



# COMUNE DI CREVOLADOSSOLA

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 27 ottobre 2020

## **Introduzione**

La vigente normativa ha unificato il P.R.O. (PEG) al Piano della prestazione (o Piano della performance), così come previsto dal comma 3 bis dell'art 169 del TUEL, introdotto dal D.L. 174/2012. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2020/2021/2022 mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2020 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile chiaro e non burocratico.

L'affidabilità dei dati è attuata e garantito dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

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 dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Sono, altresì esplicitati 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 che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per 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.

## **La normativa di riferimento**

Il Piano della performance trova fondamento normativo nel D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

A livello di Ente, nel “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, quale parte integrante del “Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Crevoladossola”.

## **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 cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- Le Linee Programmatiche di Mandato, in corso di approvazione, 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 con Deliberazione di Consiglio Comunale n.4 del 31.03.2020, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell’ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- Il Bilancio di previsione, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.5 del 31.03.2020;
- Il Programma triennale dei lavori pubblici e l’elenco annuale, approvato annualmente dal Consiglio Comunale in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio pluriennale e nell’anno 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 per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 14.01.2020.

## **Contesto di riferimento:**

### **Contesto esterno:**

Si rinvia a quanto analiticamente esposto nella parte strategica del Documento unico di programmazione 2020/2022.

### **Contesto interno:**

Il Comune di Crevoladossola è organizzato nei seguenti Servizi ed Uffici:

- Area Demografici • Area Amministrativa • Area Economica Finanziaria • Area Tecnica Territoriale • Area Vigilanza

**- AREA DEMOGRAFICI**

Responsabile: Cat. D assunto ex art.557 L.311/2004

Personale assegnato: Cat. C n.1 – Cat. B n. 2 – Cat. A n. 1

**- AREA AMMINISTRATIVA:**

Responsabile: Sindaco

Personale assegnato: Cat. C, n. 2 – Cat. B n.1

**- AREA ECONOMICO FINANZIARIA:**

Responsabile: Cat. D

Personale assegnato: Cat. C n. 2

**- AREA TECNICA TERRITORIALE:**

Responsabile: Cat. D

Personale assegnato: Cat. C n.3 – Cat. B n.1 – Cat A n. 1

**- AREA VIGILANZA**

Responsabile: Sindaco

Personale assegnato: Cat. C n. 3

I collaboratori partecipano al raggiungimento degli obiettivi impartiti dal proprio Responsabile: le funzioni risultano interscambiabili rispetto a ciascun servizio, in considerazione della esiguità del personale assegnato rispetto alla dotazione organica di cui l'Ente avrebbe bisogno.

Per consentire all'Ente l'espletamento delle funzioni fondamentali, sono state attivate convenzioni per la gestione associata di alcuni servizi o sono stati conferiti incarichi ai sensi di quanto disposto dall'art.1 comma 557 L.311/2004.

**Analisi SWOT del contesto:**

L'analisi SWOT è uno strumento usato per valutare i punti di forza, debolezza, le opportunità e le minacce in ogni situazione in cui una organizzazione deve prendere una decisione per raggiungere un obiettivo.

### *Contesto interno*

Punti di forza: La dimensione ridotta dell'Ente e il numero limitato di personale favoriscono il coordinamento rapido e poco burocratizzato tra i soggetti coinvolti e impongono l'adozione di ampia flessibilità e polifunzionalità nello svolgimento di attività e funzioni. L'attivazione di convenzioni e di incarichi cd. "a scavalco" consentono una maggiore professionalizzazione dei servizi resi, pur nell'esiguità del personale.

Punti di debolezza: L'avvicinarsi di diversi segretari nel corso di pochi anni hanno reso complicato il coordinamento tra le diverse aree e nei rapporti con il personale

### *Contesto esterno:*

Punti di forza: La struttura comunale istituzionale è il punto di riferimento per gli abitanti, che si rivolgono direttamente agli amministratori ovvero agli uffici per necessità e problematiche di vario tipo. Tale situazione permette una cognizione diretta ed immediata delle esigenze della comunità e di approntare strategie o accorgimenti per la pronta risposta.

Punti di debolezza: L'eterogeneità delle richieste e delle problematiche, che richiedono risposte diversificate. La difficoltà di coordinamento con il territorio dei comuni limitrofi

## **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.

<b><i>Performance generale dell'ente</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Linee programmatiche di mandato <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub></li><li>- Documento Unico di Programmazione <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub></li><li>- Bilancio di previsione <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub></li><li>- Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale</li></ul>	<b>AREA STRATEGICA</b>
<b><i>Performance organizzativa</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni</li></ul>	<b>AREA GESTIONALE</b>
<b><i>Performance operativa - individuale</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Raggiungimento obiettivi individuali <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub></li></ul> Comportamenti organizzativi e competenze professionali	<b>AREA GESTIONALE</b>

## **OBIETTIVI ANNO 2020**

Si elencano, nelle schede allegate, gli obiettivi da assegnare ai singoli Responsabili di P.O., evidenziando tempi di esecuzione e peso: nella predisposizione degli obiettivi occorre considerare l'attribuzione delle responsabilità al Sindaco; in tal caso, l'attribuzione dell'obiettivo vale ai fini della Performance collettiva Il Piano della performance deve essere pubblicato su Amministrazione Trasparente.

L'elaborazione degli obiettivi 2020 ha dovuto tener conto della emergenza epidemiologica in corso.

### **Indicatori di raggiungimento della performance collettiva:**

La valutazione del grado di raggiungimento della performance di unità organizzativa viene effettuata in sede di processo di valutazione, sulla base delle risultanze del consuntivo.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo dell'unità organizzativa rappresenta il criterio di valutazione dei responsabili della stessa.

### **Indicatori di raggiungimento della performance individuale:**

Le competenze sono il patrimonio complessivo di qualità personali e conoscenze professionali che i dipendenti posseggono e che vengono utilizzate per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. E' un capitale, un bene valutabile, osservabile e migliorabile nel tempo attraverso processi di apprendimento e sviluppo. Le competenze si traducono in comportamenti organizzativi individuali e sono tra loro strettamente connessi. Tale valutazione ha l'obiettivo di valutare i comportamenti del dipendente in relazione alle attese dell'organizzazione.

La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non potrebbe valorizzare in maniera esaustiva tutte le ulteriori attività svolte all'interno dell'organizzazione; dovendo ricorrere a obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, non riuscirebbe a evidenziare il contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi stessi.

In questo contesto, risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento del sistema di valutazione che i soggetti che hanno un ruolo attivo di valutazione effettuino una significativa differenziazione dei giudizi dei comportamenti dei propri collaboratori.

La valutazione viene svolta da ciascun Responsabile di servizio.

La performance individuale viene valutata sulla base delle schede di valutazione già adottate dall'Ente.