

# COMUNE DI LAURITO

## **PIANO DELLA PERFORMANCE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2023/2025**

Art.169 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Allegato Alla Delibera di Giunta Comunale n. 57 del 08.08.2023

## 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", modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 74, prescrive alle Amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di **miglioramento continuo** con l'introduzione del ciclo 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 vevoli 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.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 - integrata nell'articolo 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 individuale 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/PDO/Piano Performance è 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 dall'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 dell'ANAC, 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). Il presente Piano si riferisce al triennio 2023/2025, mentre gli obiettivi si riferiscono, di massima, al corrente esercizio e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento. Esso garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance ed è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. L'attuale compagine amministrativa ha avviato il proprio mandato nell'anno 2022 per il quinquennio 2022/2027, e conferma, in questo scorcio di consiliatura, l'attuazione degli obiettivi, in conformità alle proprie Linee di Mandato elettorale amministrativo. A seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025, adottato con delibera consiliare n. 18 del 30.05.2021, si procede alla definizione di obiettivi operativi -sostanzialmente di carattere generale e trasversale in relazione

alle Aree in cui è ripartito l'ente – in gran parte di “mantenimento”-, e degli indicatori di risultato relativi all'anno considerato, all'attribuzione degli obiettivi stessi e delle risorse alle Posizioni Organizzative, nonché dei dipendenti assegnati a ciascuna Area.

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 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 di audit interno, ma anche 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 messe in campo. 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. 14 del 22.03.2022 è stato approvato il Piano Performance 2022/2024, fissando obiettivi di trasparenza, prevenzione della corruzione, di protezione dei dati personali e di miglioramento del processo di informatizzazione e di digitalizzazione.

### **Normativa di riferimento**

Il Piano Performance trova fondamento normativo nel D. Lgs.vo n. 267/2000 ed in particolare nell'art. 169, comma 3bis; nel D. Lgs.vo n. 150/2009 e s.m.i.; nel Sistema di Misurazione e Valutazione Performance vigente nell'Ente.

### **Il sistema di programmazione**

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, tramite l'allocatione delle risorse, si realizzano 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 che vengono approvate dal Consiglio Comunale all'atto dell'insediamento dell'amministrazione, 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, 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 annuale e 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 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 e dell'esercizio finanziario;
- Il Programma biennale dei servizi e forniture, integrato nel DUP, ed anch'esso approvato unitamente a quello dei lavori pubblici;
  - Il Piano della Performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente;
  - Il Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari, integrato nel DUP;
  - Il Piano triennale di razionalizzazione delle spese, che individua le misure finalizzate a dare concreta attuazione a tale obiettivo;
  - il Piano integrato delle Attività e di Organizzazione, che mira ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, ed accorpa al suo interno: il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; il Piano della Performance; il Piano del fabbisogno di personale e del Lavoro Agile; il Piano della Parità di Genere; il Piano della Formazione, con l'esclusione dei documenti di carattere prettamente finanziario.

### 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 performance fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

<b>Performance generale dell'ente</b>	Linee programmatiche di mandato	<b>AREA STRATEGICA</b>
	Documento Unico di Programmazione (S.S.) Bilancio annuale e pluriennale Programma triennale OO.PP. ed elenco annuale e Programma biennale forniture e servizi Programma triennale del fabbisogno di personale	
<b>Performance organizzativa</b>	Documento Unico di Programmazione (S.O.) Piano degli Obiettivi / PEG Risultato conseguito dall'ente nelle sue articolazioni/organizzative.	<b>RACCORDO TRA AREA STRATEGICA E AREA GESTIONALE</b>
<b>Performance operativa - individuale</b>	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	<b>AREA GESTIONALE</b>

Nel presente documento si terrà conto delle previsioni per l'anno 2023, con la valutazione che sarà

svolta nel rispetto del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” di cui alla **Delibera di Giunta Comunale n. 90/2021**.

### **La struttura organizzativa**

La struttura organizzativa dell’Ente è suddivisa in n. 4 Aree, definite con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 70/2018 di riorganizzazione della struttura burocratica, come di seguito:

#### **AREA AMMINISTRATIVA/AVVOCATURA - AVV. SALVATORE CARRO**

#### **AREA FINANZIARIA - DOTT. SSA ELISA SPERANZA**

#### **AREA TECNICA - ARCH. VITO ALESSANDRO CANCELLARO**

#### **AREA VIGILANZA - -----**

a cui sono destinate le risorse umane, presenti all’attualità, inclusi i Responsabili, secondo quanto di seguito:

<b>AREA AMMINISTRATIVA/AVVOCATURA</b>			
CATEGORIA	PROFILO	UNITA' LAVORATIVE	NOTE
D	Istruttore Direttivo Amministrativo (part time)	1	Part time
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>	
<b>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA –SERVIZI DEMOGRAFICI</b>			
D	Istruttore Direttivo Contabile	1	Part time
B	Esecutore Amministrativo	1	
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	
<b>AREA TECNICA</b>			
D	Istruttore Tecnico	1	art. 1, comma 557 L. 311/2004 - Part time
<b>TOTALE</b>		<b>1</b>	
<b>AREA VIGILANZA</b>			
C	Istruttore di Vigilanza	1	Art. 23 CCNL 16.11.2022
C	Istruttore di Vigilanza	1	Art. 1, comma 557 L. 311/2004 – Part time
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>	
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>3+3</b>	

### **Definizione obiettivi**

Il Presente documento mantiene la struttura, relativamente agli obiettivi, articolata in: **obiettivi operativi comuni a tutte le Aree (intersettoriali) e obiettivi operativi specifici per ciascuna Area**, assegnati ai responsabili dei servizi.

Ai Responsabili di Area sono stati assegnati obiettivi operativi da realizzare, concordati, per come riportati nelle allegate tabelle sub. “B”.

Per le valutazioni si fa riferimento alla delibera di Giunta Comunale n. 90/2021 di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, con specifico riferimento alla scheda di valutazione dei Responsabili di P.O., laddove è prevista l’assegnazione del punteggio massimo di **50 punti/100** per il fattore “Performance individuale” e di **10 punti/100** per il fattore “Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti.

Si allegano, pertanto, le tabelle degli **obiettivi comuni / intersettoriali e specifici (Allegato B)** da

assegnare ai Responsabili di P.O., evidenziando tempi di esecuzione e peso.