

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 – 2023

PARTE INTRODUTTIVA

Il PEG (art. 169 D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. e ii.) è uno strumento di programmazione operativa con il quale la Giunta fissa gli obiettivi gestionali, unitamente alle risorse, e li affida ai Responsabili dei Servizi; costituisce la cerniera operativa fra organi di governo e organi di gestione. Questi ultimi, ricevendo obiettivi e risorse, assumono la responsabilità di gestione, misurabile in termini di efficienza, efficacia ed economicità.

Si compone di una parte descrittiva e di un'analisi quantitativa che utilizza anche elementi extra-monetari; affida i menzionati obiettivi ai Responsabili dei Servizi con riferimento a tutta l'attività dell'Ente; si compone di due elementi fondamentali: fissazione degli obiettivi di gestione e disaggregazione analitica del bilancio di previsione; non deve contenere: obiettivi generici, non misurabili, obiettivi non coerenti con il D.U.P., adempimenti obbligatori, salvo che ad essi si attribuisca un ruolo di miglioramento; scaturisce da un'attività di negoziazione tra sfera politica e apparato dirigenziale (in questo Ente, in quanto lo stesso è privo di figure dirigenziali, apparato burocratico costituito dai Responsabili dei Servizi titolari di P.O.) con il coordinamento del Segretario Comunale; deve contenere informazioni per l'attivazione del controllo di gestione.

Il controllo di gestione è costituito dall'insieme delle analisi, delle valutazioni, delle procedure e delle azioni idonee a migliorare continuamente la combinazione tecnico-economica dei fattori produttivi per aumentare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa; deve avere il suo principale riferimento, invero, nel PEG, attraverso la ripartizione della struttura in centri di responsabilità e di costo e la fissazione degli indicatori; gli indicatori dimostrano in modo trasparente il risultato conseguito in termini di efficienza, efficacia ed economicità e sono finalizzati al miglioramento della customer satisfaction.

Il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 e ss.mm. e ii. ha introdotto il ciclo di gestione della performance, che ha importanti implicazioni per gli Enti Locali, implicazioni che, come indicato dalla CIVIT con deliberazione n. 112/2010, possono essere pienamente evidenziate anche mediante l'adattamento del PEG (o, in comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, del P.R.O.) al Piano della Performance. Secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata a precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

a) Finalità

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano della Performance definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità:

- la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'Amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione. Questo rende comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- l'attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target);

b) Contenuti

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi;
- gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi ed i relativi indicatori;

c) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. trasparenza;
2. immediata intelligibilità;
3. veridicità e verificabilità;
4. partecipazione;
5. coerenza interna ed esterna;

Inoltre, nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
2. gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo.

Ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 spettano agli organi politici (Sindaco, Giunta, Consiglio, che, in base alla competenza, assume di volta in volta i poteri dei predetti organi) gli atti caratterizzati da discrezionalità amministrativa (facoltà di scelta fra più comportamenti giuridicamente leciti per il soddisfacimento dell'interesse pubblico, ponderazione comparativa di più interessi secondari in ordine ad un interesse primario) e agli organi gestionali gli atti privi di discrezionalità amministrativa ma caratterizzati da discrezionalità tecnica (esame di fatti o situazioni sulla base di cognizioni tecniche e scientifiche di carattere specialistico, dunque fase di giudizio e non di scelta attraverso la ponderazione degli interessi prioritari). La valutazione delle prestazioni degli incaricati di Posizione Organizzativa, che in questo Comune svolgono funzioni dirigenziali e che sono talvolta anche Responsabili dei Procedimenti, accerta il conseguimento degli obiettivi assegnati e la capacità manageriale ed è svolta dal Nucleo di Valutazione previsto dalla regolamentazione di afferenza ed avviene sulla base di criteri predeterminati; si collega agli obiettivi del Piano della Performance e trova in tale documento gli elementi ed i valori su cui dovrà fondarsi la valutazione del Nucleo. La Relazione sulla performance costituirà presupposto per l'erogazione del trattamento economico accessorio al personale in servizio presso l'Ente. Sono assegnati al Segretario Comunale in tale sua veste i seguenti obiettivi corrispondenti alle funzioni tipiche della figura:

- Collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa agli Organi dell'Ente;
- Partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del Segretario;
- Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e di Consiglio;
- Coordinamento e sovrintendenza Responsabili di P.O.

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con deliberazione della Giunta comunale n. 117 del 19 aprile 2018 ispirandosi a criteri di funzionalità rispetto ai compiti ed ai programmi di attività dell'Amministrazione, in coerenza con gli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità quali principi caratterizzanti la Pubblica Amministrazione, in merito al miglioramento della coerenza dell'aggregazione funzionale ed alla congruità della ripartizione delle responsabilità gestionali nell'ambito delle varie strutture. Con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 30.01.2020 la struttura è ripartita in Settori (8 settori) al cui vertice è posto un Responsabile di settore titolare di posizione organizzativa nominato con Decreto sindacale e in Servizi al vertice di alcuni dei quali è posto un Responsabile di servizio titolare di posizione organizzativa nominato con Decreto Sindacale.

Si sono individuati inoltre tre obiettivi trasversali assegnati a tutte le Posizioni Organizzative (allegato 1).

La valutazione sarà effettuata secondo i criteri di cui allegato "B" Valutazione dell'attività svolta ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato alle posizioni organizzative al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi (Adottato con delib. G.C. N. 208 del 02.09.2010, modificato con delib. G.C. N. 245/2011, delib. G.C. N. 135 del 19/4/2012, delib. G.C. N.290 del 18/9/2012, delib. G.C. N. 297 del 26/9/2013 e adeguato con deliberazione di G.C. N. 118 del 19.04.2018).

In merito alla redazione del POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile) con il decreto legge n. 56 del 30.04.2021 si è modificato l'art. 236 del D.L. 34/2020 estendendo sino al 31.12.2021 la gestione del lavoro agile in forma "emergenziale";

Successivamente è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 17 giugno 2021, n. 87 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19".

A seguito della conversione in Legge del c.d. Decreto Riaperture (D.L. 22 aprile 2021, n. 52), è stato abrogato il D.L. 30 aprile 2021, n. 56 intervenuto sulla disciplina dello smartworking nella P.A., con assorbimento delle relative disposizioni nel testo del Decreto Riaperture convertito in Legge. Per il pubblico impiego sono state confermate le previsioni che già erano state introdotte dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56 in modifica dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) e dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124 (art. 11 bis D.L. D.L. 52/2021 convertito in L. 52/2021).

In merito alla redazione del POLA (Piano Organizzativo del lavoro Agile) se ne rinvia la redazione al 2022 in attesa della definizione delle riforme e dell'adozione degli atti attuativi che stanno interessando la materia.

Taggia li 1.07.2021

Il Segretario Generale

Dott.ssa Francesca Stella

DOCUMENTO INFORMATICO SOTTOSCRITTO
DIGITALMENTE AI SENSI DEGLI ARTT. 20 E 21
DEL D.LGS. N. 82/2005