

COMUNE DI ARENA PO
Provincia di Pavia

Allegato A

PIANO OBIETTIVI / PIANO DELLE PERFORMANCE

ANNO 2022

Documenti richiamati :

- Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) – triennio 2022/2024

Richiamato il Titolo III – “*IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE*”, Capo I “*La Performance*” della parte I^a del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato mediante deliberazione della Giunta Comunale n. 54/2011, modificato da ultimo con D.G.C. n. 135 del 27.12.2017, ad oggetto: “Regolamento Comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi – Dotazione Organica – Norme di accesso”, esecutiva ai sensi di legge, e nella fattispecie richiamati i seguenti articoli:

Articolo 30 quater- Piano 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 si realizza attraverso il Piano della Performance, che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione e pubblicato sul sito istituzionale dell’ente, nell’apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Nel caso in cui non venisse adottato il PEG, sarà possibile procedere ad approvazione separata del PDO e del Piano della Performance, sempre in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.

Art. 30 quinquies - obiettivi

Gli obiettivi sono riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno. Per specifici obiettivi strategici si può prevedere una durata inferiore.

Gli obiettivi devono possedere le seguenti caratteristiche:

- *rilevanza, pertinenza e coerenza: l’obiettivo deve essere aderente ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione*
- *chiarezza e misurabilità: l’obiettivo deve consentire di individuare i risultati da raggiungere e prevedere l’individuazione di opportuni indicatori di risultato*
- *raggiungibilità: l’obiettivo deve essere realizzabile in relazione alla qualità e quantità delle risorse disponibili.*
- *Utilità : devono essere tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- *Definizione nel tempo: devono essere riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*

- *Confrontabilità: deve essere possibile commisurarli ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e con la stessa amministrazione, almeno al triennio precedente.*

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

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 pure 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.S.) 2022/2024, approvato con Delibera del Consiglio comunale n. 4 del 14 febbraio 2022, (esecutiva), integrato con deliberazione n.9 del 16 febbraio 2022, 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 Arena Po, avendo popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti, non ricorre l'obbligo di adottare il Piano esecutivo di gestione ai sensi dell'art. 169/comma 3 del T.U.E.L. (D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.).

Piano degli obiettivi

Ciascun Responsabile è tenuto a garantire il corretto funzionamento della struttura a cui è preposto, garantendo il rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e nell'erogazione dei servizi ai cittadini; ciò nel rispetto dei vincoli, delle "competenze" e delle prescrizioni dettate da norme di legge, da indicazioni variamente formalizzate (es. ANAC-INPS-ISTAT- MEF ecc..) e dalle regolamentazioni comunali.

Vengono pertanto specificati nel PdO quegli obiettivi, ulteriori rispetto alla ordinaria attività della struttura comunale, che il Sindaco e la Giunta comunale 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 (ivi compresi il rispetto delle scadenze riferite alle varie

procedure o incombenze”- ivi comprese quelle statistiche) che regolano l'attività della struttura 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; quanto sopra sulla base di valutazione “oggettiva” e che tenga conto della consistenza/sostanza dell’obiettivo nel senso più ampio del termine (ad.es: un progetto di lavori pubblici “approvato”, ma non finanziato costituisce raggiungimento dell’obiettivo);

Partendo, come sopra enunciato, dal Programma di mandato del Sindaco 2019-2024, l'Amministrazione ha individuato per l'anno 2022 gli obiettivi di cui si allegano le schede e che vedono coinvolte le varie strutture operative dell'Ente, anche in modo trasversale.

La presente proposta, “concertata” con l’Amministrazione, di obiettivi gestionali per l’anno 2022, si sostanzia per ciascun settore dell’Ente come da allegati al presente Piano della Performance e riguarderà il personale effettivamente presente in servizio, posto che - per quanto riguarda “ l’Area demografico-amministrativa”, essa è priva di Responsabile e la responsabilità della struttura è stata attribuita al sindaco;

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 Piano degli obiettivi (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.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.

Si aggiunga che, sempre più spesso, taluni obiettivi vengono definiti con specifici atti dai competenti organi e non più con atti programmatori generali.

Atteso che anche ANAC (ex Civit) suggerisce che il Piano degli obiettivi, per i Comuni delle dimensioni di Arena Po, 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 Piano degli Obiettivi, 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 e, 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 Piano degli obiettivi deve essere strettamente e direttamente raccordato, in misura maggiore di quanto oggi non avvenga con il D.U.P.S., il quale deve contenere l'indicazione delle priorità strategiche che l'ente assume. Talché il Piano degli obiettivi 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.

Gli scorsi anni 2020 e 2021 sono stati caratterizzati da una grave pandemia sanitaria (c.d. da "COVID-19"), dichiarata tale ufficialmente dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, che ha riguardato l'intero pianeta, determinando il decesso di moltissime persone anche in Italia ed anche (per meglio dire – soprattutto) nella nostra regione. Ciò ha determinato anche gravissime conseguenze di tipo economico e sociale

Conseguentemente sono state adottate - dai vari Governi nazionali - rigidissime misure atte al contenimento della diffusione del morbo e financo la chiusura di numerosissime attività economiche; per non parlare delle talvolta rigide regole di erogazione di servizi e prestazioni (si pensi – a titolo di esempio – al c.d. "diritto allo studio") ovviamente i comuni, nel loro ruolo di ente "a fini generali" e comunque più vicino alla cittadinanza, sono stati "fortissimamente" coinvolti sia nell'ambito delle loro "competenze", sia nel mancato (o ritardato) introito di risorse economiche

Inoltre, sia lo Stato e Regione hanno destinato risorse alla "ripresa economica" generale anche attraverso la corresponsione di risorse ai comuni per l'effettuazione di lavori/opere pubbliche
Quanto sopra come doverosa premessa per esprimere la difficoltà di rispettare il Piano dello scorso anno e per anticipare la difficoltà di realizzarne uno per il corrente anno che abbia un minimo di "attendibilità/sostenibilità fattuale"

La situazione pandemica – alla data attuale - è ancora in essere (seppure, almeno in Italia, in forme molto meno "gravi"), tanto che il Governo Nazionale ha prorogato al 31.03.2022 lo stato di emergenza sanitaria ed è impegnato in "politiche" di sostegno all'economia (e, di riflesso, ai connessi problemi sociali); ciò soprattutto utilizzando assai cospicue risorse provenienti dall'UNIONE EUROPEA nell'ambito del c.d. "PNRR";

E' ipotizzabile che anche Regione Lombardia attuerà politiche in tal senso;

Di ciò risentirà indubitabilmente l'attività dei comuni e degli enti locali in genere, che hanno approvato numerosi atti che hanno fortemente "integrato" (con specifici provvedimenti) le indicazioni contenute negli atti programmatici dei suddetti anni 2020 e 2021; aspetto questo che è del tutto plausibile possa ripetersi nel corso di quest'anno 2022, in relazione al quale è oggettivamente assai difficile esplicitare una seria "programmazione".

Ciò premesso, comunque anche nel corrente anno si cercherà di procedere nella stessa "direzione", aggiornando/perfezionando i Piani approvati gli scorsi anni ma irrefragabilmente "tenendo conto" di quanto detto sopra

Il presente 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 ed inglobato nel Piano delle Performance 2022, prende corpo (sulla base del D.U.P. 2022/2024) con la fissazione degli obiettivi gestionali personali per le posizioni organizzative dell'Ente, corrispondenti ai seguenti settori:

- Demografico, protocollo, Servizi Scolastici,
- Lavori pubblici, Urbanistica, edilizia privata ed Ambiente;
- Finanziario, Tributi, personale, affari generali;

Al 1° gennaio 2022 il personale in servizio era composto da 5 unità complessive con contratto di lavoro a tempo indeterminato la cui distribuzione è la seguente:

Demografico, protocollo, Servizi Scolastici

N. 1 Istruttore Direttivo – Responsabile di Servizio con posizione organizzativa. cat. giuridica D, cat. economica D5, in servizio fino al 5 gennaio 2022, cessata dal 6 gennaio 2022 a seguito pensionamento.

N. 1 Esecutore . - cat. giuridica B, cat. economica B5, principalmente addetto alla conduzione dello scuolabus.

Finanziario, Tributi, personale, affari generali

N. 1 Istruttore Direttivo – Responsabile di Servizio con posizione organizzativa. cat. giuridica D, cat. economica D2

N.1 Istruttore Direttivo cat. giuridica D, cat. economica D3

Lavori pubblici, Urbanistica, edilizia privata ed Ambiente

N. 1 Istruttore Direttivo Responsabile di Servizio con posizione organizzativa, cat. giuridica D, cat. economica D4

Si rinvia ai documenti contabili dell'Ente (disponibili sul sito web)

- la deliberazione di G.C. n. 11 del 16 febbraio 2022 esecutiva, di assegnazione definitiva delle risorse ai responsabili di servizio a seguito di approvazione del bilancio di previsione 2022/2024;

In ogni caso l'Amministrazione ha come propria *mission* - secondo le norme della Costituzione, della Carta europea delle Autonomie Locali, delle leggi statali e regionali sulle Autonomie Locali e dello Statuto - l'autogoverno nonché la promozione e lo sviluppo delle Comunità comunali che la costituiscono, concorrendo al progresso materiale e morale della società. L'Unione promuove la più alta integrazione dell'organizzazione e dell'azione amministrativa tra i Comuni che la costituiscono al fine di migliorarne l'adequatezza, l'economicità, l'efficienza e l'efficacia, nell'interesse dei cittadini che vi risiedono.

Il Comune:

- persegue la collaborazione e la cooperazione con tutti i soggetti pubblici e privati e promuove la partecipazione delle cittadine e dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione.
- seleziona i propri obiettivi strategici con un orizzonte temporale triennale ed in linea con le missioni ed i programmi stabiliti attualmente dall'Allegato 14 al D.Lgs. 118/2011.

Il bilancio di previsione (triennale) ricalca la stessa struttura per missioni e programmi del DUP. Il Piano esecutivo di gestione è uno strumento di programmazione dell'Amministrazione comunale. Il Peg comprende il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance (articolo 10 del Dlgs 150/2009).

Questo documento (obbligatorio per gli enti con più di 5mila abitanti ma utile anche per quelli di minori dimensioni) deve essere approvato entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione (articolo 169 del Tuel) in coerenza con il Documento unico di programmazione di cui rappresenta la declinazione operativo-gestionale. Deve avere durata triennale in termini di competenza e annuale in termini di cassa.

Nel PEG sono, quindi, indicati gli obiettivi della gestione che sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. È un documento che dettaglia ulteriormente

OBIETTIVI INDIVIDUALI – VALUTAZIONE PERSONALE DIPENDENTE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Con riferimento al personale titolare di posizione organizzativa le prestazioni saranno soggette a valutazione annuale da parte dell'Organismo di valutazione previsto dal comune anche sulla base di eventuali indicazioni della Giunta.

Il Segretario Comunale
Dott. GIAN LUCA MUTTARINI

ALLEGATI: N.