COMUNE DI COSSIGNANO

Provincia di Ascoli Piceno

PIANO DELLA PERFORMANCE

(2018 - 2020)

(articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

PIANO DELLA PERFORMANCE

PREMESSA

Nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, con il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ad oggetto: "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" è stato delineato il quadro normativo degli interventi volti a promuovere l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Particolare rilievo assume il titolo II del decreto - "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" - che introduce il ciclo della performance, finalizzando espressamente la misurazione e la valutazione della performance dell'ente pubblico al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, in un quadro di trasparenza dei risultati stessi e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Per assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il decreto introduce due documenti:

- in chiave programmatoria, il piano della performance, da adottare annualmente, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria. Il piano esplicita gli obiettivi per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, nel quadro delle risorse disponibili;
- in fase di rendicontazione, la relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate.

Per il Comune di Cossignano, l'entrata in vigore del decreto 150 - ed in particolare l'introduzione del ciclo della performance - rappresenta un'opportunità per:

- rileggere gli attuali processi e strumenti di programmazione/progettazione in un'ottica unitaria, sviluppando gli obiettivi strategici e gestionali nell'ambito di un medesimo processo/piano;
- rafforzare il percorso, già avviato con il mandato amministrativo, di progressiva integrazione tra i sistemi di programmazione e i sistemi di valutazione delle prestazioni del personale, percorso tracciato dagli indirizzi esplicitati nelle linee programmatiche.

DEFINIZIONE DELL'IDENTITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Segretario: 1 (in convenzione con altri comuni);

Numero posizioni organizzative: 3 (Area dei servizi economico-finanziari ed amministrativi, Area dei servizi tecnici e di governo del territorio e Area di Polizia Locale, Segreteria e SUAP).
Numero totale personale dipendente a tempo indeterminato (vedere conto annuale del personale): 5 (cinque); personale dipendente a tempo determinato: 2 (due) unità assunte ai sensi dell'art. 50 bis del DL nr. 189/2016.
Attraverso l'organica ridefinizione della macrostruttura dell'ente (deliberazione della Giunta Comunale nr. 50 del 11 dicembre 2013) e che ha trovato applicazione a decorrere dal 1 gennaio 2014, l'organigramma si struttura su tre aree così come segue:

- Area Economico-Finanziaria e Amministrativa a cui fa capo, a titolo esemplificativo, i seguenti servizi e uffici: ragioneria e personale (bilancio ed economato, gestione amministrativa e contabile del personale); finanza e tributi (fiscalità locale); controllo di gestione. Segue l'unità operativa dei servizi demografici e socio culturali con: servizi demografici (stato civile, anagrafe, elettorale, leva) e statistica (censimenti e toponomastica); protocollo e archivio; servizi sociali e socio-assistenziali (prevenzione, assistenza minori, disabili, anziani, famiglia, immigrati, disagio, benefici economici, colonie, centri estivi); servizi scolastici (promozione del diritto allo studio, mensa scolastica, trasporto scolastico, rapporti con le istituzioni scolastiche); servizi culturali e turistici (attività culturali, accoglienza turistica, rapporti con le associazioni); servizio civile (borse lavoro e tirocini formativi);

- Area Tecnica e di Governo del Territorio a cui fa capo, a titolo esemplificativo, i seguenti servizi e uffici: lavori pubblici e patrimonio (progettazione e manutenzioni; espropriazioni; beni monumentali; edilizia scolastica; edilizia residenziale pubblica; illuminazione pubblica; costruzione, classificazione e gestione delle strade; impianti sportivi; concessioni loculi cimiteriali); SUE - sportello unico per l'edilizia (ricostruzione post sisma e condoni edilizi); urbanistica e ambiente (pianificazione; giardini, parchi e servizi per la tutela ambientale del verde; pianificazione, gestione e controllo degli aspetti ambientali); catasto; programmazione servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale; coordinamento dei collaboratori professionali (Cat. B3) ed esecutori (Cat. B1); sicurezza nei luoghi di lavoro e parco automezzi (attrezzature);

- Area Polizia Locale, Segreteria e SUAP a cui fa capo, a titolo esemplificativo, i seguenti servizi e uffici: polizia municipale (giudiziaria, stradale, urbana e rurale, tributaria locale, mortuaria e TSO, di sicurezza, sanitaria, veterinaria, ambientale, edilizia, annonaria-commerciale, accertamenti anagrafici; regolazione della circolazione stradale e segnaletica) e polizia amministrativa (contenzioso; servizio necroscopico e cimiteriale; igiene e sanità, derattizzazione e disinfestazione; randagismo; occupazioni spazi ed aree pubbliche e Cosap; pubblicità e pubbliche affissioni); protezione civile e sicurezza urbana; informatizzazione e digitalizzazione dell'Amministrazione (tecnologie dell'informazione e della comunicazione - ICT; digitalizzazione dell'attività amministrativa); segreteria (albo pretorio on line; messo comunale); SUAP - sportello unico delle attività produttive (commercio, attività ricettive,

agricoltura, forestazione e caccia); servizi RSU (organizzazione gestione e controllo dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani); registro e gestione delle manutenzioni ordinarie. Sono salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso il Responsabile di Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale, indipendentemente dalla sua collocazione all'interno dell'organigramma del Comune.

I collaboratori professionali e operatori di questo Comune sono addetti, a titolo esemplificativo, alla gestione ordinaria della viabilità urbana ed extra-urbana, alla cura del verde pubblico (aiuole, parchi e giardini), alla decespugliazione e potature (manutenzione ordinaria), alla manutenzione ordinaria degli immobili comunali, allo spazzamento del centro abitato, alla raccolta dei rifiuti ingombranti, alla manutenzione ordinaria della segnaletica stradale, alla manutenzione della pubblica illuminazione, alla cura del civico cimitero, alla preparazione e cura degli spazi pubblici per manifestazioni istituzionali, alle pubbliche affissioni, allo sgombero neve ed ogni intervento di pronto intervento.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il presente Piano della Performance viene adottato in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione finanziaria (schema di bilancio di previsione 2018/2020 e relativi allegati) e di bilancio di questo Ente quali le linee programmatiche di mandato, la deliberazione di Consiglio comunale nr. 11 del 28 marzo 2018, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) "semplificato" - Anni 2018/2020 così come proposto dalla Giunta comunale e il Programma triennale della trasparenza e l'integrità e gli altri piani pluriennali già adottati.

Ai sensi dell'art. 169, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000, nr. 267, il Comune di Cossignano, avendo una popolazione inferiore ai 5000 abitanti, non ha l'obbligo di redigere il Piano Esecutivo di Gestione.

Resta inteso che il Piano ha durata annuale ma contiene i caratteri programmatici per una proiezione triennale.

Con il Piano della Performance l'Amministrazione intende misurare e valutare la Performance organizzativa e individuale per assicurare migliori standard qualitativi ed economici dei servizi offerti dall'Amministrazione pubblica e rendere partecipe i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è data e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

Pertanto si procederà con le seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della Performance, organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati (con la Relazione sulla Performance).

Gli obiettivi della perfomance dell'Amministrazione saranno indicati, tenendo conto degli indirizzi seguenti:

- attuazione di politiche attivate alla soddisfazione della collettività;
- migliorare la trasparenza attraverso l'ottimizzazione della comunicazione esterna;
- migliorare il gettito ordinario delle entrate;
- attuazione di piani e programmi (rispetto delle fasi e dei tempi previsti);
- recupero del pregresso;
- efficienza nell'impiego delle risorse, con riferimento al contenimento e riduzione dei costi nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Il Piano della Performance, pertanto, risulta lo strumento con cui viene attuata la programmazione dell'azione gestionale per obiettivo e la realizzazione degli obiettivi deve essere assoggettata a verifica, monitoraggio e controllo. La prestazione lavorativa sarà valutata non solo per il raggiungimento degli obiettivi ma anche per i comportamenti organizzativi intrapresi dalle Posizioni Organizzative.

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Sulla base di quanto premesso, sentita la Giunta comunale, sono stati definiti il Piano degli Obiettivi (per la valutazione del rendimento e la valutazione del comportamento) secondo la scheda di negoziazione predisposta per le Posizioni Organizzative dell'Ente (allegati tecnici: lettera A; lettera B), in particolare per l'Area Tecnica e di Governo del Territorio e l'Area Polizia Locale, Segreteria e SUAP. L'Area Economico-Finanziaria e Amministrativa, in conformità a quanto previsto dall'art. 53, comma 23, della Legge 23/12/2000, n. 388, successivamente modificato dall'art. 29 comma 4 legge 448/2001 e recepito dal Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, è stata attribuita al Sindaco pro tempore, quale componente dell'organo esecutivo. In tal caso, pertanto, non è prevista alcuna dinamica valutativa e retributiva a riguardo.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 21 gennaio 2011, è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni presenti nella struttura dell'ente.

Sulla base del sistema adottato, il Nucleo di Valutazione garantirà la trasparenza dei sistemi di valutazione e il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Con l'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190 si obbliga l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile individuato ai sensi del comma 7, ad adottare un Piano triennale delle azioni da aggiornarsi a scorrimento entro il 31 gennaio di ogni anno, utile a prevenire tali fenomeni di corruzione e liberare il proprio ente da ogni possibile illegalità mentre l'articolo 10 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 obbliga l'adozione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità al fine di creare una sorta di "supermercato della trasparenza" ove pubblicare una serie di informazioni ed atti suddivisi per vetrine tematiche, utili ad assicurare una completa conoscenza sull'attività svolta da parte del cittadino.

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) da un lato e Piano Performance dall'altro dovrebbero, nel prosieguo, collegarsi in modo sempre più effettivo e puntuale, rappresentando così la reale volontà politica di intervenire su questa delicata materia. La catena di senso della programmazione verrebbe dunque rappresentata come segue:

- indirizzo strategico: garantire il buon funzionamento dell'organizzazione comunale;
- obiettivo strategico: garantire la legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa;
- obiettivo operativo: sviluppare misure per prevenire la corruzione e rendere l'amministrazione trasparente;
- obiettivo esecutivo: realizzare le misure previste nel PTPCT da raggiungere grazie al contributo di tutti i dipendenti.