

COMUNE DI TORRACA

PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2025/2027

Art.169 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 74, prescrive alle Amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di **miglioramento continuo** con l'introduzione del ciclo di gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

L'articolo 10 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in particolare, richiede alle Amministrazioni di redigere un Piano triennale di Performance, che in attuazione degli indirizzi programmatici ed in base alle disponibilità finanziarie e di bilancio, definisca gli obiettivi **strategici** e quelli **operativi**, nonché le azioni dirette a rendere più efficienti i servizi.

Le disposizioni dettate dal D. Lgs. n.150/2009, in virtù di quanto previsto dagli artt. 16 e 31, sono vevoli anche per gli Enti locali in quanto principi in relazione ai quali gli enti devono, nell'ambito della propria autonomia regolamentare e organizzativa, adeguare i propri ordinamenti.

Sebbene il T.U.E.L. n. 267/2000 delineasse già un processo di programmazione e controllo della gestione negli enti locali, con la nuova contabilità armonizzata, recata dal D. Lgs.vo n. 118/2011 successivamente modificato ed aggiornato dal D. Lgs.vo n. 126/2014 - integrata nell'articolato del predetto D. Lgs.vo n. 267/2000-, non si è, oggi, in presenza di novità terminologica, ma di sostanza, in quanto i documenti di programmazione redatti nell'ottica della performance devono superare il concetto - statico - di "risultato" declinato secondo obiettivi di gestione, per affermare quello - dinamico - di "prestazione" **sia individuale che della struttura organizzativa** e mettere al centro il ruolo valutativo che è anche affidato ai cittadini/utenti attraverso, ad esempio, i processi di *customer satisfaction*.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito dalla legge n. 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Piano Integrato delle Attività e di Organizzazione. Il P.I.A.O mira ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in

materia di diritto di accesso, ed accorpa al suo interno: il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza; **il Piano della Performance**; il Piano del Fabbisogno di Personale e del Lavoro Agile; il Piano della Parità di Genere; il Piano della Formazione, con l'esclusione dei documenti di carattere prettamente finanziario.

Il ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli enti locali, implicazioni che devono essere evidenziate mediante l'adattamento dei propri documenti programmatici al Piano della Performance.

Il PEG/PDO/Piano Performance è oggi un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target. Attraverso questo strumento devono essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Come sancito dall'ANAC, e dalle Linee Guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance del 2011, viene sviluppato un "percorso evolutivo" del processo di messa a punto ed implementazione degli strumenti di misurazione della performance individuato per i comuni.

L'art.169 del D.lgs. n.267/2000 come sostituito dall'art. 74 del D. Lgs.vo n. 118/2011, introdotto dal D. Lgs.vo n. 126/2014, al comma 3 bis, in coerenza con le indicazioni dell'ANAC, stabilisce che il Piano della Performance e il Piano Dettagliato degli obiettivi sono unificati organicamente nel PEG.

Il Documento prende le mosse dagli obiettivi strategici di mandato, da realizzarsi dunque in un arco temporale di 5 anni, nonché dal Documento Unico di Programmazione (5/3 anni) e dal Bilancio di Previsione (3 anni). Il presente Piano si riferisce al triennio 2025/2027, mentre gli obiettivi si riferiscono, di massima, al corrente esercizio e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento. Esso garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance ed è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La lettura integrata del Piano della Performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dell'organizzazione, dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il Ciclo della Performance è ispirato ai seguenti principi:

- a) *coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- b) *trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- c) *miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;*
- d) *misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.*

In questi termini il Piano della Performance rappresenta uno strumento di audit interno, ma anche esterno che anche il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento messe in campo. Questo in un'ottica di rendicontazione esplicita e aperta che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

Normativa di riferimento

Il Piano Performance trova fondamento normativo nel D. Lgs.vo n. 267/200 ed in particolare nell'art. 169, comma 3bis; nel D. Lgs.vo n. 150/2009 e s.m.i.; nel Sistema di Misurazione e Valutazione Performance vigente nell'Ente.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza

attraverso i seguenti strumenti di programmazione da cui il presente documento discende ed a sua volta si compone e fa riferimento:

- > Le Linee Programmatiche di Mandato che vengono approvate dal Consiglio Comunale all'atto dell'insediamento dell'amministrazione, che delineano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- > Il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente, quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di cinque/tre anni, i programmi e i progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente (Sezione Operativa), dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- > Il bilancio di previsione con un arco di tempo annuale e triennale, secondo lo schema, di cui al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.;
- > Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale, integrato nel DUP, approvato annualmente dal Consiglio Comunale in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici, che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento e dell'esercizio finanziario;
- > Il Programma biennale dei servizi e forniture, integrato nel DUP, ed anch'esso approvato unitamente a quello dei lavori pubblici, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs.vo n. 50/2016 e s.m.i.;
- > Il Piano della Performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente;
- > il Programma triennale di fabbisogno del personale, integrato nel DUP ed il P.O.L.A.;
- > il Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari, integrato nel DUP;
- > il Piano triennale di razionalizzazione delle spese, che individua le misure finalizzate a dare concreta attuazione a tale obiettivo;
- > il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, contenente anche le misure atte ad assolvere gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. L'integrazione del PTPC con il PEG/P.P. è garantita attraverso l'inserimento, nel presente documento, degli obiettivi individuati quali misure di contrasto e prevenzione della corruzione; i relativi risultati sono monitorati con le modalità e la frequenza previsti dal *Sistema di misurazione e valutazione delle performance* e confluiscono, unitamente ai risultati degli altri obiettivi di PEG, a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale. Nella Relazione sulla Performance saranno resi noti i relativi risultati. L'integrazione dei citati documenti di programmazione all'interno del Ciclo di gestione della performance, realizzata con le modalità sopra indicate, nonché le modalità di misurazione e valutazione descritte, sono state effettuate per garantire la corretta applicazione del quadro normativo emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013 e tengono conto degli interventi normativi successivi, in particolare, da ultimo, del decreto legislativo n. 97/2016;
- > il Piano delle azioni positive - PAP, ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità e di genere, carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

L'albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della performance fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

Performance generale dell'ente	Linee programmatiche di mandato	AREA STRATEGICA
	Documento Unico di Programmazione (S.S.) Bilancio annuale e pluriennale Programma triennale OO.PP. ed elenco annuale e Programma biennale forniture e servizi Programma triennale del fabbisogno di personale	
Performance organizzativa	Documento Unico di Programmazione (S.O.) Piano degli Obiettivi / PEG Risultato conseguito dall'ente nelle sue articolazioni/organizzative.	RACCORDO TRA AREA STRATEGICA E AREA GESTIONALE
Performance operativa - individuale	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

Nel presente documento si terrà conto delle previsioni per l'anno 2025, con la valutazione che sarà svolta nel rispetto del **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"** di cui alla **Delibera di Giunta Comunale n. 17/2022**.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è stata rideterminata al fine di una migliore organizzazione, efficientamento e redistribuzione dei carichi di lavoro con la deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 05/09/2024 come di seguito:

1. di rideterminare le Aree ed Uffici delle Posizioni Organizzative, nel seguente modo:
 - 1.1. **AREA AMMINISTRATIVA**- Uffici e Servizi: Affari Generali; Protocollo; Gestione giuridica delle Risorse umane; Biblioteca e Cultura;
 - 1.2. **AREA AFFARI LEGALI**;
 - 1.3. **AREA SERVIZI DEMOGRAFICI**- Uffici e Servizi: Anagrafe; Stato Civile; A.I.R.E.; Istat e Statistica; Leva; Elettorale, Toponomastica;
 - 1.4. **AREA ECONOMICO FINANZIARIA**- Uffici e Servizi: Ragioneria; Tributi; Economato; Servizi Scolastici;
 - 1.5. **AREA TECNICA**- Uffici e Servizi: Sportello Unico Edilizia (S.U.E.) , Lavori Pubblici; Edilizia Privata; Condoni Edilizi; Piano Colore; Sisma; Urbanistica; Manutenzione strade, edifici comunali ;Piano Urbanistico Comunale;certificati di destinazione urbanistica;Catasto incendi;Programmazione triennale dei lavori pubblici, Abusi edilizi;
 - 1.6. **AREA VIGILANZA**- Uffici e Servizi: Polizia Municipale; Viabilità (passi carrabili, occupazione suolo pubblico ect) affissioni; Commercio;Sportello Unico Attività Produttive (SUAP); Gestione Attività Produttive (piscina comunale, kartodromo comunale, immobile Suore ect); Fida Pascolo; Ambiente e Ciclo Integrato Rifiuti;Protezione Civile ;Servizi Cimiteriali, Servizi sociali

Definizione obiettivi

Il Presente documento mantiene la struttura, relativamente agli obiettivi, articolata in: **obiettivi operativi comuni a tutte le Aree (intersettoriali) e obiettivi operativi specifici per ciascuna Area**, assegnati ai responsabili dei servizi.

Ai Responsabili di Area sono stati assegnati obiettivi operativi da realizzare, concordati, per come riportati nella allegata tabella sub. "B".