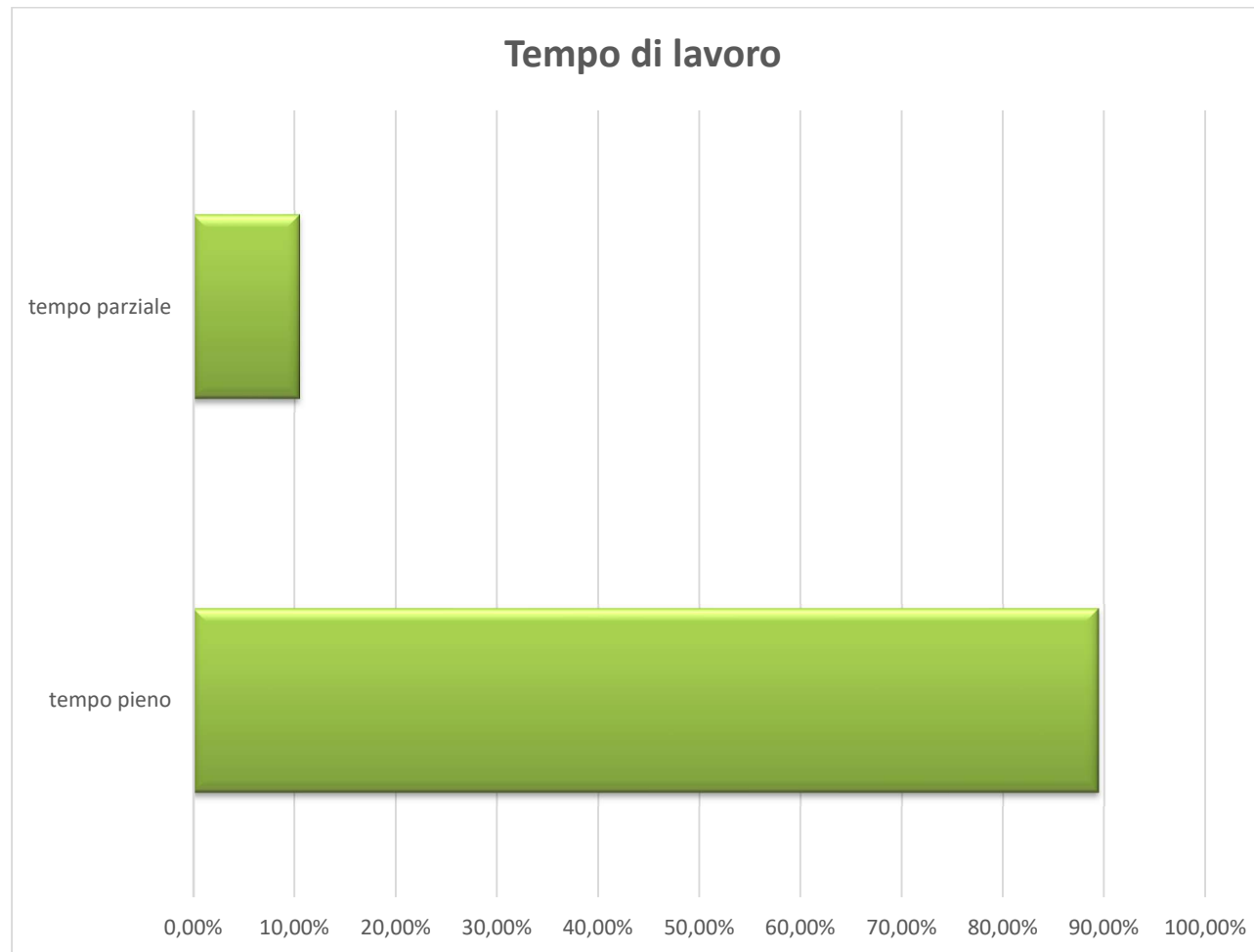
Alla data di adozione del presente Piano l'Ente può contare su n. 18 dipendenti a tempo indeterminato (94,74 % del totale) e uno a tempo determinato (5,26% del totale).

Figura 1



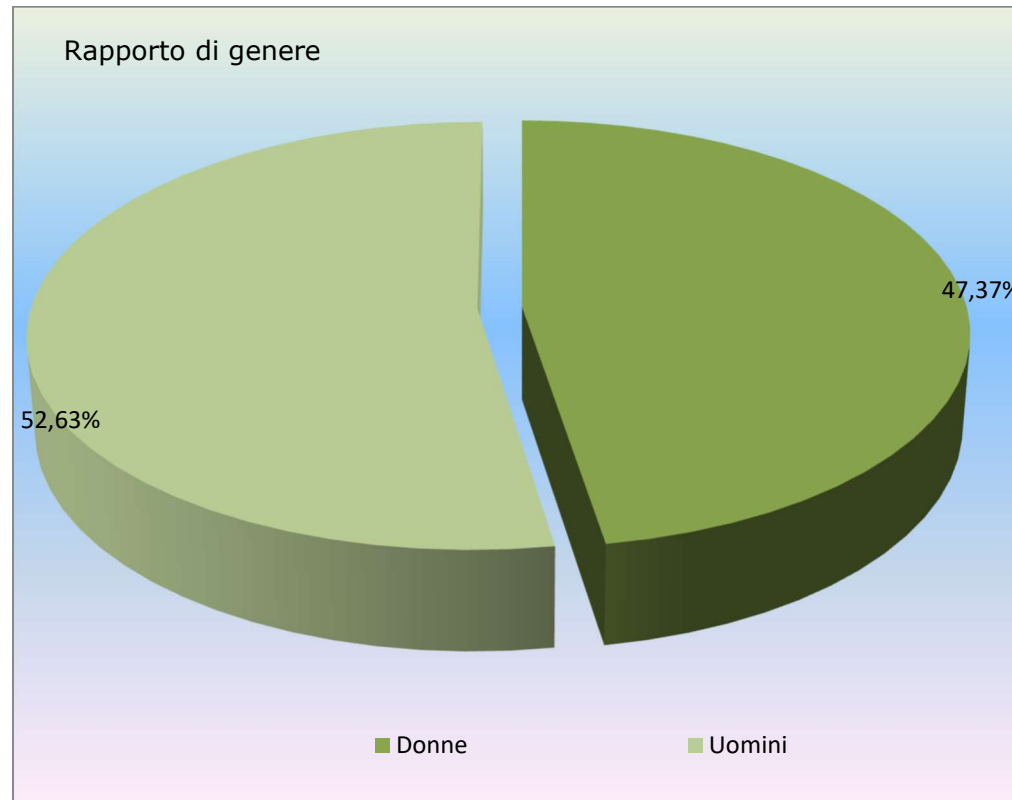
Di questi, n. 17 unità hanno un contratto a tempo pieno (89,47 % del totale) e n. 2 unità (a tempo indeterminato) hanno un contratto a tempo parziale (10,53 % del totale).

Figura 2



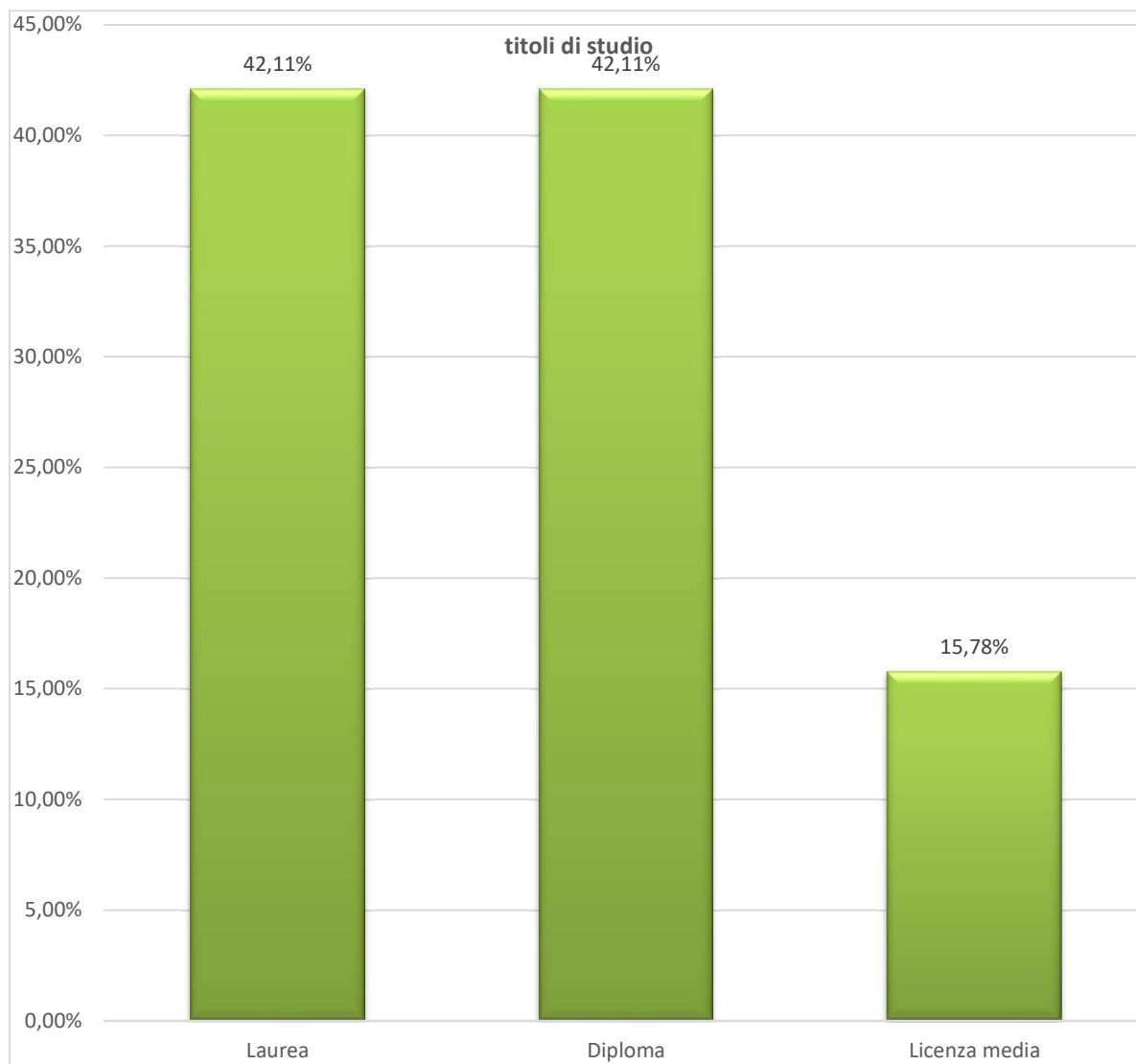
Il 52,63 % del personale (10 unità) è rappresentato da uomini, il restante 47,37 % (9 unità) da donne.

Figura 3



Il 42,11 % (8 unità) del personale è laureato, il 42,11 % (8 unità) è diplomato, il 15,78 % (3 unità) possiede la Licenza Media.

Figura 4



Nella tabella che segue è riportata la distribuzione del personale, considerando sia il personale a tempo indeterminato che determinato, tra i diversi profili professionali:

descrizione	unità	contratto
Funzionario Tecnico	1	1 indeterminato
Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1 indeterminato
Istruttore Direttivo Contabile	1	1 indeterminato
Tenente-Capo di Polizia Locale	1	1 indeterminato
Istruttore Direttivo Tecnico	1	1 indeterminato
Assistente Sociale	2	1 indeterminato e 1 determinato
Istruttore Amministrativo Contabile	3	indeterminato
Istruttore Amministrativo	2	2 indeterminato
Agente di Polizia Municipale	1	1 indeterminato
Istruttore Tecnico	2	2 indeterminato
Collaboratore Amministrativo	2	2 indeterminato
Esecutore Tecnico specializzato- giardiniere	1	1 indeterminato
Esecutore Tecnico	1	1 indeterminato
Totale	19	

L'attuale struttura organizzativa del Comune è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 15.01.2020.

Essa prevede un'articolazione della macrostruttura dell'Ente in n. 5 unità operative di massimo livello, denominate Settori, presidiate da altrettanti funzionari titolari di posizione organizzativa in base alle disposizioni contrattuali vigenti. Ciascun Settore è poi declinato in Servizi ed Uffici, tra i quali sono ripartite le risorse (umane, economiche e materiali) e le competenze poste in capo all'Amministrazione comunale.

Le funzioni di coordinamento tra i Settori sono in capo al Segretario Comunale.

III – Ciclo della performance

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della performance per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la 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. I documenti programmatici del Comune di Sardara nell'ambito del Ciclo della performance sono i seguenti:

Linee programmatiche di mandato	
(Deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 30.09.2016)	
Sistema di misurazione e validazione della performance	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 26.06.2019)	
Documento unico di programmazione (DUP)	
(Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 24.05.2021)	
Programmazione del fabbisogno del personale	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 31/03/2021)	
Piano esecutivo di gestione (P.E.G.)	
(Deliberazione della Giunta Comunale n. -- del 26/05/2021)	
Piano della Performance	
Obiettivi organizzativi (intersettoriali)	Obiettivi individuali (specifici per il Settore)
Relazione annuale sulla performance	
Validazione Nucleo di Valutazione/OIV	

IV - Obiettivi di performance organizzativa

In accordo con il Nucleo di valutazione l'Amministrazione ha provveduto ad individuare gli obiettivi di performance organizzativa di valenza generale, aventi carattere intersettoriale, da attribuirsi pertanto a tutti i Responsabili dei Settori.

Nell'individuazione degli obiettivi organizzativi si è tenuto conto degli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali e del successivo accesso agli strumenti di premialità.

Carattere rilevante hanno inoltre avuto le previsioni contenute nel vigente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021/2023 approvato con deliberazione della Giunta n. 28 del 31.03.2021.

V - Obiettivi di performance individuale

Gli obiettivi di performance individuale, assegnati al Segretario Comunale e a ciascun Responsabile di Settore con specifico riferimento agli ambiti di competenza, sono stati elaborati e concordati da questi ultimi in accordo con il Sindaco e con gli Assessori di riferimento.

In termini generali gli obiettivi di performance individuale:

- sono declinati a partire dal Documento unico di programmazione dell'Ente (DUP);
- sono vincolati alle risorse assegnate con il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2021/2023.

Gli obiettivi individuali sono rappresentati in apposite schede descrittive contenenti i relativi indicatori, tali da garantirne la misurabilità, la coerenza nonché la trasparenza dei criteri di valutazione a consuntivo.

La definizione, l'elaborazione, la pesatura e l'assegnazione degli obiettivi individuali sono effettuati in ossequio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, nonché nel rispetto dei vigenti Sistemi di misurazione e valutazione della performance adottati dall'Ente.

Gli obiettivi sono stati validati dal Nucleo di Valutazione con Verbale n. 1/2021, prot. n. 5035 del 26.05.2021.

Si allegano le schede firmate digitalmente contenenti gli obiettivi di performance organizzativa e gli obiettivi di performance individuale.