

COMUNE DI SEMPRONIANO *Provincia di Grosseto*

STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il D. lgs. 150/2009 come noto, ha recato una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo, tra le altre, in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di valorizzazione del merito.

In quest'ottica, il decreto ha previsto e disciplinato il c.d. Ciclo della Performance che in base all'art.4 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali 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 esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere è la fase chiave di partenza dell'intero Ciclo e si basa su due principali sottofasi:

- Pianificazione delle performance dell'Ente;
- Definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nell'ambito della prima sottofase, il decreto individua il Piano della Performance come il documento programmatico triennale che pone 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 delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati ai titolari di posizioni organizzative e i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Negli Enti locali, i quali ai sensi dell'art. 16 del predetto decreto non sono tenuti ad adottare il Piano della Performance, le esigenze di programmazione triennale/annuale sono utilmente assolte dagli strumenti di programmazione quali la Relazione Previsionale e Programmatica, il PEG e il PDO.

Pertanto i predetti documenti, soddisfacendo nel loro complesso i principi sopra accennati, costituiscono il PIANO DELLE PERFORMANCE del Comune di Semproniano, secondo il seguente schema piramidale:

Relazione Previsionale e Programmatica - Triennale

Piano esecutivo di Gestione /Piano Degli Obiettivi - Annuale

In particolare, gli obiettivi annuali operativi di ogni Settore sono contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, con le relative risorse umane, strumentali ed economiche, mentre gli obiettivi di innovazione organizzativa sono contenuti nel PDO. PEG e PDO costituiranno il Piano della Performance annuale, che sarà approvato dalla Giunta Comunale.

Per quanto riguarda la definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, è compito della Giunta provvedere alla sua approvazione su proposta dell'OIV, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

A riguardo è da evidenziare che il Comune di Semproniano non è attualmente dotato dell'Organismo indipendente di Valutazione, la cui costituzione è prevista in forma associata presso l'Unione dei Comuni Amiata Grossetana ai sensi delle delibere di Giunta Unione n. 13 del 29/02/2012 e n. 43 del 08/04/2013.

Nella presente fase transitoria, pertanto, le funzioni dell'OIV/ Nucleo di valutazione vengono svolte dal Segretario Comunale giusta delibera di G.M. n. 72 del 30/12/2013.

Con particolare riferimento, infine, all'avvio del ciclo della performance 2014-2016 l'Autorità nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (ANAC) ha sottolineato la necessità di integrazione del ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della anticorruzione.

Per rendere evidente l'integrazione degli strumenti programmatici e, quindi, garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni dell'ANAC, nel Piano della performance dovrà essere esplicitamente previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e del Programma triennale della trasparenza.