



COMUNE DI ZERBOLO'

PROVINCIA DI PAVIA

Via Roma n. 116 – 27020 – Zerbolò (PV)
Codice Fiscale : 00460320187

Telefono : 0382.818672 - Fax : 0382.818771

E-mail : protocollo@comune.zerbolovv.it

P.E.C. : protocollo@pec.comune.zerbolovv.it

Sito Internet : www.comune.zerbolovv.it

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 09.01.2021

PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2021

Il Piano della performance del Comune di Zerbolò, che annovera al 31/12/2020 n. 1713 abitanti, viene redatto in termini strettamente ancorati ai contenuti delle linee programmatiche di mandato e agli atti di programmazione economico-finanziaria, strategica, operativa e gestionale.

All'interno dell'Ente non sussiste alcun dipendente a tempo pieno e indeterminato con posizione organizzativa, in quanto risultano in servizio esclusivamente n. 3 dipendenti, di cui n. 1 Agente di Polizia Locale, n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C (già Agente di P.L.) e n. 1 Collaboratore Amministrativo Cat. B (in convenzione per numero 18 ore settimanali ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004 – nonché ai sensi del vigente C.C.N.L. 21 maggio con il Comune di Zinasco).

Sulla base del D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, gli Enti Locali approvano il Piano delle Performance unito organicamente nel P.E.G., così come disposto dall'art. 169 "armonizzato" del D.Lgs. n. 267/2000 che al comma 3 testualmente prevede:

"L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis".

Fondamentale risulta il raccordo con il sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMVP) che rappresenta un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

Ai fini di una efficace gestione del processo di pianificazione e programmazione e di una sua corretta formalizzazione, risulta utile un raccordo del Piano della performance con la Nota integrativa al Bilancio.

Il Piano della Performance viene appositamente coordinato con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, in linea con le previsioni dettate dalla Legge nr. 190 del 06.11.2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

E' opportuno richiamare l'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, modificato dal successivo D.Lgs. 25/05/2017 n. 74, unitamente al D.Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 25/05/2017 n. 75.

Atteso che nella redazione del suddetto piano vengono perseguite le seguenti 5 fasi: definizione della identità dell'organizzazione; analisi del contesto interno ed esterno; definizione degli obiettivi strategici; definizione degli obiettivi operativi; comunicazione all'interno ed all'esterno dell'ente.

Considerato che il Piano deve ispirarsi alla sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni (chi siamo, cosa facciamo, come operiamo); identità (amministrazione in cifre, mandato istituzionale e missione, albero delle performance); analisi del contesto (esterno ed interno); gli obiettivi strategici; obiettivi strategici agli obiettivi operativi (obiettivi assegnati ai responsabili); processo seguito ed azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance (fasi, soggetti e tempi del processo di redazione, coerenza con la programmazione finanziaria, azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance).

Rilevato che in merito all'applicazione negli enti locali il piano delle performance negli enti locali deve essere redatto utilizzando, con tutte le opportune modifiche, gli strumenti di programmazione esistenti e nello specifico si richiama il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.S.) 2021/2023, approvato definitivamente mediante deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 28.11.2020, avente per oggetto: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2021/2023.", esecutiva ai sensi di legge.

Il D.U.P. deve assurgere a punto di riferimento in linea con le nuove disposizioni del D.Lgs. n. 118/2011 e riveste, difatti, carattere programmatico per un arco temporale di tre anni e sulla base dell'art. 170 del Tuel, illustra le caratteristiche generali, "comprende, per la parte entrata, una valutazione generale sui mezzi finanziari" e per la spesa "redatta per missioni, programmi e titoli", prevede le finalità che si intendono conseguire e le risorse umane e strumentali ad esse destinate. Il Documento deve indicare "anche gli obiettivi che si intendono raggiungere, sia in termini di bilancio che in termini di efficacia, efficienza ed economicità del servizio".

Per il contesto interno si evidenzia che il Comune di Zerbolò annovera una popolazione inferiore ai duemila abitanti e risultano in servizio al 31/12/2020 esclusivamente numero tre dipendenti a tempo pieno e indeterminato.

Dato atto della classe demografica dell'Ente, ai sensi dell'art. 169 TUEL, con popolazione ben inferiore a 5.000 abitanti, si provvede all'assegnazione delle risorse d'esercizio mediante deliberazione della Giunta Comunale in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, con attribuzione delle risorse ai centri di responsabilità, facenti capo ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, in servizio a tempo pieno e indeterminato presso altri Enti limitrofi ed utilizzati presso il Comune di Zerbolò in convenzione e/o extra orario ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004.

Il Piano delle Performance 2021, prende corpo sulla base del D.U.P.S. 2021/2023 con la fissazione degli obiettivi gestionali ai responsabili dei servizi.

Al riguardo si precisa che per l'anno 2021 mediante decreti sindacali è stata attribuita:

- la responsabilità del “Servizio Territorio e Ambiente” al Geom. Daniele Carelli, dipendente del Comune di Dorno (PV) utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004;

La proposta di obiettivi gestionali per l'anno 2021 si sostanzia per il **Servizio “Territorio e l'Ambiente”**, attribuita al Geom. Daniele Carelli, come di seguito:

- Ricerca eventuali beni ascrivibili al patrimonio comunale disponibile da valorizzare e/o alienare;
- Procedure contrattuali con provvedimenti a contrarre afferenti l'Area “Territorio e Ambiente”;
- Valutazione progetti per realtà socio-assistenziali.
- Progettazione lavori pubblici in esito ai bandi e risorse assegnate all'Ente.
- Adempimenti inerenti alla trasparenza e in materia di anticorruzione in collaborazione con il Segretario Comunale/ Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con pubblicazione dei dati all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. n. 97/2016;
- Sottoscrizione contratti della propria area per successiva registrazione telematica dei contratti ai sensi del CAD (D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.).

Invece per quanto concerne la responsabilità del Servizio “Amministrativo – Finanziario” è stata attribuita dalla Giunta al Sindaco per garantire la funzionalità del servizio e non paralizzare l'attività dell'Ente.

La proposta di obiettivi gestionali per l'anno 2021 sono riportati altresì nelle schede che fanno parte integrante e sostanziale del Piano delle Performance, secondo il sistema di valutazione delle performance approvato dall'Ente e valevole per l'anno 2021.

Costituiscono, altresì, obiettivo di performance individuale e organizzativa per il personale del Comune di Zerbolò anche i seguenti obiettivi:

- 1) diffondere tra i dipendenti la conoscenza del piano di prevenzione anticorruzione e del codice di comportamento, nonché garantire i percorsi di formazione previsti dal piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- 2) monitorare lo stato di attuazione delle misure individuate dal Piano di prevenzione, in quanto il monitoraggio risulta, come ribadito anche dall'ANAC *“il vero obiettivo degli strumenti anti-corruzione, in quanto evidenzia che cosa l'amministrazione sia stata concretamente in grado di attuare, nell'anno di riferimento, in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi e costituisce l'indispensabile punto di partenza per l'elaborazione del nuovo Piano di prevenzione”*.

In particolare, costituiranno obiettivi di *performance organizzativa*:

- il generale incremento del livello di trasparenza dell'Ente;
- l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione definite nel piano;
- l'innalzamento del livello di consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso l'incremento in corso d'anno delle iniziative formative.

Dovranno, invece, costituire per i dipendenti obiettivi *di performance individuale*:

- l'adempimento, da parte di ciascun servizio, degli obblighi di trasparenza relativamente ai dati, documenti ed informazioni di propria competenza;
- l'attuazione, da parte di ciascun servizio, delle misure di prevenzione della corruzione inerenti la propria specifica competenza.

L'insieme di questi documenti corrisponde alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle performance, tenuto conto che i predetti documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuale del responsabile; in tale ambito, il PEG, comunque denominato, costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare come il "contenitore omnibus capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo".

La struttura del Piano delle Performance, in linea con l'art. 33, comma 2, del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, riflette che questo documento deve contenere una proiezione triennale, ovvero l'orizzonte temporale dello strumento di pianificazione gestionale deve essere di tre anni, ma gli obiettivi in ogni caso debbono riferirsi ad ogni singola annualità. Ovviamente rimane fermo il principio per cui la sua durata è annuale, ma è opportuno che vengano indicati anche gli elementi caratterizzanti dell'attività dell'ente nel biennio successivo. In altri termini, il primo anno è immediatamente produttivo di effetti, mentre gli altri 2 hanno carattere programmatico.

Per quanto riguarda una dimensione triennale non solo del D.U.P.S., si precisa che gli obiettivi pur pianificati anche su tale base, alla luce delle contenute dimensioni del Comune, risultano, tuttavia esplicitati in modo specifico nella loro declinazione annuale, per una più idonea configurazione degli stessi e inoltre, per quanto riguarda il sistema di misurazione ed i relativi indicatori, con l'indicazione della misura/standard di partenza e la misura/target attesa", il "sistema di raccordo tra i risultati misurati e la struttura organizzativa", e i "fattori/parametri di misurazione degli apporti individuali.

L'insieme dei documenti programmatici, Bilancio triennale, PEG, DUPS corrisponde alle esigenze che il legislatore ha posto a base del piano delle performance, tenuto conto che i predetti documenti non devono limitarsi esclusivamente alle indicazioni di carattere finanziario, ma devono contenere gli elementi necessari per la valutazione della performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative ed individuale del responsabile; in tale ambito, il PEG costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare come il "contenitore omnibus capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo".

Per i Comuni delle dimensioni di Zerbolò il piano delle performance dovrà essere adattato alle indicazioni dettate per il piano delle performance in modo da:

- 1) rendere evidenti i collegamenti tra indirizzi politici, strategia ed operatività;
- 2) esplicitare la gestione degli outcome, intesa come l'individuazione degli impatti di politiche ed azioni;
- 3) esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici;
- 4) essere predisposto in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso;
- 5) essere trasformato in un documento programmatico triennale in cui sono "esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target";

Sul terreno applicativo si suggerisce che gli Enti Locali prevedano che il PEG, comunque denominato, contenga tanto gli obiettivi di performance organizzativa dell'intera struttura e delle sue articolazioni organizzative, che gli obiettivi di performance individuale da assegnare ai singoli dirigenti, negli enti sprovvisti di dirigenti, ai titolari di posizione organizzativa.

Il PEG deve essere strettamente e direttamente raccordato, in misura ben maggiore di quanto oggi non avvenga, con il DUPS, il quale deve contenere l'indicazione delle priorità strategiche che l'ente assume. Talché il PEG deve contenere le indicazioni attraverso le quali dare attuazione alle prescrizioni dettate in tale documento ed i singoli obiettivi in esso indicati devono essere raccordati con le priorità strategiche assunte dall'ente. In questo modo si può dare una immediata attuazione alla distinzione tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi.

Inoltre sembra necessario che nel documento sulle performance siano previsti i risultati esterni, le conseguenze per i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati, che si vogliono realizzare, oltre alla previsione degli indicatori sulla cui base misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi da parte dei Responsabili; occorre garantire il concreto rispetto del vincolo a che il documento risulti facilmente leggibile da parte dei soggetti esterni ed a che sia i responsabili che i soggetti esterni interessati siano coinvolti nella sua formazione.

Per quanto sopra esposto si ritiene, comunque, per un Comune di non grandi dimensioni, come ricorre per il Comune di Zerbolò, di confermare a titolo di PIANO DELLE PERFORMANCE quanto indicato in collegamento con gli strumenti di cui l'Ente si è dotato, alla luce del vigente SMIVAP e PTPCT, anche con i criteri di valutazione non solo dei responsabili di servizio per la performance individuale ed organizzativa, ma anche del personale dipendente tutto, valutazioni che si proiettano anche nel grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Zerbolò, 9 gennaio 2021

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Maranta COLACICCO