



COMUNE DI SANTA SEVERINA
(Provincia di Crotone)



COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 56 DATA 25/05/2017 OGGETTO

PIANO DELLA PERFORMANCE 2017/2019 - APPROVAZIONE

L'anno duemiladiciassette, il giorno venticinque maggio alle ore 10:30 presso la sede Comunale, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale. Al momento della votazione sull'argomento in oggetto erano presenti:

nome	Carica	Presente	Assente
Dott. Salvatore Giordano	SINDACO	X	
Avv. Angela De Luca	ASSESSORE VICE SINDACO	X	
Dott. Pietro Vigna	ASSESSORE	X	

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Michela Cortese, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione riportata di seguito;

Accertato che la stessa è munita dei prescritti pareri e delle attestazioni previsti dal D.Lgs. n° 267/2000 – T.U.E.L.;

Ritenuto di doverla fare propria per i motivi citati nella premessa di tale atto, che ne formano parte integrante e sostanziale.

Ad unanimità di voti legalmente resi,

DELIBERA

1) di approvare integralmente la proposta di deliberazione sotto riportata sia nella premessa sia nella parte dispositiva.

Con separata ed unanime votazione resa come per legge il presente atto viene dichiarato immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs n° 267/2000- T.U.E.

LA GIUNTA COMUNALE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2017/2019 - APPROVAZIONE

Premesso che:

- l'art. 169, comma 1, del D.Lgs 267 del 18.8.2000 TUEL s.m.i. prevede che, sulla base del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisca il Piano Esecutivo di Gestione unificato con il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della performance;
- l'art. 107, 1°, 2° e 6° comma del TUEL attribuisce ai Dirigenti l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo; essi sono responsabili in via esclusiva in relazione agli obiettivi dell'Ente, della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione;
- il Regolamento dei sistemi integrati di controlli interni al Capo III - Controllo di gestione-disciplina la formazione, l'approvazione e il monitoraggio del Piano Esecutivo di Gestione;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance norma nel titolo terzo il ciclo della gestione della performance, la programmazione, la relazione sulla performance e rendicontazione, nonché la qualità dei servizi;

Considerato che:

-con deliberazione consiliare n. 21 del 06/04/2017 è stato approvato il Bilancio di previsione triennale 2017/2019;

-con deliberazione n. 44 del 13/04/2017 è stato approvato il "PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE – RISORSE FINANZIARIE - ANNI 2017-2018-2019";

-questa Amministrazione intende adottare il Piano della Performance volto a rispettare i principi dettati dal D.Lgs. 150/2009 in materia di programmazione, in particolare: rendendo evidenti i collegamenti tra gli indirizzi politici, strategia ed operatività, esplicitando le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici, predisponendolo in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso;

-tale documento di programmazione operativa conterrà gli obiettivi operativi, le attività gestionali da gestire per raggiungere gli obiettivi collegati alle priorità strategiche.

Visto il parere di regolarità tecnica, reso ai sensi del D.Lgs n° 267/2000;

Con voti unanimi

DELIBERA

1) Di approvare il Piano della Performance triennio 2017/2019, che unitamente al Piano Esecutivo di Gestione, approvato con Delibera G.C. n° 44 del 13/04/2017, rappresenta il documento programmatico triennale 2017/2019 che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente e che allegato, forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) Di dare atto che il presente Piano individua:

-gli obiettivi gestionali per ogni Area, con le risorse umane collegate;

-le principali funzioni di ogni Area;

LA GIUNTA COMUNALE

Con successiva e separata votazione che ha riportato l'unanimità dei consensi,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art.134 del D.Lgs. n.267/2000.

PARERI E ATTESTAZIONI PREVISTE DAL T.U.E.L

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

VISTO: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla presente proposta di deliberazione.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

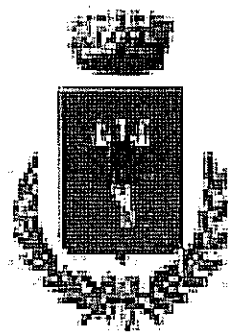
f.to Ass. Dott. Pietro Vigna

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

VISTO: si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla presente proposta di deliberazione

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE

f.to Sindaco dr. Salvatore Giordano



**COMUNE DI
SANTA SEVERINA**

PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2017/2019

Allegato alla Delibera G. C. n°56 del 25.05.2017

PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

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 titolari di specifiche responsabilità e dei dipendenti tutti.

Gli obiettivi assegnati al personale delle varie aree 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.

Il piano della performance è parte integrante del **ciclo di gestione della performance** che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola 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 interventi 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 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.*

Si evidenzia che per gli enti locali non trova applicazione l'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, che disciplina nel dettaglio il Piano della performance e la relazione sulla performance.

Il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile alla relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione, al Piano esecutivo di gestione, al Piano dettagliato degli obiettivi, al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, degli artt. 151, 1769, 197, c. 2 lett. a), 227 3 e 231 del D.Lgs. n. 267/2000. Con l'adozione di tali atti, nel rispetto dei principi recati dagli artt. 4 e 5, comma 2, dunque, l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali).

Prendendo spunto da tali opzioni di fondo, si è voluto cogliere l'occasione di tale nuovo strumento per puntare a:

- > Sviluppare maggiore coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'ente;

- > Potenziare il collegamento tra le politiche e gli obiettivi strategici (contenuti nel programma di mandato), con gli obiettivi di innovazione (derivati dal programma di mandato e dalla relazione previsionale e programmatica e sviluppati nel P.E.G) e con la operatività dell'ente (macroattività del Piano della Performance);
- > Creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- > Sviluppare la trasparenza del sistema di programmazione e controllo;
- > Avviare un processo di definizione e misurazione dei risultati legati alle politiche delineate nel programma di mandato.

La realizzazione del Piano della Performance avverrà in maniera progressiva cercando di realizzare un documento quanto più possibile "leggero", tenuto conto della reale difficoltà legata all'implementazione dello strumento negli enti di piccola dimensione demografica. Si è quindi cercato di mettere a sistema nel Piano della Performance molteplici informazioni di cui l'ente già dispone, talvolta sparse in diversi documenti o rendicontazioni.

La finalità del piano della performance è quello di migliorare i servizi e le prestazioni che l'organizzazione rende ai cittadini.

Il piano ha durata triennale, accompagna il bilancio di previsione annuale e pluriennale e in tale sede viene costantemente aggiornato.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'insieme dei documenti costituiti dalla RPP (Relazione Previsione e Programmatica) allegata al bilancio di previsione, dal PEG contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), come meglio di seguito descritti, soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati, costituiscono il **Piano della Performance** del Comune di Santa Severina

Piano della performance: programmi e progetti dell'amministrazione

Ogni programma è composto da più progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire.

I documenti del piano della performance

a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2017/2019

La relazione previsionale e programmatica è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. La RPP è strettamente collegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2017/2019 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG)

Il Peg è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore e servizio non dipendente da un settore.

Il documento comprende:

- il piano degli obiettivi strategici dell'Ente su base triennale (2017/2019), con l'indicazione degli indicatori di partenza, intermedi e la misura/target attesa finale;
- il piano degli obiettivi strategici di gestione per l'anno 2017 assegnati a ciascuna Area;
- il piano degli obiettivi di miglioramento e delle attività ordinarie sempre assegnati ai titolari di PEG.
- le tabelle finanziarie con le risorse assegnate a ciascun titolare di PEG;

c) Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) (contenuto nel PEG).

Documento gestionale contenuto nel PEG che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun responsabile e in ciascun dipendente comunale assegnato ai vari settori dell'ente il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

La relazione sulla performance

La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 c. 1 lett. b del decreto, deve essere adottata entro il 30 giugno di ogni anno. Detta Relazione che "evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti", è pienamente assimilabile alla Relazione della gestione ed alla Relazione al rendiconto della gestione, che l'ente è già tenuto ad adottare.

Pertanto, i documenti della relazione sulla performance sono i seguenti:

- Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. 267/2000;
- Relazione al rendiconto della gestione di cui all'art. 231 del D. Lgs. 267/2000;

Il processo di valutazione

Obiettivo principale del processo di misurazione e valutazione della performance è quello di:

- Consentire la massima chiarezza, anche ai fini di una piena condivisione, delle funzioni e delle responsabilità attribuite ad ogni soggetto e struttura che sono coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance.
- Consentire il coordinamento tra i diversi soggetti e strutture.
- Dotare l'amministrazione di uno strumento di monitoraggio dell'effettivo funzionamento del sistema.

I soggetti coinvolti

Il decreto 150/2009 definisce le funzioni dei soggetti e le composizioni degli organi coinvolti nel ciclo delle performance. Sono pertanto coinvolti:

- Gli organi di indirizzo politico amministrativo.
- L'organo di valutazione o il nucleo di valutazione.
- I titolari di specifiche responsabilità di ciascuna Area.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

In questa parte sono esposti i principali elementi del Piano che sono di interesse immediato per i cittadini e gli altri stakeholder esterni riportando, ad esempio, informazioni sulle finalità del documento, sulle strategie in atto e sugli obiettivi generali da perseguire".

Il Comune in cifre

Abitanti: al 2014= **2.157**
al 2015= **2113**
al 2016= **2089**

Territorio: superficie kmq **52,31** - frazioni **1** - altitudine slm **326** - fiumi e torrenti **3**

Strade: statali km **19** provinciali km **21** - comunali km **56**

Strutture scolastiche: **2** scuole dell'infanzia, **1** scuola primaria, **1** scuola secondaria di primo, **1** Liceo Classico;

Rete acquedotto: Km **10**

rete fognaria: bianca Km. **10**
nera Km. **10**
mista Km. **////**

rete gas: Km **6**

aree verdi, parchi e giardini:

mq. **3024**

punti luce illuminazione

pubblica: n. **1100**

raccolta rifiuti in quintali:

656,17

Come operiamo

Il Comune di Santa Severina opera con l'intento di rappresentare la comunità locale, di promuoverne lo sviluppo e favorirne un'armoniosa esistenza nel rispetto delle normative nazionali.

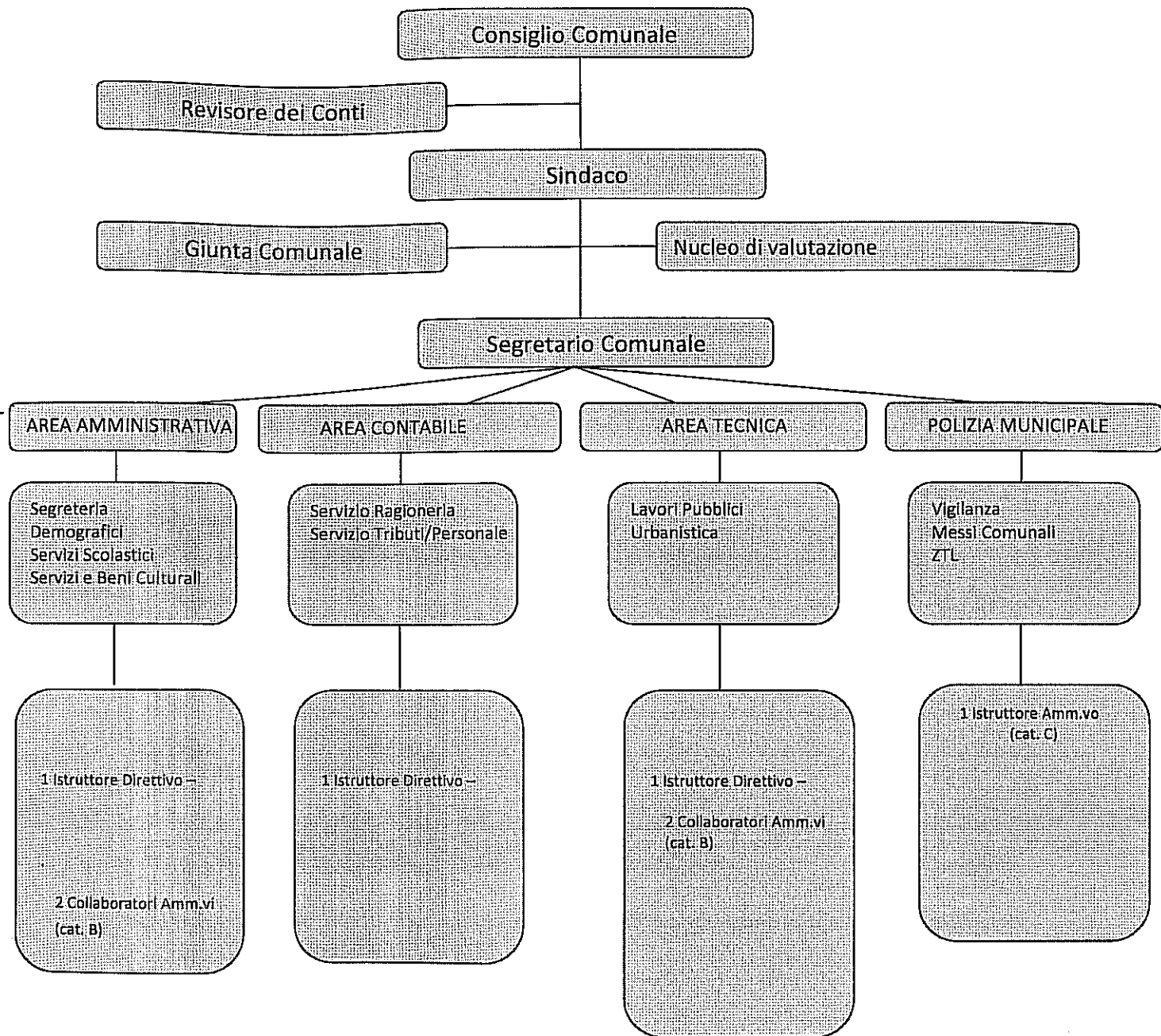
Il Comune svolge sia funzioni amministrative proprie sia funzioni delegate dallo Stato, tra le quali per esempio i compiti di anagrafe e protezione civile.

L'evoluzione normativa di questi ultimi anni ha portato una decentralizzazione amministrativa verso gli Enti locali, in modo che essi possano gestire direttamente parte degli interessi e delle normative che interessano il territorio di loro competenza.

Il Comune valorizza le libere forme associative e promuove organismi di partecipazione popolare all'amministrazione comunale.

Tramite la presenza fissa sul territorio il Comune eroga i propri servizi alla cittadinanza.

L'organigramma del Comune di Santa Severina al 1° gennaio 2017



Programmi e obiettivi - valutazione

Il Comune di Santa Severina definisce annualmente gli obiettivi strategici ed operativi per i servizi in cui è divisa la struttura amministrativa del Comune. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei singoli servizi e dell'ente nel suo complesso.

La misurazione e la valutazione della performance si articola sulla valutazione di unico livello che riguarda i singoli dipendenti ed è effettuata dai singoli responsabili delle Aree e/o dal Sindaco;

Le valutazioni sono effettuate sulla base di schede di valutazione, all'uopo predisposte. La valutazione misura sia il comportamento professionale ed organizzativo sia l'obiettivo assegnato e la scheda prevede quindi punteggi differenziati per i singoli elementi di valutazione e punteggi differenziati in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

In carenza, al momento di Posizioni Organizzative (le responsabilità sono state assunte dai componenti della Giunta Comunale) la valutazione del nucleo di Valutazione si limita, sulla base della relazione prodotta dal Sindaco, alla effettiva realizzazione degli obiettivi generali assegnati alle varie aree.

Obiettivi Strategici

L'amministrazione comunale di Santa Severina, così come indicato nel programma degli indirizzi di governo, vuole porre in essere un'attività amministrativa efficace, efficiente e trasparente, alla luce dei principi di buona amministrazione e tenuto conto di quanto la generale crisi economica ha fatto emergere anche rispetto ai problemi del territorio e delle sempre più scarse risorse di cui dispongono i Comuni e dei conseguenti vincoli di spesa.

L'Amministrazione si prefigge una sana gestione del bilancio per poter continuare a garantire servizi efficienti ai cittadini nei settori educativo e sociale, nello sviluppo del territorio e nella tutela dell'ambiente.

Per gli obiettivi strategici il riferimento principale è al programma di mandato predisposto dalla giunta comunale ed approvato dal consiglio comunale.

Costituiscono, in particolare, obiettivi strategici per l'ente:

- promozione di maggiori livelli di trasparenza e implementazione della comunicazione con i cittadini mantenendo relazioni con l'utenza aperte all'ascolto, all'accoglienza, favorendo l'informazione e l'accesso ai servizi
- attuazione e rispetto del patto di stabilità

- recupero risorse e razionalizzazione delle spese
- Mantenere e potenziare lo sviluppo turistico-culturale del Comune, offrendo ai turisti una sempre maggiore qualità dei servizi, in quanto il Turismo rappresenta la maggiore risorsa per Santa Severina

Gli obiettivi strategici possono essere diversamente articolati nei programmi della relazione previsionale programmatica di accompagnamento del bilancio di previsione dei singoli esercizi in relazione alle linee programmatiche di mandato ed ai programmi da realizzare nel periodo considerato.

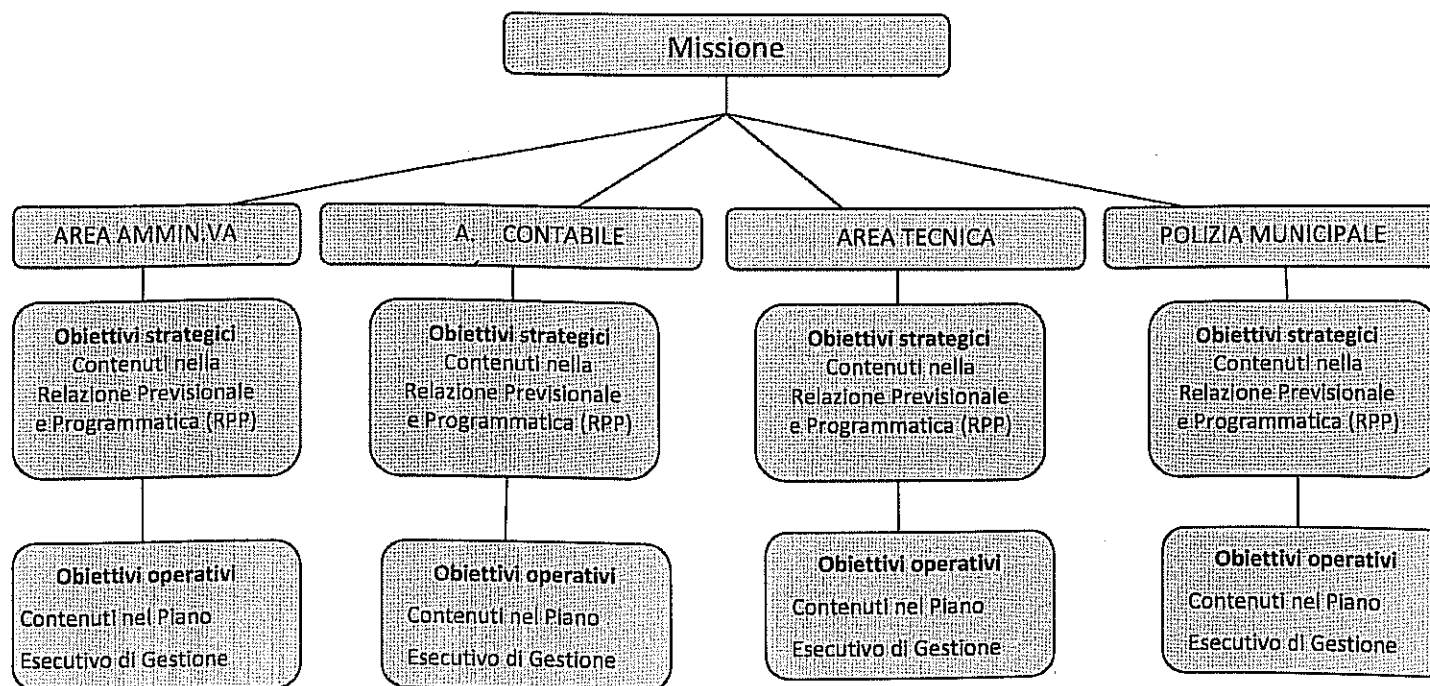
Obiettivi Operativi

Gli obiettivi operativi sono definiti dalla giunta comunale, devono essere coerenti con le previsioni di bilancio e devono essere chiari, misurabili ed in grado di produrre un miglioramento dei servizi.

Gli obiettivi operativi sono assegnati con la delibera della giunta comunale che assegna il P.E.G. successivamente all'approvazione del bilancio di previsione o con la delibera che assegna, ad inizio esercizio, il P.E.G. provvisorio in attesa dell'approvazione del bilancio di previsione.

L'albero delle performance

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'ente.



REVISIONE DEL PIANO

Il "Piano della Performance – triennio 2017/2019" sarà revisionato ogni anno a seguito dell'approvazione, da parte degli organi competenti, degli allegati che formano parte integrante e sostanziale dello stesso.

PUBBLICITÀ E TRASPARENZA

Il "Piano della Performance" è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente ai fini della sua massima divulgazione e conoscenza.

GLOSSARIO TERMINI TECNICI

Benchmarking	Confronto sistematico e continuo che un'organizzazione effettua con organizzazioni analoghe (e specialmente con le migliori tra esse) per la comparazione delle performance, delle funzioni allo scopo di migliorarsi continuamente
Efficacia	In campo organizzativo, si tratta della capacità di un'organizzazione di raggiungere gli obiettivi per i quali esiste e opera. La sua valutazione è dunque il grado di raggiungimento degli obiettivi. Tali obiettivi possono essere di garanzia di mantenimento delle funzioni svolte, o anche di miglioramento e sviluppo di tali servizi.
Efficienza	In campo organizzativo, si tratta del rapporto tra risultato prodotto e risorse impiegate per produrlo. Il risultato prodotto può essere costituito, nel caso del Comune, da servizi resi o risultati ottenuti in campi non dove si può parlare di servizi, ma più propriamente di controlli volti a garantire benefici collettivi (benessere, salute, qualità del territorio e dell'ambiente, sicurezza, ecc.) le risorse impiegate sono, tipicamente, i fattori della produzione: non solo impianti, macchinari e lavoro, ma anche capitali più immateriali ma altrettanto importanti, quali le conoscenze, i brevetti, i metodi, l'organizzazione dei processi, la reputazione stessa dell'organizzazione.
Indicatori	Nella valutazione della performance, concetti generali (come efficienza ed efficacia) e obiettivi (in genere descritti con parole) possono e devono essere misurati. Per fare questo si passa dalla descrizione generale a una interpretazione operativa e da questa all'individuazione di fatti misurabili: gli indicatori.
Performance	"Prestazione": è il contributo (risultato, mezzi e modi di raggiungimento del risultato) che un'organizzazione apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali essa è stata costituita; pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.
Stakeholder	"Portatore di interesse": Tutti coloro che possiedono un legittimo interesse nei confronti dell'azione di un'organizzazione. Nel caso del comune, ad es.: cittadini, dipendenti, utenti, fornitori, altre istituzioni pubbliche, etc.

RIFERIMENTI:

- Bilancio di previsione triennale 2017/2019, approvato con delibera C.C. n° 21 del 06/04/2017
- Piano esecutivo di gestione – PEG approvato con Delibera G.C. n° 44 del 13/04/2017
- Regolamento Comunale di valutazione, misurazione e merito, approvato con Delibera G.C. n°1/2013 e successivamente integrato con Delibera G.C. n°12/2015

