

PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE 2025-2027 E PIANO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2025

INTRODUZIONE

L'art. 3, del D. Lgs. 150/2009 (decreto cosiddetto Brunetta), modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, 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 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 della performance il documento triennale "di guida e unione" tra la funzione di programmazione e gestione. Il citato art. 4 definisce inoltre, 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, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 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 (Commissione per la valutazione, la trasparenza), con delibera n. 112/2010 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.

Conformemente a quanto previsto dalle seguenti deliberazioni:

- C.C. n. 49 del 23.12.2024, avente per oggetto: "APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE"
- C.C. n. 50 del 23.12.2024, avente per oggetto: "ESAME ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025 – 2027."

il presente documento è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse già assegnate dalla Giunta Comunale, e gli obiettivi a carattere triennale approvati in Consiglio Comunale, sono esplicitati gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Gli obiettivi inseriti nel presente piano, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance, sia organizzativa che individuale, presentano le seguenti caratteristiche:

- 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, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- c) riferibili ad un arco temporale determinato;
- d) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il presente piano è il documento che conclude l'iter di programmazione dell'Ente, e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale. La pianificazione strategica del Comune di Ripalta Cremasca è contenuta nel Documento Unico di Programmazione, definitivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 49 del 23.12.2024. Con l'approvazione del Piano triennale delle performance e piano dettagliato degli obiettivi anno 2025 si conclude, quindi, il ciclo della programmazione, nel quale viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP. Nei prospetti che seguono sono pertanto dettagliatamente descritti gli obiettivi specifici assegnati ai responsabili di Servizio, nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della performance.

Pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dalla seguente normativa:

- l'articolo 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, il quale prevede:
Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance
1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:
 - a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*
 - b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto alla deliberazione di Giunta Comunale di approvazione dei*

singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

- i decreti attuativi del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) - D.P.R. 81/2022 e D.M. 30/06/2022, ai sensi dei quali gli Enti con un numero di dipendenti sino a cinquanta sono tenuti ad approvare il Piano della Performance secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, essendo esonerati dalla redazione della sottosezione del PIAO 2.2. Performance che, negli Enti con più di cinquanta dipendenti, sostituisce il Piano della performance;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione G.C. n. 149 del 16.12.1999, in cui è previsto quale organismo di controllo interno, l'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito con l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009;
- la deliberazione G.C. n. 61 in data 02.05.2019, avente per oggetto: ” *REGOLAMENTO DEL FUNZIONAMENTO DEL PROCESSO E DEGLI STRUMENTI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE*”;
- la rideterminazione dell'organigramma dell'Ente, in applicazione della quale riepiloga le risorse umane attribuite a ciascun Servizio dell'Ente per l'anno 2025 (allegato B1);

l'Amministrazione Comunale, di concerto con il Segretario Comunale e in condivisione con i responsabili di Servizio, ha provveduto a predisporre le schede obiettivi (allegato 2) e gli obiettivi delle performance attribuite a ciascun settore e specifici le quali formano parte integrante del presente “piano degli obiettivi anno 2025”.

Di conseguenza, il relativo “fondo di produttività collettiva 2025” (oggetto di relazione sindacale come da CCNL vigente) sarà distribuito tra i Servizi dell'Ente e destinato al personale comunale che parteciperà al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione Comunale, secondo quanto previsto dal vigente “*Regolamento del funzionamento del processo e degli strumenti di misurazione e valutazione della performance del Comune di Ripalta Cremasca*”, approvato con deliberazione G.C. n. 61 in data 02.05.2019

Allegati:

- riepilogo risorse umane attribuite a ciascun Servizio
- gli obiettivi delle performance attribuite a ciascun settore e specifici, schede degli obiettivi di risultato anno 2025