



# 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.zerbolo.pv.it](mailto:protocollo@comune.zerbolo.pv.it)

P.E.C. : [comune.zerbolo@pec.provincia.pv.it](mailto:comune.zerbolo@pec.provincia.pv.it)

Sito Internet : [www.comune.zerbolo.pv.it](http://www.comune.zerbolo.pv.it)

## PIANO OBIETTIVI / PIANO DELLE PERFORMANCE

ANNO 2016

**Richiamato** l'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009.

**Visto** il "*Ciclo delle Performance*" introdotto dal D.Ls. 150/2009, in esecuzione della Legge 15/2009, e considerato che il Piano della performance è strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche di mandato e agli atti di programmazione economico-finanziaria, strategica, operativa e gestionale. In merito alla valutazione della performance organizzativa, l'Ente provvede all'acquisizione, nel corso dell'anno, attraverso incontri/manifestazioni con le associazioni rappresentative della comunità operanti sul territorio, di informazioni circa il grado di adeguatezza dei servizi erogati. Tali informazioni sono rese disponibili al Nucleo di valutazione e sono oggetto di valutazione da parte degli organi competenti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e delle attività, anche al fine della predisposizione della relazione sulla performance.

**Atteso** che nella redazione del suddetto piano viene consigliato di prevedere 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.

**Atteso** che come da deliberazione della stessa ANAC (ex Civit) la struttura del Piano tipico dovrebbe essere la seguente:

- Presentazione del Piano ed indice;
- 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);
- Obiettivi strategici; dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi (obiettivi assegnati ai dirigenti/ 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); nonché gli allegati tecnici.

**Atteso** 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.
- il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2016/2018, approvato mediante deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 14/11/2015 e approvato definitivamente unitamente al BILANCIO DI PREVISIONE 2016 – 2017 – 2018 mediante deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 22/12/2015, esecutiva ai sensi di legge, deve assurgere a punto di riferimento in linea con il D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. Il D.U.P. 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 Comune di Zerbolò, con popolazione ben inferiore a 15.000 abitanti, si è provveduto all'assegnazione delle risorse d'esercizio, ai sensi dell' art. 169 T.U.E.L.

Il Piano dettagliato degli obiettivi, previsto dall'art. 197, comma 2, lett. a), sulla base delle previsioni di cui all'art. 109 predisposto dal Segretario Comunale, inglobato nel Piano delle Performance 2016, prende corpo sulla base del D.U.P. 2016/2018 con la fissazione degli obiettivi gestionali personali per n. 02 (quattro) posizioni organizzative all'interno della pianta organica dell'Ente, corrispondente al seguente servizio:

- Amministrazione generale /Economico - Finanziario: **Betarice Costa**
- Area Tecnica: **Arch. Simonetta Bordonali**

La proposta da assegnare ai Responsabili di Servizio si sostanzia nella valutazione, ai fini della retribuzione di risultato per l'Anno 2016, con indicazione della percentuale più elevata, in base allo svolgimento dell'attività ordinaria e per una parte più contenuta, ancorata ad uno specifico obiettivo.

La proposta di obiettivi gestionali per l'anno 2016, si sostanzia per il Servizio "**Amministrazione generale / Economico – Finanziario**", attribuita alla dipendente Beatrice Costa, come di seguito:

- Adempimenti inerenti alla trasparenza e in materia di anticorruzione in collaborazione con il Segretario Comunale/ Responsabile della prevenzione della corruzione, con pubblicazione

dei dati all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale ai sensi del D.Lgs. 33/2013;

- registrazione telematica dei contratti ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. n. 163/2006 e s.m.i. e CAD (D.Lgs. 82/2005).
- Gestione ordinaria servizi finanziari:
  - predisposizione del bilancio di previsione, variazioni, rendiconto e tutti gli obblighi di rendicontazione alla Corte dei Conti ed al Ministero dell'Interno;ù
  - servizio economato;
  - gestione indebitamento;
- Gestione ordinaria ufficio pianificazione e controllo:
  - coordinamento delle fasi di programmazione e predisposizione documenti di programmazione.

La proposta di obiettivi gestionali per l'anno 2016, si sostanzia per il **Servizio "Tecnico"**, attribuita all'arch. Simonetta Bordonali, come di seguito:

- Chiusura Bandi e rendicontazione opere pubbliche già realizzate nel mandato amministrativo 2009/2014;
- Ricerca eventuali beni ascrivibili al patrimonio comunale disponibile da valorizzare e/o alienare;
- Procedure contrattuali con provvedimenti a contrarre afferenti l'Area Tecnica.

La valutazione verrà illustrata con relativa scheda predisposta con l'indicazione oltre che degli obiettivi da raggiungere anche dei criteri di valutazione.

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".

Per quanto riguarda una dimensione triennale non solo del D.U.P., 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.

**Atteso** che anche ANAC (ex Civit) suggerisce che il PEG, per i Comuni delle dimensioni di Zerbolò, 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";

e che 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.

Inoltre fa presente che si dovrebbero indicare anche le altre componenti in cui si articola la performance organizzativa: gli indicatori della qualità della gestione, la valutazione degli utenti, gli effetti delle politiche delle pari opportunità e l'eventuale ricorso a strumenti di autovalutazione.

Aggiunge che sul terreno della struttura questo documento deve contenere una proiezione triennale: 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.

Il Peg deve essere strettamente e direttamente raccordato, in misura ben maggiore di quanto oggi non avvenga, con il DUP, 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, in questa prima fase anche di apprendimento per un Comune di non grandi dimensioni, come ricorre per il Comune di Zerbolò, di confermare a titolo

di PIANO DELLA PERFORMANCE quanto indicato in collegamento con gli strumenti di cui il Comune si è dotato, anche con i criteri di valutazione non solo dei responsabili di servizio ma anche del personale dipendente, valutazioni che si proiettano anche nel grado di soddisfacimento dei bisogni della collettività.

**Zerbolò, 16 gennaio 2016**

***Il Segretario Comunale***  
***F.to Dott.ssa Maranta COLACICCO***