



# COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

**APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE**

**INTEGRAZIONE ANNO 2012/2014**

*IL SINDACO*

# PRESENTAZIONE DEL PIANO

## 1. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale 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 prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale

## 2. DOCUMENTI DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

L'art.4 del D.Lgs. 150/2009 prevede che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di \_\_\_\_\_ il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- 2) collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- 3) monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
- 4) misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio), tecnico- amministrativi (Segretario Comunale, Posizioni Organizzative, Responsabili di Servizio, Servizi), di controllo (Collegio Revisori dei Conti, Corte dei Conti) nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- a) POLITICO - STRATEGICO, a valenza pluriennale, composto dal Programma di mandato (PDM)
- b) ECONOMICO - FINANZIARIO, a valenza pluriennale ed in parte annuale, composto dalla Relazione previsionale e programmatica (RPP), dal Bilancio di previsione annuale e pluriennale e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale e il Piano triennale degli investimenti);
- c) OPERATIVO - GESTIONALE, a valenza annuale, composto dal Piano delle risorse e degli obiettivi (PRO) ovvero dal Piano esecutivo di gestione (PEG);

d) **RICOGNITORIO - COMUNICATIVO**, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo e Rendiconto della misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG.

**Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della performance dell'ente.**

Essi pertanto:

- individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- definiscono, con riferimento agli obiettivi, i risultati attesi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
- rendicontano l'attività complessiva dell'ente.

Attraverso il Piano della performance, il Comune di

- descrive e comunica in modo chiaro e comprensibile le strategie e gli obiettivi dell'ente;
- allinea le risorse disponibili agli obiettivi programmati;
- favorisce il lavoro di squadra tra il management dell'ente;
- genera valore, nell'interesse e per la soddisfazione di tutti i destinatari dell'attività dell'Ente, quali cittadini, utenti, imprese e dipendenti.

## **PROGRAMMI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE**

Nel triennio 2011-2013 la performance programmata e attesa per l'ente viene espressa dalle seguenti grandezze:

1. **Obiettivi strategici** delineati nella Relazione Previsionale e Programmatica che articola i programmi/obiettivi che hanno valenza fondamentale per dare attuazione al programma politico dell'Amministrazione Comunale. Essi si collegano alle azioni strategiche della Relazione Previsionale e Programmatica e più in generale ai programmi e progetti dei documenti di pianificazione/programmazione;
2. **Obiettivi operativi di miglioramento** Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili i Direttori competenti per funzione; il loro raggiungimento si misura attraverso la rilevazione ed il monitoraggio semestrale delle fasi degli obiettivi e degli indicatori collegati (di risultato, di output, di processo, di efficienza, efficacia, economicità). Gli obiettivi sono assegnati alle varie unità preposte alla Direzione di Area dopo l'approvazione del Bilancio annuale e sono oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale in seno al Piano esecutivo di gestione cui si rinvia.
3. **Obiettivi di mantenimento** del livello di servizi erogato, attraverso la rilevazione e il monitoraggio dell'attività ordinaria e dei parametri gestionali ed indicatori collegati.

Gli obiettivi contenuti nel presente Piano sono stati predisposti in modo tale da rispondere quanto più possibile alle esigenze e ai bisogni dei cittadini della nostra comunità e pertanto sono stati individuati avendo come criterio guida la rilevanza e la loro pertinenza rispetto ai bisogni della nostra comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione ed in relazione alle risorse disponibili;

### **AZIONI MIGLIORAMENTO PERFORMANCE**

In definitiva il percorso seguito dall'Amministrazione nella definizione del presente Piano Performance ha tenuto conto dei vari momenti, contesti e strategie in cui la medesima viene ad operare, ispirandosi ai principi di trasparenza, correttezza istituzionale e legalità richiamati dalle varie normative vigenti, ma soprattutto in relazione e coerenza con la programmazione economica di Bilancio che di sicuro è carente ma che in ogni caso impone una nuova ottica politica diretta a intraprendere nuove strade di operatività ai fini dello sviluppo produttivo della comunità amministrata.

Questo documento costituisce perciò una base di partenza, essendo al suo primo anno di attuazione, sia per l'Amministrazione che per il Nucleo di valutazione cui spetterà il precipuo compito di definire e apportare, di

concerto con la struttura burocratica, proposte di miglioramento al ciclo di gestione della performance da trasformare in obiettivi condivisi con l'Amministrazione e inseriti nel Piano medesimo  
Il Piano è pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale del comune

SETTORE

OBIETTIVO 1

TIPOLOGIA OBIETTIVO

OM (OBIETTIVO ORDINARIO DI MANTENIMENTO)

OI (OBIETTIVO INNOVATIVO DI SVILUPPO)

COLLEGAMENTO AL PIANO DI ESECUTIVO DI GESTIONE

Programma

FINALITA' OBIETTIVO - RISULTATO ATTESO

TEMPISTICA REALIZZAZIONE OBIETTIVO

Prevista	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	100

RESPONSABILE

**PORTATORI DI INTERESSE:**

Cittadinanza  
Utenze socialmente deboli  
Imprenditori  
Altro \_\_\_\_\_

**INDICATORI CORRELATI ALL'OBIETTIVO**

	Valore obiettivo
1	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>

**RISORSE CORRELATE ALL'OBIETTIVO**

Capitoli di riferimento  
note

**RICADUTE OPERATIVE**

**RICADUTE FINANZIARIE**

**RISORSE UMANE DA UTILIZZARE**