

2.2 Sottosezione – Performance

La predisposizione della “sottosezione 2.2. Performance” all’interno del PIAO non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti; tuttavia si ritiene coerente con i principi di integrazione e di semplificazione enunciati e con l’attuazione della metodologia di valutazione attraverso un ciclo di programmazione l’approvazione di un unico strumento organizzativo (nella fattispecie una apposita sezione del presente PIAO) che contenga anche gli obiettivi di gestione, anche a seguito della mutata valenza del Piano Esecutivo di Gestione (Peg) da strumento di programmazione complessiva della gestione unitamente al Piano degli obiettivi ad atto di natura esclusivamente finanziaria contenente l’assegnazione delle risorse.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi”, “Regolamento sui Controlli Interni” e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema - armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 (c.d. TUEL) - prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1) **Linee Programmatiche di Governo** (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio dell’Unione all’inizio del mandato amministrativo del presidente, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell’Ente, soprattutto con riferimento alla c.d. “performance organizzativa”;

Le Linee Programmatiche di Governo: illustrate al Consiglio dal Presidente in data 21.04.2023, costituiscono il programma strategico dell’Ente e definiscono le azioni ed i progetti da realizzare durante il mandato. Sviluppano tematiche strategiche generali cui si è ispirato il programma elettorale e che rappresentano il quadro di riferimento politico ed operativo per le attività ed i progetti che sono stati implementati nel corso del mandato.

La suddetta Sezione, unitamente al PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) nonché a specifici/peculiari atti di “indirizzo” dell’Amministrazione/Organi politico/amministrativi, definisce gli specifici obiettivi operativi previsti dal DUP - COSTITUENDO QUINDI un documento fondamentale per la definizione (e relativa valutazione) della c.d. “performance organizzativa”;

I risultati “attesi” pertanto sono individuati in tali “sedi” – fermo restando che costituiscono valori di valutazioni il rispetto delle scadenze normativamente previste, nonché il porre in essere/portare a compimento gli atti e le procedure finalizzate all’ottemperanza alle competenze normativamente previste e poste in capo ai comuni

Il tutto unitamente alla valutazione anche delle attività svolte in termini di “buona qualità” da valutare con criteri oggettivi (es. mancanza di contenziosi oppure esito positivo degli stessi)

Si formalizzano di seguito i dettagli della sottosezione “PERFORMANCE” – appunto corredata delle schede relative agli obiettivi del Piano della Performance attribuiti alle strutture dell’ente ed ai responsabili delle stesse.

I. PREMESSA

Dall’anno 2017 si è cercato di predisporre un Piano degli obiettivi di performance con una struttura più completa e più ricca di informazioni rispetto a quello approvato negli anni precedenti. Nel corrente anno si procederà nella stessa direzione, - aggiornando ed attualizzando al 2023 i “Piani” approvati in passato

II. FINALITÀ

Il “Piano della Performance” - previsto dall’art. 10/comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 - costituisce lo strumento mediante il quale l’Amministrazione 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 performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Si tratta di un documento triennale con cui, in coerenza alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell’Ente. Obiettivi che, come ha sancito l’ARAN, possono anche essere di “mantenimento”. Illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, gli obiettivi finali e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione.

La funzione di comunicazione verso l’esterno è riaffermata dalle previsioni dell’art.11/comma 8 del medesimo decreto, che prevede la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito” (oggi “Amministrazione Trasparente”).

Il documento, che sarà pubblicato nella suddetta Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell’Amministrazione e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell’ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l’azione dell’ente.

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l’ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell’azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l’efficacia delle scelte operate ma anche l’operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

III. PRINCIPI GENERALI

In riferimento alle finalità sopradescritte il Piano tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti nonché partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per quanto concerne i dati di carattere economico-finanziario si richiama l'applicazione dei principi contabili generali.

IV. PRESENTAZIONE

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 (c.d. "decreto Brunetta") ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici. Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. Come stabilito all'art.10 del decreto de quo, si tratta di un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

La Pianificazione suddetta definisce quindi gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, target) su cui si baseranno la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance e gli obiettivi in esso contenuti devono rispondere ai requisiti individuati nell'ambito dell'art.5/comma 2 del succitato decreto.

In estrema sintesi, perciò, la Pianificazione della Performance può essere rappresentata dal cosiddetto "albero della performance" che definisce la struttura strategico-gestionale dell'Ente.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Occupava un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale - passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Pianificazione della Performance e Piano degli Obiettivi annuali di Performance;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall'analisi di alcuni dati relativi al contesto, esterno ed interno in cui l'Ente opera, gli obiettivi programmati strategici ed operativi.

Le disposizioni sulla Pianificazione della Performance indicate dal D.lgs. 150/2009 devono essere integrate con quelle stabilite dal Testo Unico degli Enti Locali (TUEL) e dai principi contabili.

L'art. 4/comma 2 lettere a) e b) del richiamato D.Lgs. 150/2009 prevede, quale prime fasi del ciclo della performance, la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.

In virtù dell'art. 16 del medesimo Decreto, per gli enti locali non trovano diretta applicazione gli articoli citati ma gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti nell'art.4. L'art.10 richiamato, pertanto, non trova diretta applicazione per gli Enti locali per i quali vige la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione fra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici coordinando fra loro i propri documenti programmatici indicati dal D.lgs. n. 267/2000 (TUEL).

Il documento della performance è predisposto dal Segretario, sentiti i responsabili di struttura (AREA-Servizio), sulla base degli obiettivi indicati nel DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) - approvato dal Consiglio dell'Ente (previa approvazione del relativo schema da parte della Giunta) comunale e pure di durata triennale - e può essere integrato nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) o strumento simile (Piano della performance, documento di fissazione degli obiettivi, ecc.). In caso di mancata adozione del documento della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Tutto ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare, di raccogliere i dati, di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini ed ai c.d. "stakeholder") in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

V. I DOCUMENTI DI RIFERIMENTO PER LA PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2023 – 2025 di cui alle:

- deliberazione di Giunta dell'Unione n. 12 in data 01/04/2023 esecutiva, con la quale è stato deliberato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, ai fini della presentazione al Consiglio
- deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 6 in data 21/04/2023, esecutiva, con la quale è stato recepito il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 presentato dalla Giunta;
- deliberazione n. 7 in data 21/04/2023, esecutiva, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023-2025;

BILANCIO DI PREVISIONE 2023 – 2025: deliberazione del Consiglio dell'Unione n.7 in data 21/04/2023, esecutiva, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023 e per gli esercizi finanziari 2023–2024– 2025;

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE:

- deliberazione della Giunta n. 6 in data 21/04/2023, con la quale è stato deliberato il PEG (piano esecutivo di gestione) “definitivo”, parte contabile, PER IL TRIENNIO 2023/2025, definito in conformità agli stanziamenti definitivi del bilancio di previsione 2023/2025 ed al Documento Unico di Programmazione di pari durata;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:

- deliberazione della Giunta n. 35 in data 12 dicembre 2016, con la quale è stato approvato il (ancora vigente) sistema per la misurazione valutazione e gestione della performance e s.m.i.;