



COMUNE DI VERRUVA SAVOIA

Piano della Performance 2015

1. Presentazione del Piano

1.1 Introduzione

Con il presente documento programmatico con cui il Comune di VERRUVA SAVOIA individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi operativi assegnati al personale nell'anno 2015;
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

In data 26 maggio 2014 l'attuale Amministrazione si è insediata, dopo aver vinto le elezioni sulla base di un preciso programma elettorale. L'Amministrazione, successivamente ha tradotto il programma in una serie di linee strategiche che troveranno ogni anno nei documenti di Bilancio la loro realizzazione operativa con il collegamento con le risorse disponibili.

La Giunta, il Segretario e il Nucleo di valutazione hanno delineato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili dei servizi. Tali obiettivi sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti;
- specifici e misurabili;
- tali da determinare un significativo miglioramento;
- annuali (salve eccezioni);
- commisurati agli standard;
- confrontabili almeno al triennio precedente;
- correlati alle risorse disponibili.

I responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'Amministrazione elaborerà la Relazione sulla performance, che il Nucleo di Valutazione deve validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2016.

1.4 Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare progressivamente e affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto, qualora nel corso del 2015, se necessario, saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, lo stesso sarà aggiornato.

2. Identità

2.1 L'Ente Comune di VERRUA SAVOIA

Il Comune di Verrua Savoia è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Verrua Savoia vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo **Statuto comunale**, disponibile sul sito del Comune.

2.2 Il Comune in cifre

Alla data di preparazione del presente Piano i principali dati dimensionali sono i seguenti:

			trend
Territorio	km ²	33	
Altitudine media sul livello del mare	Mt.	287	
Abitanti	n°	1433	in diminuzione
Abitanti per km ²	n°	43	in diminuzione

2.3 Come operiamo

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 e dei responsabili dei servizi;
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;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

2.4 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
 - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
 - Gestione dei servizi demografici
 - Sviluppo dell'economia
 - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
 - Sviluppo e tutela della società e della salute
 - Controllo e sviluppo della sicurezza

- Servizi interni di supporto ai precedenti:
 - Relazioni con il pubblico
 - Affari generali
 - Economia e finanza
 - Capitale umano
 - Sistemi informativi
 - Sicurezza sul lavoro

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

È interessante e fondamentale confrontare tali indicatori con quelli di Comuni analoghi (benchmarking), per potere individuare aree di forza e di debolezza, per impostare progetti di miglioramento.

3. Obiettivi strategici 2015

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Verrua Savoia. Pertanto fin dal proprio insediamento ha tempestivamente tradotto il programma elettorale in una serie di linee strategiche già individuate per sintesi nel Piano della Performance 2014-2016.

Prevenzione della corruzione - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

Attuazione della trasparenza - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

Attuazione del sistema dei controlli - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012.

4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi.

Essi si possono distinguere tra:

- obiettivi di mantenimento, volti a garantire la continuità e la qualità dei servizi;
- obiettivi di miglioramento e sviluppo, più circoscritti e mirati.

Ovviamente, ogni responsabile dei servizi ha prima il ruolo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa¹, ogni responsabile dei servizi verrà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base degli obiettivi di miglioramento riportati. A sua volta ogni responsabile, di concerto con il Segretario comunale, assegna e valuta obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

Nel complesso, il ciclo della performance funziona nel modo descritto nella figura sottostante:



5. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che verrà redatta nel 2016 a consuntivo del 2015) sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità.

Inoltre, ogni responsabile di servizio informa i propri collaboratori del contenuto del presente Piano e della relativa Relazione, al fine di facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

6. Glossario dei termini tecnici richiamati nei documenti che riguardano la performance e la trasparenza

Benchmarking	Confronto sistematico che un'organizzazione effettua con organizzazioni analoghe (e specialmente con le migliori tra esse) allo scopo di migliorarsi continuamente
Citizen satisfaction	“Soddisfazione del cittadino” - i sistemi di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei cittadini sono importanti strumenti di ascolto per misurare il livello di qualità delle funzioni in essere e per darne trasparenza
Customer satisfaction	“Soddisfazione del cliente”: nel caso dell'ente locale si tratta prevalentemente dei cittadini utenti e in generale della collettività in quanto destinataria di servizi; i sistemi di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei clienti/utenti sono importanti strumenti di ascolto per misurare il livello di qualità dei servizi in essere e per darne trasparenza;
Efficacia	In campo organizzativo, si tratta della capacità di un'organizzazione di raggiungere gli obiettivi per i quali esiste e opera. La sua valutazione è dunque il grado di raggiungimento degli obiettivi. Tali obiettivi possono essere di garanzia di mantenimento delle funzioni svolte, o anche di miglioramento e sviluppo di tali servizi.
Efficienza	In campo organizzativo, si tratta del rapporto tra risultato prodotto e risorse impiegate per produrlo. Il risultato prodotto può essere costituito, nel caso del Comune, da servizi resi o risultati ottenuti in campi non dove si può parlare di servizi, ma più propriamente di controlli volti a garantire benefici collettivi (benessere, salute, qualità del territorio e dell'ambiente, sicurezza, ecc.) le risorse impiegate sono, tipicamente, i fattori della produzione: non solo impianti, macchinari e lavoro, ma anche capitali più immateriali ma altrettanto importanti, quali le conoscenze, i brevetti, i metodi, l'organizzazione dei processi, la reputazione stessa dell'organizzazione.
Indicatori	Nella valutazione della performance, concetti generali (come efficienza ed efficacia) e obiettivi (in genere descritti con parole) possono e devono essere misurati. Per fare questo si passa dalla descrizione generale a una interpretazione operativa e da questa all'individuazione di fatti misurabili: gli indicatori.
Know-how	Sono le conoscenze e le abilità operative necessarie per svolgere una determinata attività lavorativa. Costituiscono parte importante del valore che il Comune definisce capitale umano.
Link	“Collegamento informatico”
Obiettivo	È la descrizione del traguardo che un'organizzazione o una persona si prefigge di raggiungere per eseguire quanto prestabilito. Deve essere sempre misurabile e quantificabile. Nell'attuale scenario normativo, gli obiettivi possono essere: <ul style="list-style-type: none">• individuali o di struttura.• di mantenimento o di sviluppo/miglioramento.
P.E.C.	Posta elettronica certificata
Performance	“Prestazione”: è il contributo (risultato, mezzi e modi di raggiungimento del risultato) che ciascun soggetto (dipartimento, servizio o singolo individuo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita; pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. È il nuovo parametro in base al quale ogni pubblica amministrazione deve misurare, valutare e premiare l'ottimizzazione del lavoro pubblico.
Stakeholder	“Portatore di interesse”: Tutti coloro che possiedono un legittimo interesse nei confronti dell'azione di un'organizzazione. Vanno coinvolti nel processo decisionale in quanto destinatari delle politiche attuate. Possono essere sia interni (es. impiegati, dirigenti) o esterni (cittadini, utenti, fornitori, altre istituzioni pubbliche, enti, associazioni, ecc.).

7 Allegato

Indicatori di performance secondo gli obiettivi programmati nella relazione previsionale e programmatica a cui si rinvia ed integrati con gli obiettivi specifici e di miglioramento;

Obiettivi operativi di miglioramento su cui si basa il sistema premiale.

AREA: RAGIONERIA E TRIBUTI**RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO: Rag. Maffia Giovanna****RESPONSABILE TRIBUTI: Geom. Buratore Claudio (dipendente Comune di Gabiano in convenzione funzione associata)****OBIETTIVI SPECIFICI E DI MIGLIORAMENTO**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Adempimenti per la trasparenza</u> Dal 20/04/2013 è in vigore il D. Lgs. 33/2013 contenente norme di armonizzazione dell'obbligo di trasparenza. Le nuove regole impongono alle Amministrazioni Pubbliche di predisporre una sezione denominata "Amministrazione trasparente". Obiettivo prioritario dell'anno in corso è migliorare la qualità della trasparenza potenziando il sito istituzionale con maggiore accessibilità e rispetto della normativa vigente. Aggiornamento delle informazioni di competenza dell'area. Personale coinvolto: tutto il personale dell'area.	20	31/12/2015	Verifica adempimenti obbligatori per la trasparenza
2	Gestione IUC e IMU La normativa dei tributi comunali impone per l'anno 2015 la gestione della IUC. Gli adempimenti specifici sono stati dettagliati in diverse fasi: predisposizione piano finanziario, partendo da dati forniti dal Consorzio di Bacino – determinazione tariffe – controllo e inserimento delle denunce delle tariffe Tari-emissione degli avvisi di pagamento agli utenti. Verifiche ed accertamenti a campione ICI anno 2010. Personale coinvolto: il responsabile in convenzione.	80	31/12/2015	Rispetto dei tempi
3	Risorse e spese L'Area economico-finanziaria si pone come obiettivo principale l'attuazione della nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. n. 118/2011. Gestione dello split payment e della fatturazione elettronica in vigore dal 2015 e conseguente utilizzo delle nuove funzionalità software. Personale coinvolto: responsabile DEL Servizio Finanziario.	80	31/12/2015	Rispetto dei tempi

AREA: SETTORE TECNICO MANUTENTIVO**RESPONSABILE DEL SERVIZIO : GEOM. DI CAPUA Alfredo****Dipendenti area tecnico-manutentiva: FONTANA Dario – FERRERO Daniele****OBIETTIVI SPECIFICI E DI MIGLIORAMENTO**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PES O	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Adempimenti per la trasparenza</u> Dal 20/04/2013 è in vigore il D.Lgs. 33/2013 contenente norme di armonizzazione dell'obbligo di trasparenza. Le nuove regole impongono alle Amministrazioni Pubbliche di predisporre una sezione denominata "Amministrazione trasparente". Obiettivo prioritario dell'anno in corso è migliorare la qualità della trasparenza potenziando il sito istituzionale con maggiore accessibilità e rispetto della normativa vigente. Aggiornamento delle informazioni di competenza dell'area. Personale coinvolto: tutto il personale dell'area.	20	31/12/2015	Verifica adempimenti obbligatori per la trasparenza
2	<u>Gestione del patrimonio comunale.</u> Programmazione degli interventi di manutenzione delle strade e degli interventi straordinari per pulizia strade nel periodo invernale (progetto neve). Installazione segnaletica verticale sulla Piazza di Sulpiano e nell'area del centro Polivalente, a seguito aggiornamento stradario comunale. Realizzazione area verdi da attrezzare a parco giochi presso la Piazza del Polivalente. Personale coinvolto: dipendenti area tecnico-manutentiva.	100	31/12/2015	n. degli interventi eseguiti
3	Attivazione Procedure per : <ul style="list-style-type: none">• l'appalto dei lavori di sistemazione aree a rischio idro geologico• attivazione realizzazione progetto Piano Forestale Aziendale per la gestione del patrimonio comunale• interventi programmati nel PEG• procedura per l'appalto dei lavori di realizzazione Strada interna di Fravagnano.	60	31/12/2015	Rispetto dei tempi
5	Gestione pratiche Sportello Unico Attività Produttive - MUDE; Completamento informatizzazione pratiche edilizie Personale coinvolto: il responsabile dell'area.	20	31/12/2015	n. pratiche informatizzate

AREA: SETTORE VIGILANZA**RESPONSABILE: DOTT.SSA Rosetta Gambino****Dipendenti: PARASACCO Francesco****OBIETTIVI DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Adempimenti per la trasparenza</u> Dal 20/04/2013 è in vigore il D.Lgs. 33/2013 contenente norme di armonizzazione dell'obbligo di trasparenza. Le nuove regole impongono alle Amministrazioni Pubbliche di predisporre una sezione denominata "Amministrazione trasparente". Obiettivo prioritario dell'anno in corso è migliorare la qualità della trasparenza potenziando il sito istituzionale con maggiore accessibilità e rispetto della normativa vigente. Aggiornamento delle informazioni di competenza dell'area. Garantire l'attuazione degli adempimenti in stretta collaborazione del Segretario Comunale e su indicazione dello stesso.	50	31/12/2015	Verifica adempimenti obbligatori
2	Controlli relativi al rispetto della normativa in materia di edilizia e vigilanza sul territorio comunale	10	31/12/2015	Percentuale di incremento rispetto all'anno 2014
3	Controllo e monitoraggio del rispetto dei termini di pubblicazione dei provvedimenti amministrativi.	20	31/12/2015	Rispetto dei tempi
4	Coordinamento per installazione nuova segnaletica verticale a seguito aggiornamento stradale comunale.	20	31/12/2015	Realizzazione dell'intervento

AREA: SETTORE AMMINISTRATIVO**RESPONSABILE: DOTT.SSA Rosetta Gambino****Dipendenti: DAVANZO Manuela****OBIETTIVI SPECIFICI E MIGLIORAMENTO**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Adempimenti per la trasparenza</u> Dal 20/04/2013 è in vigore il D.Lgs. 33/2013 contenente norme di armonizzazione dell'obbligo di trasparenza. Le nuove regole impongono alle Amministrazioni Pubbliche di predisporre una sezione denominata "Amministrazione trasparente". Obiettivo prioritario dell'anno è migliorare la qualità della trasparenza potenziando il sito istituzionale con maggiore accessibilità e rispetto della normativa vigente. Aggiornamento delle informazioni di competenza dell'area. Garantire l'attuazione di tutti gli adempimenti connessi alle nuove disposizioni normative in materia di trasparenza, anti corruzione e controlli interni.	20	31/12/2015	Verifica adempimenti obbligatori
2	Attivazione procedura per l'aggiornamento dell'anagrafe a seguito denominazione delle strade comunali.	20	31/12/2015	Predisposizione degli atti
3	Attivazione procedura per l'attività del nuovo servizio di accettazione, registrazione e trasmissione delle dichiarazioni di volontà relative alle donazioni di organi al momento del rilascio della carta d'identità.	20	31/12/2015	Verifica adempimento
4	Mantenimento degli standard qualitativi relativi agli adempimenti dell'anagrafe, stato civile ed elettorale. Presenza, fuori orario, durante la celebrazione dei matrimoni civili presso la Fortezza.	40	31/12/2015	Predisposizione degli atti