

COMUNE DI FERRAZZANO  
PROVINCIA DI CAMPOBASSO

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
documento programmatico triennale  
**2022 - 2024**

# INDICE

## **PREMESSA**

1. Finalità
2. Contenuti
3. Principi generali.

## **INTRODUZIONE**

## **STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO**

- 1. Presentazione del Piano**
- 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni**
  - 2.1. Chi siamo
  - 2.2. Cosa facciamo
  - 2.3. Come operiamo
- 3. Identità**
  - 3.1. L'amministrazione "in cifre"
  - 3.2. Mandato istituzionale e Missione
  - 3.3. Albero della performance
- 4. Analisi del contesto**
- 5. Obiettivi strategici**
- 6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**
- 7. Allegati tecnici**

## **SCHEDE**

- Macroaree – Obiettivi strategici – Azioni
- Macroarea Strategica
- Piano di dettaglio degli obiettivi
- Programma (descrizione programma DUP)
- Obiettivi (azioni, tempistica)
- Indicatori per obiettivo
- Relazione stato attuazione dei programmi e rendiconto della gestione

## PREMESSA

L'art.3, del D.Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni debbano adottare, nel rispetto delle disposizioni contenute nel citato Decreto, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale<sup>3</sup> e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al **soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi**.

Il successivo art. 4 definisce il ciclo di gestione della performance, individuando nel piano delle performance il documento triennale **"di guida e unione"** tra le funzioni di programmazione e gestione.

Il citato art. 4 definisce, al comma 2, il ciclo di gestione della performance articolandolo nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;*
- 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.*

La stessa CIVIT, con delibera n. 112 del 28 ottobre 2010, ha delineato, nel rispetto dell'art. 10. comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la **struttura e modalità di redazione del Piano della performance**.

Benché la delibera trovi immediata applicazione per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie fiscali (con esclusione dell'Agenzia del Demanio), contiene anche le linee guida per regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel decreto legislativo n. 150 del 2009, contenente istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Nel Piano della Performance sono riportati per settore i responsabili e le posizioni organizzative ai quali sono stati assegnati obiettivi annuali e risorse finanziarie con il riferimento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024

A tutti gli obiettivi sono stati collegati degli indicatori su cui si baserà successivamente la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

### 1. Finalità

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale e/o annuale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano è redatto con 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. Questo consente la verifica interna ed esterna del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.
- la comprensibilità della rappresentazione della performance. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. La missione istituzione condiziona l'ente locale nel perseguimento degli obiettivi e degli indicatori che la legge di volta in volta rende obbligatori o che definiscono la virtuosità dell'ente rispetto alla disciplina relativa agli equilibri di bilancio.

-

### 2. Contenuti

All'interno del Piano devono essere riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale relativamente agli obiettivi assegnati al personale ed ai Responsabili di servizi (titolari di P.O.)

In particolare occorre che nel Piano siano presenti i seguenti ulteriori contenuti:

- a) la descrizione della “identità” dell’amministrazione e, cioè, di quegli elementi che consentono di identificare “chi è” (mandato istituzionale e missione) e “che cosa fa” l’amministrazione (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi).
- b) l’evidenza delle risultanze dell’analisi del contesto interno ed esterno all’amministrazione. Ad esempio: attraverso l’analisi del contesto esterno si ricavano informazioni importanti sull’evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli stakeholders, elementi essenziali per la qualità della rappresentazione della performance.

**3. Principi generali.** Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- *n. 1: Trasparenza* - L’amministrazione ha l’obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano in coerenza con la disciplina del decreto e gli indirizzi della Commissione.
- *n. 2: Immediata intelligibilità* - Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.).
- *n. 3: Veridicità e verificabilità* - I contenuti del Piano devono essere costruiti in modo attendibile rispetto alle ipotesi per l’immediato futuro (traducibili in indicatori di risultato atteso).
- *n. 4: Partecipazione* - È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale P.O. che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.
- *n. 5: Coerenza interna ed esterna* - I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna, economiche ed umane disponibili).
- *n. 6: Orizzonte pluriennale* - L’arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance.

Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto di due elementi:

- il collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilanci-struttura, contenuti e modalità di definizione del piano: La struttura determina l’impostazione, ossia la forma del Piano, e il contenuto definisce che cosa si scrive in ogni sezione del Piano.
- *n. 7 - Orizzonte annuale* - Il Piano Esecutivo di Gestione è definito attraverso una procedura negoziata tra Sindaco, Giunta e dipendenti titolari di P.O., coordinata dal Segretario comunale e con il supporto tecnico dell’OIV. Il P.E.G. viene approvato dalla Giunta comunale, di norma, entro 30 giorni dall’approvazione del bilancio di previsione.

Gli obiettivi gestionali, collegati a specifiche finalità di Giunta, sono le attività, le azioni e gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere, per ciascuno di essi, una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, il personale e le eventuali risorse finanziarie assegnate. Per le attività innovative, l’obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell’attività stessa negli atti successivi.

Gli obiettivi:

- danno concretezza al Piano Esecutivo di Gestione, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protragano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- manifestano il passaggio di consegne fra organi politici ed organi tecnici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati nel corso dell’anno ed a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d’attività, costo, ecc.), di qualità, di produttività e di trasparenza e di integrità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;

e) confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;

f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti responsabili titolari di P.O. collegano, individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti, attraverso specifici Piani di lavoro, ulteriori obiettivi, individuali o di gruppo, indicando il coordinatore ed i livelli di risultato attesi. I piani di lavoro devono contenere i tempi e le fasi previste per il raggiungimento degli obiettivi singolarmente considerati.

I dipendenti responsabili titolari di P.O., nel corso del procedimento descritto nei commi precedenti e nel corso dell'anno possono chiedere di integrare o correggere la programmazione iniziale, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni regolamentari in merito.

## INTRODUZIONE

Per il Comune di Ferrazzano, l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 150 del 2009 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 nuovo mandato amministrativo (2019-2024) che sta consentendo il miglioramento delle politiche di sviluppo e di promozione del territorio, di riorganizzazione dell'Amministrazione comunale ed una maggiore apertura al dialogo ed alla partecipazione dei cittadini alla vita pubblica.

al Piano della *performance* è affidata la funzione di rappresentare *“in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale titolare di P.O.”*.

Il piano della *performance* è, quindi, adottato a seguito dell'approvazione delle Linee Programmatiche di Mandato 202019-2024, del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 e del Piano Esecutivo di Gestione 2022, nonché dell'assegnazione degli obiettivi per l'anno in corso al personale titolare di P.O..

Un altro importante tassello aggiuntosi al processo di attuazione della riforma è rappresentato dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale come previsto dall'art. 7 del decreto legislativo 150/2009.

In particolare, per quanto riguarda i contenuti del piano della *performance* la scelta del livello di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della *performance* di ciascun esercizio, all'interno del piano. Pertanto, nel presente documento, viene illustrata l'articolazione della *performance* organizzativa del Comune di Ferrazzano.

Per quanto concerne la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale, gli obiettivi individuali confluiscono nel piano della *performance*.

Per quanto riguarda i contenuti del Piano della *performance* la scelta del livello di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della *performance* di ciascun esercizio, all'interno del piano. Pertanto, nel presente documento viene illustrata l'articolazione della *performance* organizzativa ed individuale del Comune di Ferrazzano per l'annualità 2022

## STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO

### 1. Presentazione del Piano

Il Piano della *performance* 2022 costituisce il principale strumento per fornire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Ente per lo stesso anno, affinché possano valutare la bontà delle scelte effettuate e, successivamente, il grado di conseguimento dei risultati stessi.

Il Piano attinge i suoi contenuti dagli atti di programmazione (*Documento Unico di Programmazione – D.U.P.*) e di pianificazione (*Piano Esecutivo di Gestione– P.E.G.*), in quanto questi sono i documenti formali che danno certezza dei risultati programmati e delle responsabilità di attuazione che ricadono sulle strutture amministrative e sui singoli responsabili di servizio.

Con il presente Piano della *performance* l'Amministrazione risponde all'impegno di assicurare la massima trasparenza sulle attività e sugli obiettivi che ha programmato. È un documento programmatico annuale dove sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'Ente, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, in coerenza con le risorse assegnate.

Il Piano della Performance nasce dunque dalla volontà di mettere in condizione i cittadini di interagire con l'Amministrazione da protagonisti in modo consapevole, semplice ed efficace, non da spettatori.

Inoltre, l'Amministrazione comunale è consapevole che la parte più rilevante della sfida del rinnovamento della Pubblica Amministrazione si gioca sul piano culturale. L'impegno è sostenibile solo se la cultura del *servizio pubblico* si evolve, portando coloro che vi lavorano a riconoscersi come parte importante nella produzione del benessere della propria comunità. Condizione necessaria per il miglioramento delle performance è che strategie, obiettivi, risorse e comportamenti siano allineati. Occorre pertanto condividere e gestire in modo sinergico valori, obiettivi e processi: da qui la necessità di aprire il confronto coi dipendenti e di coinvolgerli nelle sfide che l'amministrazione si appresta ad affrontare, investendo nelle risorse umane e nella valorizzazione delle competenze e delle attitudini.

Nel nostro Comune è diffusa, infine, la consapevolezza che la coesione, la crescita e la competitività del territorio passa attraverso la capacità di creare nuove reti territoriali locali, regionali, nazionali e internazionali per dare impulso al cambiamento anche con risorse limitate. La responsabilità per la crescita di un territorio, infatti, può e deve essere condivisa tra più attori, ognuno dei quali, con le proprie competenze e prerogative, può offrire un valido supporto alla realizzazione di un'efficace ed efficiente strategia di sviluppo locale.

Con la presentazione del Piano delle Performance l'amministrazione conferma l'impegno ad un sempre più ampio coinvolgimento dei diversi portatori d'interesse nell'individuazione dei fabbisogni del territorio, nella scelta delle metodologie e degli strumenti, nell'elaborazione e attuazione delle politiche di sviluppo atte a soddisfarli, creando un sistema di attori orientati verso una visione condivisa di interesse pubblico.

Il Decreto Legislativo n.150 configura il ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le attività di pianificazione e relativa attribuzione di risorse, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione.

È infatti il collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio che attribuisce concretezza e realizzabilità a siffatto percorso in quanto collega all'assegnazione di obiettivi le relative risorse.

L'organo politico assume un ruolo fondamentale in tutte le fasi del ciclo di gestione, in quanto investito direttamente dalla legge (art.15) nel promuovere la cultura della responsabilità volta al miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

L'art.6 esalta questo ruolo quando attribuisce agli organi di vertice politico, con il supporto dei dirigenti, la responsabilità del monitoraggio e degli interventi correttivi.

Finalità essenziale della riforma è quella di costruire una p.a. orientata a migliorare la qualità e quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, in una prospettiva che possa assicurare la comparabilità delle proprie attività locali in ambiti più vasti .

A tal fine, l'art.4, comma 2, lett.d) della legge delega, prevede azioni volte a promuovere la *“confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni”*.

Se, inoltre, da una parte rimane confermato il ruolo dell'ANCI in materia di indirizzo, coordinamento e supporto, così come prevede il protocollo tra ANCI e CIVIT sottoscritto il 16.9.2009, viene riconosciuta una posizione fondamentale nell'ordinamento delle amministrazioni pubbliche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al quale compete assicurare le condizioni necessarie per attuare il ciclo di gestione della performance che si conclude con la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

L'ANCI nelle linee guida sull'applicazione del decreto n.150 si è posta il problema se l'OIV sostituisca il nucleo di valutazione sulla scorta di quanto stabilito dall'art.14 del decreto n.150 per il quale *“l'organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno comunque denominati di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999 n.286”*.

Da rilevare che la CIVIT, con la delibera n.112 del 10.12.2010, ha dato atto che l'art.14 del decreto n.150 non trova applicazione per i Comuni e quindi rientra nella discrezionalità del singolo ente costituire o meno l'OIV, che qualora costituito è soggetto alla disciplina del citato art.14.

Questo documento risponde alla necessità di definire, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte declinando nell'azione quotidiana la volontà espressa dal legislatore con il decreto n.150, che permette di misurare l'effettiva realizzazione della programmazione politico-strategica.

In particolare, il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola il documento unico di programmazione (DUP) annesso al bilancio di esercizio. E quest'ultimo è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 .

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il che è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

## **2. Il Ciclo di gestione della performance**

L'elemento di partenza di un corretto ciclo di misurazione della performance è costituito di programmi dell'Amministrazione e dalle relative priorità.

Secondo quanto stabilito dalla deliberazione n.112/2010, recante: *“Struttura e modalità di redazione del Piano delle Performance”* (art.10, comma 1, lett.a), del decreto legislativo 27.10.2009

n.150) della CIVIT, il Piano di che trattasi costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance; un documento programmatico a valenza triennale in cui in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà subito dopo la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Nel Piano vengono formulati gli obiettivi dell'amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'art.5, comma 2, del decreto.

Gli obiettivi devono rispettare i requisiti sopra descritti;

### **2.1 Albero della performance**

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

1 Servizi esterni, rivolti ai cittadini,

2 alla collettività, al territorio e all'ambiente

3 Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente

4 Gestione dei servizi demografici, amministrativi, tecnici e contabili

5 Sviluppo e tutela della cultura e dei servizi a supporto dell'attività educativa

6 Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

### **3. Gli Attori ed i processi del Ciclo di gestione delle performance**

Il presente Piano dovrà essere il risultato del contributo di più attori del sistema "Comune di Ferrazzano".

In primo luogo, del Consiglio Comunale, che nel momento in cui ha approvato il Documento Unico di programmazione (DUP), nel mettere in luce le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia locale e dei servizi dell'ente, ha precisato le risorse umane, strumentali e tecnologiche nonché una valutazione generale sui mezzi finanziari anche attraverso l'individuazione delle fonti di finanziamento; il DUP è stato redatto anche in relazione con le linee programmatiche di mandato.

In secondo luogo, la Giunta Comunale, che con l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG), individua per i servizi/Centri di costo gli obiettivi di gestione, le dotazioni finanziarie e strumentali necessarie al raggiungimento degli stessi. Il PEG, frutto sostanziale del processo negoziale interno tra componente politica e componente burocratica, rappresenta un importante documento organizzativo-gestionale che definisce gli assetti, le responsabilità e gli strumenti dell'ente e delle sue articolazioni. Attraverso il PEG, infatti, l'amministrazione definisce:

- a. le attività, gli obiettivi e quindi i livelli di performance attesi assegnati alle strutture con l'indicazione degli strumenti per la verifica della loro realizzazione;
- b. le entrate finanziarie attese, di diretta gestione;
- c. le risorse, correnti e in conto capitale, di diretta gestione;
- d. il personale assegnato rispetto alla dotazione organica dell'Ente;
- e. gli indicatori e i valori programmati;
- f. gli indicatori che devono rappresentare sostanzialmente le dimensioni della qualità ovvero l'accessibilità, la tempestività, la trasparenza e l'efficacia.

Con il Piano della performance la Giunta Comunale definisce gli obiettivi e le azioni specifiche in relazione alla pianificazione strategica dell'amministrazione coordinando a tal fine l'attività dei responsabili titolari delle posizioni organizzative nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ciascun responsabile, nell'ambito delle proprie attività, degli obiettivi specifici individuali e delle strutture assegnate declina gli obiettivi di performance in relazione al personale assegnato e secondo le priorità definite negli indirizzi strategici.

In estrema sintesi, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e, individuale come descritta più sopra intervengono quindi:

- a. il Nucleo di valutazione ;
- b. la Giunta Comunale, per quanto di competenza;
- c. il Consiglio Comunale, per quanto di competenza;
- d. i Responsabili titolari di P.O.

Per quanto sopra, il piano potrà essere soggetto a modifiche nel corso del tempo.

I processi rappresentano la sistematizzazione dell'attività istituzionale del Comune e rappresentano, quindi, un insieme di atti, attività procedimenti omogenei rivolti a specifici soggetti.

Utilizzare i processi come unità di analisi presenta un duplice vantaggio: obbliga a focalizzare l'attenzione sui servizi erogati (gli output) e permette di rendere efficienti i processi di lavoro superando la parcellizzazione del processo in servizi.

Ogni processo può essere il risultato congiunto del lavoro di diversi uffici, servizi, settori.

Il valore atteso degli indicatori rappresenta l'impegno dell'Amministrazione e della struttura a far progredire nel periodo di riferimento alcuni indicatori, che rappresentano i reali incrementi della

produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi resi, inteso come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale attività gestionale.

I Responsabili dei servizi, entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano, tradurranno gli obiettivi assegnati in obiettivi per i dipendenti e comunicheranno adeguatamente a tutti i dipendenti gli obiettivi loro assegnati, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo proporre l'aggiornamento degli obiettivi e dei relativi indicatori, in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi, il Nucleo, dopo la misurazione dei risultati, valida la Relazione sulla performance, da trasmettere alla Giunta Comunale non oltre il 30 giugno.

#### **4. Gli indicatori**

L'Amministrazione comunale e il personale del Comune di Ferrazzano sono consapevoli delle crescenti esigenze della comunità locale che rendono necessario la dovuta attenzione ai costi ed agli standard di qualità.

A tal fine si realizzeranno indagini di gradimento specifiche richiedendo direttamente agli utenti in merito al loro grado di soddisfazione (customer satisfaction).

Oltre a tali attività di indagine sul gradimento da parte degli utenti, l'Amministrazione comunale provvederà a monitorare in itinere i costi relativi ai processi, per garantire non solo il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed economicità, assicurando all'occorrenza tempestive manovre correttive, ma anche le condizioni per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica con particolare riguardo al Patto di Stabilità Interno attualmente sostituito con il pareggio di competenza del bilancio dalla legge di stabilità 2016 L. n. 208/2015 .

Per quanto riguarda i costi dei processi questi sono stati individuati considerando le seguenti voci:

1. costo delle risorse umane, corrispondenti al costo delle unità operative impegnate nel processo;
2. costi diretti, ovvero spese sostenute rilevabili dai capitoli di bilancio assegnati per la realizzazione di ciascun processo;
3. costi dei collaboratori esterni, ovvero delle collaborazioni esterne;

Una delle finalità strategiche fondamentali del Piano è quella di garantire il controllo dei costi dei processi, che costituiscono le spese correnti destinate al funzionamento del Comune (esclusi gli interessi passivi per i prestiti ed il fondo di riserva).

Si tratta di conseguire il progressivo e costante miglioramento dell'efficienza della gestione del Comune, incentrata sul razionale utilizzo delle risorse disponibili, tenendo conto dei bisogni della collettività, e degli atti di programmazione politica, finanziaria e strategica dell'Amministrazione definite nel Programma di mandato e nel programma/progetti contenuti nel Documento Unico di programmazione;

#### **5. Le azioni di miglioramento del ciclo di gestione**

1. Definizione del ciclo di gestione e di programmazione del bilancio integrato al ciclo di governo;
2. Definizione degli indicatori per la verifica degli impatti prodotti dalle politiche amministrativo-gestionali;
3. rilevazione del benessere organizzativo e definizione delle azioni di miglioramento organizzativo;
4. Attuazione di azioni finalizzate alla rilevazione della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
5. Diffusione della cultura della qualità e della trasparenza dei servizi;
6. Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini anche attraverso lo sviluppo delle forme di partecipazione e di collaborazione previste nello Statuto dell'Ente;
7. Potenziamento del controllo di gestione al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nella realizzazione degli obiettivi di che trattasi.

## **6. Il sistema premiante (ex d.lgs.150/2009) la valutazione del personale dipendente**

Relativamente al peso degli incentivi monetari nella motivazione degli individui all'interno delle organizzazioni, in genere, nelle amministrazioni pubbliche spesso si è registrato un basso, a volte nullo, livello di differenziazione nell'erogazione degli incentivi individuali, secondo un approccio fortemente egualitaristico e, quindi, fortemente penalizzante per i più meritevoli; molte delle differenze sono state fatte su parametri formali (presenza in servizio, livello di inquadramento, ecc.) e non sulla base dei meriti accumulati e dei risultati prodotti. Poiché l'incentivo serve a migliorare la qualità dei servizi e la produttività delle amministrazioni pubbliche le distribuzioni di incentivi devono corrispondere effettivi miglioramenti sui piani evidenziali.

Un utilizzo evoluto degli incentivi può rappresentare una leva fondamentale per affermare una concezione meritocratica, per orientare effettivamente ai risultati, per sviluppare una maggiore propensione al rischio e all'assunzione di responsabilità, per promuovere e sostenere l'innovazione, ecc. Una corretta gestione del sistema degli incentivi deve vedere un collegamento diretto tra questi e l'ottenimento dei risultati.

Per l'anno 2022 sono stati definiti gli obiettivi meglio descritti nelle successive schede per singola area nonché nel PEG che si allega al presente piano.

## **7.Valutazione**

La valutazione della performance organizzativa ed individuale è una tappa fondamentale del ciclo di gestione della performance istituito dal D.lgs. n.150/2009. Il decreto legislativo n.150/2009 prevede, in caso di sistemi non adeguati, il divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai responsabili dei servizi.

### **7.1 - CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Alle P.O. sarà attribuita una percentuale di indennità di risultato (tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione art.3 CCNL 31/03/1999) in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Successivamente, in relazione al punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione della performance 2022 (obiettivi raggiunti) sarà erogata l'indennità di risultato rapportata a detta percentuale.

A PARTE il piano di misurazione e valutazione.

# OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

## (il valore della performance individuale è pari a 70)

### AREA AMMINISTRATIVA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio (art. 5 del presente piano)

descrizione	2018	2019	2020	2021
<b>Popolazione totale (31/12)</b>	<b>3382</b>	<b>3282</b>	<b>3260</b>	<b>3248</b>
<b>Residenti stranieri (31/12)</b>	<b>78</b>	<b>86</b>	<b>69</b>	
<b>Carte di identità rilasciate (inclusi i rinnovi)n. CIE</b>	<b>529</b>	<b>385</b>	<b>250</b>	<b>410C IE+1 9 cart.</b>
<b>Variazioni anagrafiche</b>	<b>440</b>	<b>301</b>	<b>130</b>	<b>115</b>
<b>Eventi registrati nel registro di stato civile</b>	<b>96</b>	<b>107</b>	<b>132</b>	<b>127</b>
<b>elettori</b>	<b>3118</b>	<b>3115</b>	<b>3101</b>	<b>3111</b>

Obiettivo operativo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito in sede di valutazione
Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza, attuazione delle misure previste dal piano	Max punti 7	
Gestione sito web con particolare riferimento alla sezione amministrazione trasparente - collaborazione con ufficio anagrafe, stato civile e servizi scolastici	x	x	x	Il personale assegnato collabora per il conseguimento degli obiettivi del piano. Partecipazione al percorso di digitalizzazione del proprio settore	Max punti 7	
Gestione del servizio neve	x	x	x	In occasione delle precipitazioni nevose, tempestiva attivazione delle ditte incaricate, controllo dei tempi di intervento di ciascuna, rendiconto delle ore ai fini delle liquidazioni	Max punti 6	

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE  
AREA FINANZIARIA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio

descrizione	2018	2019	2020	2021
Numero determine predisposte	48	231	58	
Numero reversali	1116	1051	1155	1379
Numero mandati	1085	1207	1218	1077
Numero fatture registrate	617	522	561	
Numero rendiconti agenti contabili	3	3	3	
n. impegni di spesa			903	

**TRIBUTI**

descrizione	2018	2019	2020	2021
Elaborazione dati accertamenti già emessi IMU	221	636		0
Elaborazione dati accertamenti già emessi TASI	94	581		0
Elaborazione dati accertamenti già emessi TARI	358	680		0
Numero istruttorie rimborsi	/	12		6
Elaborazione dati accertamenti già emessi Acqua	362	829		0

**OBIETTIVO STRATEGICO servizio finanziario: armonizzazione dei sistemi contabili – recupero evasione**

Obiettivo operativo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito in sede di valutazione
Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza, attuazione delle misure previste dal piano	Max punti 7	
Transizione al digitale	x	x	x	Attuazione nell'ambito del proprio settore delle misure per la digitalizzazione	Max punti 6	
Aggiornamento patrimonio comunale	x	x	x	Completamento dell'aggiornamento del patrimonio comunale in collaborazione con il servizio tecnico	Max punti 7	

**AREA TECNICO MANUTENTIVA**  
**PERSONALE INTERNO**

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2019	2020	2021
Numero ore apertura al pubblico	30	30	30
Numero appalti eseguiti	4		
Numero affidamenti in economia			
Numero determine predisposte	175		
Numero interventi manutenzione ordinaria e straordinaria			
Numero C.I.G. richiesti			
Numero richieste regolarità contributiva allo sportello telematico dell'INPS( DURC inarcassa ecc.)			

Obiettivo operativo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito in sede di valutazione
Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza, attuazione delle misure previste dal piano	Max punti 7	
transizione al digitale	x	x	x	Attuazione nell'ambito del proprio settore delle misure per la digitalizzazione es. attivazione SUE digitalizzazione P.d.F.	Max punti 6	
collaborazione con il servizio finanziario-settore commercio per gestione SUAP	x	x	x	Collaborazione Gestione SUAP per la parte tecnica	Max punti 7	

**AREA TECNICO MANUTENTIVA  
PERSONALE ESTERNO**

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2018	2019	2020	2021
Numero ore apertura al pubblico	30	30	30	30
Numero appalti eseguiti	4	4		
Numero affidamenti in economia	40			
Numero determine predisposte	156	175		
Numero interventi manutenzione ordinaria e straordinaria	50			
Numero C.I.G. richiesti	130			
Numero richieste regolarità contributiva allo sportello telematico dell'INPS( DURC inarcassa ecc.)	135			

Obiettivo operativo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito in sede di valutazione
Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024	x	x	x	attuazione delle misure del PTPCT per quanto di propria competenza, attuazione piano	Max punti 7	
Attività connesse alla stagione invernale	x	x	x	Spargimento sale stagione invernale	Max punti 6	
Rilievi consumi idrici	x	x	x	Rilievo consumi controllo contatori, prelievi abusivi ecc.	Max punti 7	

**AREA DI VIGILANZA**

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -

descrizione	2019	2020	2021
Numero pratiche di commercio istruite		32	
Numero atti pubblicati			
Numero ordinanze in materia di viabilità			

Obiettivo operativo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito in sede di valutazione
Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza, attuazione delle misure previste dal piano	<b>Max punti 7</b>	
Gestione albo on line, redazione e gestione ordinanze viabilità gestione automezzi	x	x	x	pubblicazione di atti e provvedimenti all'albo on line ordinanze, mappatura dei mezzi con relative scadenze riguardo agli adempimenti obbligatori quali polizze, bolli ecc. controllo delle schede di utilizzo dei mezzi	<b>Max punti 7</b>	
Gestione baratto amministrativo	x	x	x	Gestione dell'istituto del baratto amministrativo	<b>Max punti 6</b>	