



# COMUNE DI PINO D'ASTI

## Provincia di Asti

### Piano della Performance 2019 -2021

#### 1. Presentazione del Piano

##### 1.1 Introduzione

Con il presente documento programmatico con cui il Comune di PINO D'ASTI individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi operativi assegnati al personale nell'anno 2019;
- 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 25.05.2014 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 nel documento unico di programmazione e nel Bilancio la loro realizzazione operativa in collegamento alle risorse disponibili.

La Giunta, il Nucleo di valutazione hanno delineato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture.

I dipendenti e il responsabile del servizio devono 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.

Si dà atto che non si disciplina la performance del personale dipendente non incaricato di P.O. in quanto l'Ente è dotato di un unico dipendente che è incaricato di Posizione Organizzativa.

Il Comune di Pino d'Asti, giusto regolamento approvato con deliberazione della giunta Comunale n. 62 del 30/11/2015, ha struttura organizzativa disciplinata dall'art. 6, con un unico ambito operativo comprendente l'insieme dei servizi indicati nell'art. 7.

L'ambito unico operativo di cui all'art. 6 comprende i servizi elencati al successivo articolo 7, ripartiti in aree a scopo esclusivamente classificatorio, senza che ciascuna area costituisca autonomo ambito operativo sovraordinato.

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 NDV deve validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2020.

#### **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 2019, 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 PINO D'ASTI**

Il Comune di PINO D'ASTI 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 sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti 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:

Territorio	km <sup>2</sup>	4,05	
Altitudine media sul liv. del mare	m	412	
Abitanti	n°	216	
Abitanti per km <sup>2</sup>	n°	54	

### **2.3 Come il Comune opera**

Nella propria azione, 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 dei responsabili;
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;

## 2.4 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
  - Sviluppo e tutela della società e della salute
  
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
  - Relazioni con il pubblico
  - Affari generali
  - Economia e finanza
  - 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.

## 3. Obiettivi strategici 2019

Nella tabella che segue sono elencati gli indicatori che danno l'informazione su come il Comune opera per il raggiungimento degli obiettivi, considerando che il personale in servizio presso l'Ente è composto da un solo dipendente titolare di posizione organizzativa:

Le recenti novità legislative in materia di lotta alla corruzione e trasparenza della pubblica amministrazione hanno avuto un impatto notevole sull'attività dei servizi e degli uffici comunali, determinando nuovi adempimenti e configurando nuove responsabilità in capo ai funzionari pubblici.

Il presente piano ha pertanto esplicitato la necessità di definire ed attuare scrupolosamente il piano triennale di prevenzione della corruzione con la collaborazione di tutti i servizi.

Parallelamente, l'ingente mole di informazioni da pubblicare ai sensi del D.lgs. 33/2013 e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità hanno suggerito la definizione di obiettivi trasversali volti a semplificare l'acquisizione dei dati da pubblicare e garantire l'aggiornamento costante delle informazioni presenti nella sezione Amministrazione Trasparente e, più in generale, sul sito internet del comune.

**Prevenzione della corruzione** - Il personale in servizio presso il 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** - Il personale in servizio presso il 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** - Il personale in servizio presso il 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.

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 sia i responsabili dei servizi che il personale in servizio hanno 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 normativa sulla base degli obiettivi di miglioramento riportati, l'Amministrazione assegna e valuta obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

## **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 2020 a consuntivo del 2019) 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.

Ogni attività è misurabile attraverso uno o più indicatori, dei quali è fornito il valore atteso da raggiungere nell'anno 2019.

Indicatori di performance secondo gli obiettivi programmati nel DUP a cui si rinvia ed integrati con gli obiettivi specifici e di miglioramento;

Obiettivi operativi specifici e di miglioramento su cui si basa il sistema premiale:

### **AREA AMMINISTRATIVA - CONTABILE**

#### **SERVIZIO AFFARI GENERALI**

**RESPONSABILE SERVIZIO: CALAMIA CRISTINA**

#### **OBIETTIVI SPECIFICI E DI MIGLIORAMENTO**

<b>N.</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVI</b>	<b>PESO</b>	<b>Termine di conclusione</b>	<b>INDICATORE</b>
<b>1</b>	<b>REGISTRI STATO CIVILE:</b> Fase 1° Riorganizzazione ufficio e avvio digitalizzazione atti di stato civile, con precedenza agli atti di più recente redazione (a ritroso fino all'anno 2000), partendo dagli atti di matrimonio e di nascita, e a seguire gli atti di morte e di cittadinanza.	<b>70</b>	<b>31/12/2019</b>	<b>n. atti si stato civile digitalizzati al 31.12.2019.</b>
<b>2</b>	<b>Contratti utenze:</b> Rinnovo dei contratti in scadenza tramite SCR Piemonte Revisione delle utenze e contenimento della spesa	<b>80</b>	<b>31.12.2019</b>	<b>N° dei contratti stipulati e rinnovati entro il 31.12.2019</b>