



Comune di Guardamiglio

Il Piano della Performance 2022-2024



Indice del Piano

1. Premessa
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni
 - 2.1 Mappatura degli stakeholders
 - 2.2 Chi siamo
 - 2.3 Cosa facciamo
 - 2.4 Come operiamo
3. Analisi del contesto
 - 3.1 Contesto esterno
 - 3.2 Contesto interno
 - 3.3 Struttura organizzativa
4. Dai programmi generali agli obiettivi gestionali
5. La valutazione della performance
6. La comunicazione del Piano della Performance

1. Premessa

Nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, con decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 è stato delineato il quadro normativo degli interventi volti a promuovere l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il D.lgs. 150/09 mette a sistema una serie di elementi già introdotti dai precedenti interventi normativi nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, focalizzando l'attenzione sui temi della misurazione, valutazione e trasparenza della **performance** con l'obiettivo primario del miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti

Il D.lgs. 150/09 non pone solo l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, sia organizzative che individuali, ma indica anche quali procedure, quali azioni, quali atti devono essere adottati e con quale tempistica.

La norma entra anche nel merito degli strumenti e delle metodologie da adottare e vengono anche fornite precise indicazioni metodologiche per la costruzione degli indicatori.

La performance

Il concetto di **performance** organizzativa ed individuale, da molto tempo in uso nelle aziende private, è stato introdotto anche nelle Pubbliche Amministrazioni.

L'articolo 3 comma 2 del suddetto Decreto dispone, infatti, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare ed a valutare la performance organizzativa e individuale.

Il concetto di **performance** è centrale nella gestione di un'organizzazione: la "performance" è il **contributo** (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita (Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione).

“Performance organizzativa”: la performance ottenuta dall'ente nel suo complesso o dalle singole unità organizzative nelle quali si articola;

“Performance individuale”: la performance ottenuta da singoli individui o gruppi di individui;

“Ciclo di gestione della performance”: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.

Gli strumenti

Ai fini della corretta gestione delle performance introduce due nuovi documenti in chiave programmatica:

- il **piano della performance**, da adottare annualmente, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria. Il piano esplicita gli obiettivi per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, nel quadro delle risorse disponibili;
- in fase di rendicontazione, la **relazione sulla performance**, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate

Il ciclo della performance si svolge nel corso dell'anno ed è scandito da diversi documenti già in essere nell'Amministrazione.

Il **Documento Unico di Programmazione** (Documento Unico di Programmazione) sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica e rappresenta lo strumento che permette la guida strategica ed operativa dell'ente.

Il DUP deve essere redatto e approvato prima del Bilancio perché ne detta le linee guida. La legge prevede che ogni anno sia PRESENTATO al Consiglio Comunale entro il 31 luglio il DUP per il triennio successivo per la sua successiva approvazione entro il 30 settembre.

Il Documento Unico di Programmazione si compone di due sezioni:

- la sezione strategica sviluppa e concretizza le linee strategiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica;
- la sezione operativa, contiene la programmazione operativa dell'ente, con un orizzonte temporale coincidente con quello del bilancio di previsione (triennale).

Piano Esecutivo di Gestione

- Sulla base del Bilancio di Previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale, la Giunta definisce il Piano Esecutivo di Gestione , determinando gli obiettivi di gestione che realizzano il programma approvato dal Consiglio con la relazione previsionale e programmatica nella quale sono state illustrate le finalità che lo stesso intende conseguire e gli indirizzi generali per la loro realizzazione. La giunta con il P.E.G dà incarico dell'attività di gestione finalizzata al conseguimento degli obiettivi programmati, unitamente alle dotazioni strumentali e finanziarie necessarie, ai responsabili.
- Il Piano Esecutivo di Gestione gradua ulteriormente le risorse d'entrata in capitoli, i servizi in centro di costo e gli interventi in capitoli riferiti, ognuno, ai mezzi finanziari e strumentali impiegati nella gestione.
- Il Piano Esecutivo di Gestione è quello strumento che realizza operativamente la piena separazione tra le diverse funzioni esercitate nell'ambito della medesima struttura comunale; infatti esso viene redatto sulla base degli stanziamenti e dei programmi che vengono stabiliti dalla sfera politica nel Bilancio di previsione e nella relazione previsionale e programmatica ed è finalizzato ad attribuire ai responsabili dei servizi le risorse necessarie per poter attuare gli obiettivi programmati in maniera tale da rendere esecutiva la gestione amministrativa.
- Con il P.E.G viene operata una disaggregazione del Bilancio preventivo annuale e vengono individuati gli obiettivi di gestione.

Piano Dettagliato degli Obiettivi

E' previsto dall'art. 197, comma 2, lett. a), è il documento i cui contenuti sono meno definiti, tanto che numerose amministrazioni lo includono nell'ambito del PEG.

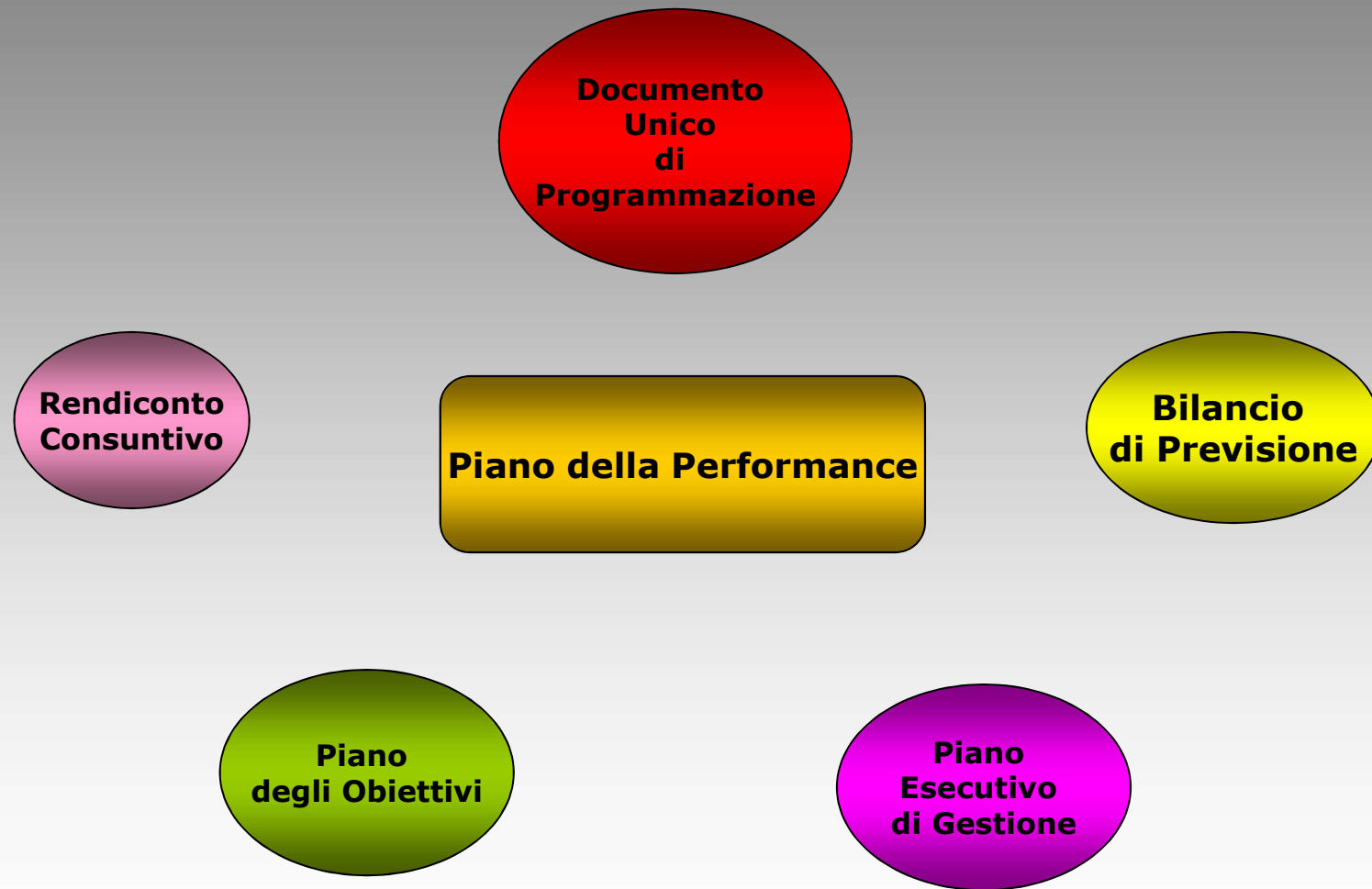
L'Anci evidenzia che **l'insieme di questi tre documenti corrisponde alle esigenze** che il legislatore ha posto a base del piano delle *performance* e che, in tale ambito, **il PEG costituisce il documento di importanza centrale**, in quanto appare come il *“contenitore omnibus capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo”*.

Dalla lettura del D.lgs 150/09 emerge la necessità di un approccio unitario ed esaustivo al tema della pianificazione e controllo: ogni singola fase, ogni azione, ogni metodologia deve essere collocata in un quadro coerente

L'approccio seguito dalla riforma è quello di una performance intesa in una logica "multidimensionale": lo scopo è quello di far comprendere come lo sviluppo di un sistema di pianificazione e controllo solo su base economica, pur basilare, da solo non sia più sufficiente a gestire la complessità organizzativa e gestionale delle amministrazioni pubbliche

Non è un caso che la normativa enfatizzi il ruolo del "ciclo" della performance, che può essere inteso come un ciclo unitario formato da fasi e attività tra di loro interconnesse, che si alimentano a vicenda e che sono finalizzate a garantire l'indirizzo, il coordinamento ed il controllo dell'operato dell'ente sia dal punto di vista strategico che operativo

Gli strumenti da mettere a sistema



Ciclo di gestione della Performance

.
Il Ciclo di Gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 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 struttura del Piano della performance

Il Piano della Performance del Comune di Guardamiglio è strutturato come un **unico documento integrato**, che mette a sistema molteplici informazioni di cui l'Ente già dispone e pertanto, comprende ed integra i suddetti documenti programmatici in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati i programmi generali, che hanno caratteristiche di strategicità, gli obiettivi gestionali, gli indicatori ed i target attesi.

Nell'**Indice del Piano** si analizzano, innanzitutto, *il contesto socio-economico*, nel quale l'Amministrazione opera e che sta alla base delle proprie strategie, e *l'organizzazione interna*.

La seconda parte dell'elaborato, rimanda ai programmi e progetti assegnati ai centri di responsabilità, ed ai relativi obiettivi operativi gestionali, contenuti in apposite schede allegate.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni

2.1 Mappatura degli stakeholders

Il documento sulle *performance* deve contenere la indicazione dei risultati esterni, le conseguenze per i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati

Uno **stakeholder** è un qualsiasi individuo o gruppo di individui che possono influenzare o essere influenzati dall'ottenimento degli obiettivi da parte dell'organizzazione stessa. Gli stakeholders possono essere sia interni che esterni rispetto ai confini di ogni singola organizzazione e possono essere portatori di diritti e di interessi.

La formulazione della strategia deve essere in grado di contemperare le esigenze dei vari portatori di interesse, bilanciando tutti gli interessi in gioco.

Pertanto, a monte della definizione del Piano è necessario identificare tutti i gruppi di individui che posseggono degli interessi nell'organizzazione, sviluppando la c.d. "mappatura degli stakeholders".

Tale mappatura individua i soggetti dotati di maggiore potere di influenza per poi individuare le rispettive attese nei confronti dell'organizzazione .

Gli stakeholders di riferimento sono stati individuati preventivamente e classificati per categoria e a seconda dell'area strategica cui sono interessati.

I criteri utilizzati per la mappatura degli stakeholder sono i seguenti:

- a) **criterio della dipendenza:** gli stakeholders che, direttamente o indirettamente concorrono a far funzionare l'amministrazione e dai quali essa dipende maggiormente, sia interni che esterni all'organizzazione (ad esempio lavoratori dell'ente, soggetti partecipati, fornitori, soggetti finanziatori, partner e soggetti convenzionati, altre autorità pubbliche)
- b) **criterio della rappresentatività:** gli stakeholders che possono legittimarsi a farsi portavoce di un'istanza qualificata (ad esempio gli organismi di promozione sociale, le associazioni non riconosciute e i comitati, rappresentanze sindacali, particolare gruppi di interesse)
- c) **criterio della relazione politico-strategica:** gli stakeholders con cui l'amministrazione direttamente o indirettamente ha a che fare per via delle proprie politiche e scelte (per esempio i consumatori, le comunità locali, categorie specifiche di lavoratori, i movimenti)

2.2 Chi siamo

Il Comune di Guardamiglio è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114).

I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione.

Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio della sussidiarietà.

Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Il Comune di Guardamiglio ha sede in via Cavour n. 14

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale www.comune.guardamiglio.lo.it

2.3 Cosa facciamo

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

2.4 Come operiamo

Il Comune di Guardamiglio, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri per cui agli **organi di governo** (Consiglio Comunale e Giunta Comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla **struttura amministrativa** (Segretario Generale, funzionari responsabili, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli organi politici esercitano nei confronti della parte tecnica un ruolo di indirizzo preventivo, unito ad un successivo controllo e valutazione dei risultati raggiunti.

Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

Gli obiettivi e le corrispondenti risorse sono attribuite ai responsabili dei servizi con il documento annuale di programmazione denominato Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano degli Obiettivi (PDO).

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti **principi e criteri**:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà

3. Analisi del contesto



3.1 Contesto esterno

Il Comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Abitanti e territorio pertanto, sono gli elementi essenziali che lo caratterizzano.

La composizione demografica assume tendenze che l'amministrazione deve saper leggere ed interpretare.

L'andamento demografico nel complesso, le previsioni dell'evoluzione della popolazione e delle modificazioni dei suoi caratteri ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per età, sono fattori importanti in vista di una corretta pianificazione dei servizi alla cittadinanza e alle imprese.

Il territorio

- Il Comune di Guardamiglio si estende su una superficie di circa 10,3 Km quadri ed è posto a 49 metri sul livello del mare, ha una popolazione di 2650 abitanti al 31.12.2020.
- E' situato sull'estremo lembo meridionale della pianura lombarda, compreso nell'ansa più larga che il Po forma nel territorio lodigiano, ed è favorito da ottime vie di comunicazione oggi come in passato, ed è situato a pochi chilometri da Piacenza, sorge infatti proprio nei pressi del casello Piacenza Nord dell'Autostrada del Sole, l'arteria più importante di collegamento nord-sud
- I comuni limitrofi sono: Fombio, San Rocco al Porto, Somaglia



Storia

- Le origini del paese si perdono nella nebbia dei tempi. Per chiarire l'origine del nome bisogna risalire all'antico passaggio della Via Emilia (187/183 a.C.) costruita per mettere in comunicazione, valicando anche il Po, la Gallia Cispadana alla Gallia Transpadana e praticamente BOIONIA (Bologna) con MEDIOLANUM (Milano) attraversando importanti cittadine come Piacenza, Modena, Parma.
- L'etimologia del toponimo, è stata ricondotta da alcuni dal console Lucio Emilio e ricorderebbe il suo valore nel domare una ribellione dei Galli, già soggiogati nel 224 a.C., da allora in poi il luogo si sarebbe denominato 'ARDOR AEMILII', e per correzione fonetica Guardamiglio. Un'altra ipotesi invece fa derivare il nome del paese dalla distanza che lo separa da Piacenza, cioè da 'AD QUARTUM MILIARUM' letteralmente 'QUARTO MIGLIO', infatti correvano circa 6076 mt., ma potrebbe, anche essere valida la semplice ipotesi della descrizione del luogo i cui dintorni erano un tempo coltivati a miglio, ne sarebbe la prova lo stemma raffigurante un gambo di miglio.
- Secondo invece un'altra folcloristica tradizione popolare alquanto bizzarra, sebbene sostenuta da vari storici, il nome deriverebbe da un antico 'Guarda mei', cioè 'Guarda meglio!'.



Storia

Il primo documento che riguarda Guardamiglio è datato 26 Dicembre 1209 e tratta dell'affitto di un appezzamento di terra presso il 'BORGO' di Guardamiglio ('BORGO', in latino, sta ad indicare un piccolo castello o un agglomerato cresciuto fuori dalle mura cittadine).

In questo documento si sottolinea che la terra di Guardamiglio è diffusamente coltivata, alberata a frutteto e vigneto. Anche se Guardamiglio è sempre stato un paese basato principalmente sull'agricoltura, si svilupparono parecchie attività artigianali e commerciali. Nel 1550 la città di Piacenza cadde sotto l'esercito francese di Luigi XII, quindi se ne impossessò Papa Giulio II.

Anche il suo successore Leone X tentò con ogni mezzo di conservare il Ducato appoggiandosi ai fiorentini e agli spagnoli interessati a contrastare l'influenza francese. Dopo alterne vicende i francesi si ritirarono e Papa Leone X finì con avere la meglio.

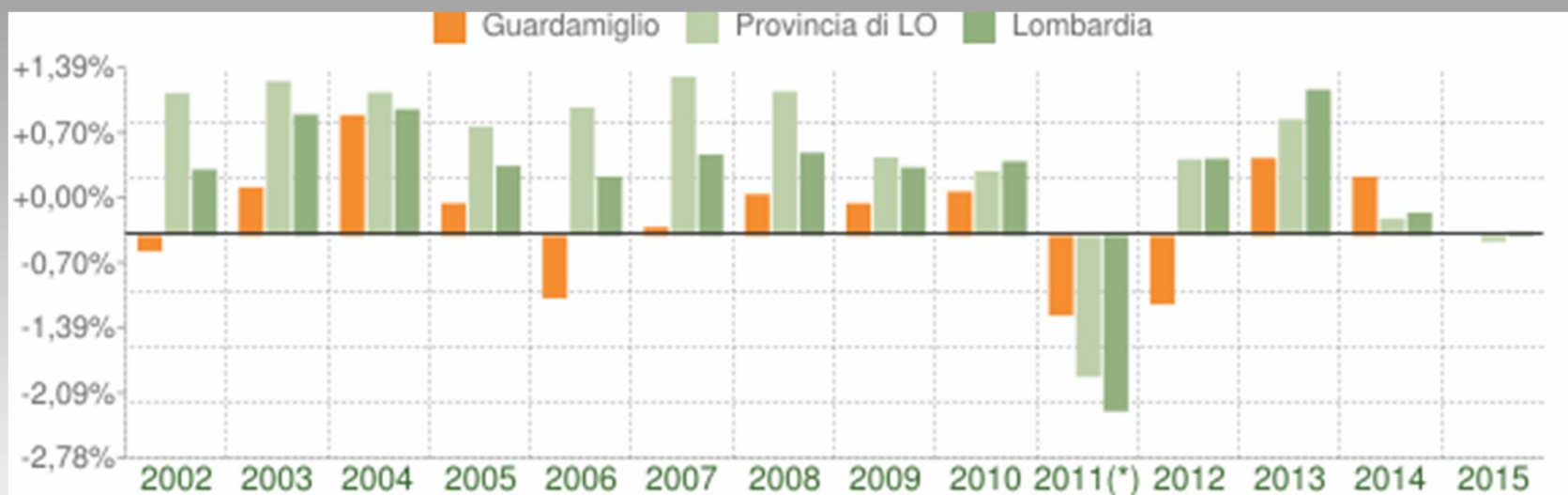
Il rafforzamento del governo Papale favorì naturalmente anche il passaggio delle terre circostanti in mano a famiglie a lui devote. Fu così che il feudo di Guardamiglio passò dai Landi agli Scotti.

Estintosi il ramo degli Scotti, probabilmente, nella metà del XVII secolo, il feudo venne concesso a Giovanni Nicelli, col titolo di Conte.

Storia

- Il piccolo centro appartenne politicamente al Ducato di Piacenza, e fu solo con la conquista napoleonica che il confine politico tra il piacentino e il lodigiano coincise, di nuovo, con quello naturale geografico. Il 7 maggio 1796 avvenne a Guardamiglio il primo combattimento su terra lombarda fra i soldati repubblicani condotti dal Bonaparte e gli austriaci agli ordini del generale Beaulieu.
- Alla fine di questo periodo il Comune di Guardamiglio insieme a Fombio, S. Rocco, Mezzana Casati e Caselle Landi, situati sulla sponda sinistra del Po venne unito al Lodigiano. Memorabile fu l'inondazione del 1907 quando l'argine del fiume si spezzò di fronte all'abitato di San Rocco al Porto.
- I sanrocchini, allora, tentarono una spedizione per tagliare l'argine ed aprire alle acque un nuovo sbocco, che avrebbe forse salvato il loro paese, ma avrebbe inondato Guardamiglio. A questo punto tutti i cittadini di Guardamiglio accorsero per difendere il loro paese e dopo una violenta zuffa i sanrocchini dovettero rinunciare a salvare il loro territorio a danno di Guardamiglio.
- Dal censimento del 1931 si attestava che Guardamiglio aveva 2561 abitanti.

Popolazione Guardamiglio

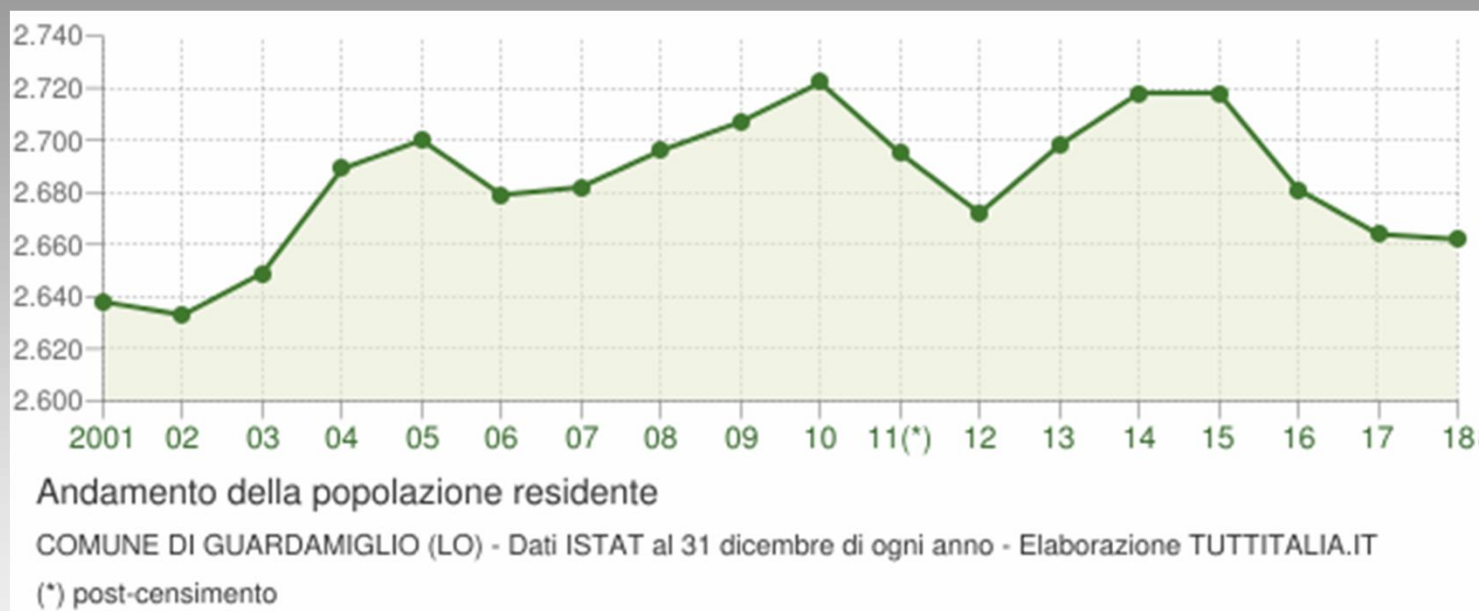


Variazione percentuale della popolazione

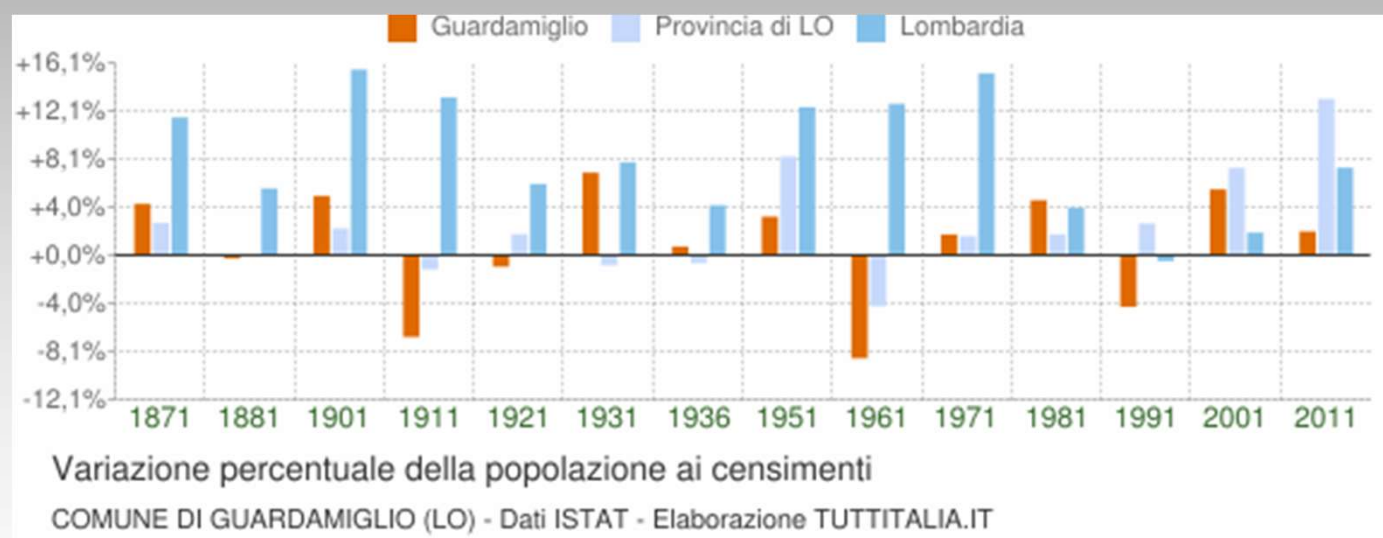
COMUNE DI GUARDAMIGLIO (LO) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Flusso migratorio della popolazione



Censimento popolazione Guardamiglio



3.2 Contesto interno

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa

Prima di esporre gli obiettivi strategici e gestionali assegnati alla struttura organizzativa si ritiene opportuno delineare, seppur in estrema sintesi, il quadro delle risorse umane e finanziarie disponibili, essendo strettamente correlato alla fattibilità e sostenibilità degli obiettivi programmati.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari assessorati.

3.3 Struttura organizzativa

In base al vigente regolamento di organizzazione, la struttura organizzativa del Comune di Guardamiglio, è articolata in unità organizzative permanenti: le aree, i servizi e gli uffici.

Le Aree costituiscono la tipologia organizzativa permanente di massima direzione.

Sono individuate sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politico amministrativa dell'ente; essi dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

Il Servizio è la struttura organizzativa intermedia eventualmente individuata dal Dirigente. Il Servizio è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente.

L'Ufficio è la struttura organizzativa elementare che realizza attività tecnico operative nell'ambito di funzioni omogenee.

Il processo di formazione del Piano

L'obiettivo principale è stato quello di **rendere coerente la programmazione annuale dell'Ente**, formalizzata attraverso il piano dettagliato degli obiettivi di PEG, **con le linee strategiche dell'Amministrazione**.

Il programma di mandato costituisce il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo.

E' necessario richiamare i diversi livelli di pianificazione e programmazione, ripercorrendo il percorso che, a partire dalle Linee Programmatiche di Mandato dell'ente, conduce ai Programmi generali e, conseguentemente, agli obiettivi che rappresentano la parte centrale del piano della performance, attraverso la costruzione di una **mappa strategica globale**.

Il PEG/PDO è stato unificato in un unico documento con il Piano della Performance, al fine di rappresentare in modo schematico e integrato il collegamento con gli altri livelli di programmazione e di garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

4. Dai programmi generali agli obiettivi gestionali

I programmi generali

I programmi generali individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del “bisogno sociale”, nonché l'impostazione generale della specifica attività che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirlo.

Sono definiti in coerenza con le priorità politiche individuate e afferiscono ad una delle sette aree strategiche entro cui si svolge l'azione dell'Amministrazione.

I programmi generali hanno in linea generale durata triennale, in coerenza con la programmazione finanziaria.

I programmi generali rappresentano aspetti qualificanti e prioritari rispetto all'attuazione del programma dell'Amministrazione stessa, ovvero quelli che appartengono alle aree strategiche della programmazione a lungo termine e che, pur nella loro scomposizione annuale, rappresentano la missione del mandato istituzionale con particolare riferimento al soddisfacimento dei bisogni ed al raggiungimento della soddisfazione degli utenti nel perseguimento di livelli di miglioramento della qualità della vita.

Tali programmi rientrano nella **performance organizzativa**, che esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Obiettivi gestionali

Il PEG/PDO di cui all'art 169 del Dlgs 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (D.U.P., bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi gestionali, suddivisi in:

Il raggiungimento degli obiettivi si esplicita attraverso un **indicatore**, risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale, il target atteso, su cui si baserà la rendicontazione, la misurazione e la valutazione della performance rispetto al contributo fornito dal dirigente, e dal personale a lui assegnato, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli **obiettivi gestionali** sono misurati attraverso **indicatori di risultato** con valore atteso al 31 dicembre di ogni anno di riferimento.

Per i programmi generali e gli obiettivi gestionali si rimanda alle apposite **schede allegate** al presente Piano.

5. La valutazione della performance

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata **Nucleo di Valutazione**, il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Nucleo di Valutazione dell'Ente, oltre a svolgere un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni, concorre a elaborare il Sistema di misurazione e valutazione e a presentare una proposta di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa, valida la Relazione sulla performance, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

Assume, pertanto, un ruolo di organismo certificatore dei processi e si configura quale organismo autonomo, autorevole ed imparziale nei giudizi che è chiamato ad esprimere nell'esercizio delle funzioni di competenza.

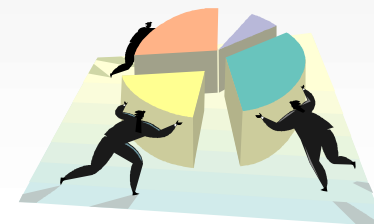
La condivisione degli obiettivi

Ai titolari di Posizione organizzativa è richiesto di rendere noti al proprio personale, gli obiettivi assegnati e quindi di coinvolgerlo pienamente sulla necessità del loro raggiungimento.

I responsabili servizio dovranno esplicitare direttamente e con puntualità le caratteristiche delle prestazioni che vengono richieste individualmente al fine di conseguire risultati in termini di miglioramento del servizio e di realizzazione dei piani dell'Amministrazione, richiamandosi ai fattori comportamentali individuati nelle apposite schede che costituiranno quindi il metro per la valutazione dei comportamenti organizzativi e dei livelli di prestazione.

In sede di assegnazione degli obiettivi, dunque, dovrà esser definita la correlazione tra gli obiettivi ed i dipendenti coinvolti nel loro conseguimento.

Ogni dipendente quindi parteciperà alla realizzazione di almeno un obiettivo di PEG/PDO.



La Relazione sulla Performance Organizzativa

La fase di rendicontazione rappresenta la fase conclusiva del ciclo di pianificazione e controllo (o ciclo della performance).

La Relazione sulla Performance è un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente, che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance.

E' La Giunta Comunale, l'organo deputato alla sua approvazione, previa validazione del Nucleo di Valutazione, sulla base dei rendiconti prodotti dai responsabili di servizio.

In tale documenti si evidenziano i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

6. Comunicazione del Piano all'interno ed all'esterno

La direzione per obiettivi è efficace quando l'individuazione e la definizione degli obiettivi è in grado di responsabilizzare e motivare non solo i responsabili ma tutta la struttura organizzativa dell'ente.

Fondamentale si rivela, quindi, la **fase della comunicazione** del Piano della Performance a tutti i dipendenti, per illustrare gli obiettivi che sono stati assegnati all'unità organizzativa e per definire gli obiettivi individuali dei vari dipendenti.

Il presente Piano viene comunicato ai dipendenti, ai cittadini e agli stakeholders del Comune mediante tempestiva pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

