

ALLEGATO

Il Piano delle Performance *2021-2023*

Premessa

Il presente documento viene redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali come modificato dal comma 1 dell'art. 3 del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito nella Legge 7 dicembre 2012, n. 213; si inserisce all'interno del ciclo di gestione della performance per stabilire, su base triennale, indirizzi ed obiettivi strategici e operativi e definire gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione.

Il Piano della performance per il triennio 2021-2023 raccoglie una serie di informazioni sull'Ente: competenze e risorse attribuite, quadro demografico-economico della città e analisi del contesto interno in cui l'Amministrazione opera.

Come previsto dal citato art. 169 del Testo unico Enti Locali il presente documento è unificato organicamente con il Piano esecutivo di gestione, pertanto Piano Esecutivo di Gestione, Piano Dettagliato degli obiettivi, Piano della Performance (che compendia e riassume i contenuti dei precedenti documenti) e Piano operativo lavoro agile (Decreto PA 09.12.2020) costituiscono un documento unitario.

Concetto centrale è il "ciclo di gestione della performance", che ha importanti applicazioni per gli enti locali, in particolare:

- Rafforzamento dei legami tra politiche, strategia e operatività, ottenibile attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- Programma per la trasparenza - intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino - e l'integrità;
- Miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione della performance sia a livello organizzativo che individuale;

Il ciclo della performance 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.

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della *performance* sopra descritto.

Esso è un documento programmatico triennale, da adottare – di norma entro il 31 gennaio - in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

“Il Piano ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della *performance* dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell’amministrazione, nonché l’articolazione complessiva degli stessi”.

Albero della performance

L’albero della performance fornisce la rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione con cui si stabiliscono priorità e obiettivi a partire dal programma di mandato del Sindaco fino ad arrivare alla programmazione operativa.

Si comprende pertanto quanto già definito con il Documento Unico di Programmazione previsto dal D. Lgs. 118/2011 così come modificato dal D. Lgs. 124/2014 e approvato per il periodo 2021/2023 con Deliberazione del Consiglio n. 6 del 27/03/2021.

Il mandato istituzionale del ente - la funzione *de jure* dell’Ente

L’unione costituita dai comuni è un Ente a fini generali, competente a provvedere agli interessi della popolazione stanziata sul proprio territorio. L’ente, pertanto, rappresenta la comunità di riferimento, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Dato che in esso i cittadini concentrano i propri interessi, l’ente costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione materiale e morale degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell’insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all’erogazione di quei servizi che altri Enti non potrebbero offrire in maniera adeguata.

Il piano di performance

La missione comunale viene posta in essere tramite un disegno strategico complessivo e coerente che attua le finalità della Giunta attraverso il conseguimento degli obiettivi gestionali.

L’organigramma è concepito per Servizi la cui effettuazione si realizza attraverso un dato numero di obiettivi gestionali. Perciò ciascuna area strategica coincide, dal punto di vista gestionale, con i rispettivi servizi.

La mappa logica definita “albero della performance”, rappresenta il legame fra il mandato istituzionale, la missione, le finalità di Giunta, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e tutti gli altri obiettivi gestionali.

Struttura Amministrativa e Personale

In un'ottica di razionalizzazione e contenimento della spesa, e partendo dal presupposto che gli obiettivi di una Amministrazione possono essere attuati solo facendo squadra tra Amministratori e Funzionari competenti, motivati e consapevoli del ruolo e della funzione che svolgono per la collettività, è intenzione della Giunta proseguire nel processo di valorizzazione delle risorse umane, tecniche e finanziarie a disposizione, orientando i servizi in senso qualitativo.

Tale obiettivo potrà essere raggiunto mediante:

- la verifica della dotazione organica del personale, con chiara individuazione di compiti, funzioni e livelli di responsabilità;
- la valorizzazione delle professionalità esistenti, incrementandola con processi di formazione adeguati;
- l'aumento ed il completamento del processo di dematerializzazione degli atti e di digitalizzazione dei processi in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione delle procedure mediante la redazione e l'attuazione delle misure previste dal Piano di Informatizzazione;
- la rimodulazione ed armonizzazione degli orari di apertura al pubblico degli uffici;
- l'incremento della trasparenza nei rapporti tra amministrazione e cittadinanza;

Contesto interno-Organizzazione

La struttura organizzativa dell'ente è così suddivisa considerando le funzioni trasferite all'Unione Bassa Valle Scrivia di cui fa parte il Comune di Guazzora:

STRUTTURE	COMPETENZE
SERVIZIO FINANZIARIO	- PROGRAMMAZIONE E RENDICONTAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA GESTIONE CONTABILITÀ FINANZIARIA - GESTIONE CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE
SERVIZIO TRIBUTI	- GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISCALI
ATTIVITÀ SOCIALI (Unione)	- BIBLIOTECHE, BENI E INIZIATIVE CULTURALI, POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO - ISTRUZIONE PRESCOLASTICA, SCUOLA E DIRITTO ALLO STUDIO, SERVIZI AUSILIARI AL SISTEMA SCOLASTICO
SERVIZIO DEMOGRAFICO	- ANAGRAFE, ELETTORALE, LEVA, PROTOCOLLO, STATO CIVILE, SITO INTERNET - STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI - RETI E ALTRI SERVIZI DI PUBBLICA UTILITÀ (FARMACIE COMUNALI, AFFISSIONI E PUBBLICITÀ)
POLIZIA LOCALE (Unione)	- POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA
CIMITERIALE (Unione)	- SERVIZI CIMITERIALI
SERVIZIO TECNICO	- PROGETTAZIONE LAVORI E OPERE PUBBLICHE

	<ul style="list-style-type: none"> - MANUTENZIONI - GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI - EDILIZIA SCOLASTICA - RISORSE E SERVIZI IDRICI, GAS E ILLUMINAZIONE - TUTELA, PROTEZIONE E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE - RIFIUTI - SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE - CATASTO (Unione) - URBANISTICA ASSETTO DEL TERRITORIO - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA E LOCALE E PIANI DI EDILIZIA ECONOMICO-POPOLARE (Unione) - SUAP (Unione) - COMMERCIO (Unione)
SERVIZIO AFFARI GENERALI	AFFARI GENERALI (ORGANI, CONTRATTI, CONTROLLI)
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E PERSONALE	GESTIONE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

qualifica funzionale	Profilo professionale	Dotazione organica	Di ruolo	Non di ruolo	Esterno (convenzione)
Segretario	Reggenza Scavalco	1	1		
C	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1		
Totale		2	2		

Piano esecutivo di gestione

La rappresentazione suesposta descrive come, spostandosi progressivamente dall'ottica quinquennale a quella annuale, sia possibile declinare all'interno di quest'ultima gli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa e ai propri collaboratori.

Gli indirizzi del programma di mandato non hanno una diretta relazione con la struttura organizzativa; nella quasi totalità dei casi fanno capo ai responsabili.

Solamente nei livelli successivi si arriva ad una correlazione univoca obiettivi-responsabili.

Con il Piano esecutivo di gestione si stabiliscono gli obiettivi strategici. Tale documento infatti, pur avendo un orizzonte temporale annuale, viene dedicato alla definizione degli obiettivi di carattere strategico, con assegnazione ai Dirigenti, in applicazione delle previsioni dettate del Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

Con il Piano dettagliato degli obiettivi, invece, si identificano gli obiettivi operativi, scendendo ad un livello inferiore di responsabilità, ossia assegnandoli ai diretti responsabili all'interno delle Aree.

Alcuni obiettivi strategici assumono natura trasversale in applicazione del principio di circolarità delle informazioni e dell'approccio integrato nello svolgimento dell'azione amministrativa previsto dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Sono gli obiettivi che, in quanto dotati di portata intersettoriale, coinvolgono per la loro realizzazione una pluralità di strutture organizzative.

Questo fa sì che alla rappresentazione dell'albero della performance si aggiunga oltre alla dimensione verticale-gerarchica, una lettura orizzontale che consente di far emergere gli obiettivi prioritari e maggiormente sfidanti dell'Amministrazione.

Piano degli obiettivi

Ciascun Responsabile è tenuto a garantire il corretto funzionamento dell'Ufficio cui è preposto nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e nell'erogazione dei servizi ai cittadini, nel rispetto dei vincoli e delle prescrizioni dettate da norme di legge e dai regolamenti.

Vengono pertanto specificati nel PdO quegli obiettivi ulteriori rispetto alla ordinaria attività degli uffici che il Sindaco e la Giunta individuano come strategici e fondamentali in relazione al Programma amministrativo di Mandato da attuare.

Costituisce generale fattore di riduzione della valutazione ottenuta il mancato rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge che regolano l'attività dell'ufficio nelle materie di propria competenza.

Costituiscono fattori di esclusione della valutazione il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati con la conseguente impossibilità di erogare l'indennità di risultato e trattamenti accessori comunque denominati.

Partendo, come sopra enunciato, dagli atti di programmazione (DUP e Bilancio), l'Amministrazione ha individuato per l'anno 2021 gli obiettivi di cui si allegano le schede e che possono vedere coinvolte le varie strutture operative dell'Ente in modo trasversale.