

COMUNE DI ORTOVERO

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE

Anno 2014 - 2016

INDICE

- 1- **PRESENTAZIONE DEL PIANO**
- 2- **L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE**
- 3- **OBIETTIVI E LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO**
- 4- **PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2014**
- 5- **TABELLA DEGLI OBIETTII OPERATIVI E STRATEGICI
PER L'ANNO 2014 SERVIZIO TECNICO – OBIETTIVI
OPERATIVI UFFICIO / ATTIVITA' OBIETTIVO
PUNTEGGIO INDICATORI**
- 6- **OBIETTIVI STRATEGICI DEL COMUNE DI ORTOVERO
PER L'ANNO 2014**
- 7- **RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE**

1- **PRESENTAZIONE DEL PIANO**

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli investimenti.

Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione della responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 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 interventi 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 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.

Il Comune di Ortovero, con la redazione del Piano degli Obiettivi e delle Performance, sulla base delle linee guida dell'ANCI in materia di ciclo della Performance, realizza

una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del P.O.P. è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

2- **L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE**

L'organizzazione del Comune di Ortovero è articolata in 1 unità organizzativa (Servizi), affidata ad un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa:

Servizio Responsabile Categoria

Tecnico Ginocchio Mario D

Al 1° gennaio 2014 nel Comune di Ortovero, compreso il suddetto Responsabile, lavorano n 6 dipendenti:

Servizio Dipendente Categoria % tempo pieno

Amministrativo

Rosalia Ferrari C4 Tempo pieno

Ada Sicco B1 Tempo pieno

Mauro Gigliolo B6 Tempo pieno

Tecnico Ginocchio Mario D Tempo pieno

Operai Paquale Luban B5 Tempo pieno

Operai Giuseppe Latorre B5 Tempo pieno

Servizio Dipendente Categoria % tempo parziale

Tecnico

Geometra Vecchio Igor C1 8 ore.

3- **OBIETTIVI E LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO**

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D.Lgs. n. 150/2009:

- La Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.), approvata annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee d'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.

- Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune.

- Il Ciclo di Gestione della Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

4- **PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2014**

Il Comune di Ortovero definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Performance organizzativa dei Servizi

Per la misurazione e la valutazione della performance del Servizio Tecnico è previsto un punteggio massimo di 500 punti, di cui 300 per gli obiettivi operativi e 200 per obiettivi strategici.

Gli obiettivi operativi divisi per uffici/attività, sono in totale 35 (25 per il Servizio Tecnico e 10 per gli Operai). Per ciascun obiettivo operativo sono previsti 3 o 4 indicatori. Per ogni indicatore possono essere assegnati max. 5 o 10 punti in base alla seguente tabella:

Realizzazione dell'obiettivo	Punteggio (Servizio Tecnico – Operai)
Completa	5
Quasi completa	4
Parziale	3
Minima	2
Nulla	0

Gli obiettivi strategici vengono individuati in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Sono assegnati annualmente 2 obiettivi per ciascun Servizio: in base al grado di realizzazione degli stessi possono essere assegnati 100 punti per ciascun obiettivo.

Performance organizzativa dell'Ente

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso è parametrata su un punteggio massimo di 2000 punti, di cui:

- **Max. 800 punti** per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono individuati annualmente in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutte le componenti del Comune (struttura politica ed amministrativa).

- **Max 500 punti** per il raggiungimento degli obiettivi operativi (300 punti) e strategici (200 punti) del Servizio Tecnico.

- **Max 200 punti** per il raggiungimento degli obiettivi operativi degli Operai.

5- **TABELLA DEGLI OBIETTII OPERATIVI E STRATEGICI
PER L'ANNO 2014 SERVIZIO TECNICO – OBIETTIVI
OPERATIVI UFFICIO / ATTIVITA' OBIETTIVO
PUNTEGGIO INDICATORI**

UFFICIO/ATTIVITA'	OBIETTIVO	PUNTEGGIO	INDICATORI
TRIBUTI	Gestione tributi comunali	15	Gestione della Tasi, della Tares, dei tributi minori
	Rapporti col pubblico	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Servizi telematici di supporto al cittadino b) Sportello per i cittadini c) Predisposizione di modulistica
	Attività amministrativa	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Aggiornamento regolamenti b) Stipula contratti relativi all'ufficio tributi c) Predisposizione delibere e determine

LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE	Lavori pubblici	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Predisposizione bandi/lettere per gare d'appalto b) Gestione atti consequenziali e aggiudicazioni c) Stipula contratti di pertinenza
	Manutenzione del patrimonio	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Manutenzione generale degli immobili comunali b) Interventi per la sicurezza c) Sopralluoghi vari
	Attività amministrativa	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Predisposizione delibere e determinazioni b) Pareri di regolarità tecnica c) Aggiornamenti regolamenti
URBANISTICA ED EDILIZIA	Attività edilizie	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Gestione pratiche edilizie (Permessi, DIA ecc) b) Lotta all'abusivismo edilizio c) Sopralluoghi vari
	Urbanistica	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Gestione del Piano di governo e del territorio b) Certificati di destinazione urbanistica c) Convenzioni urbanistiche di pertinenza

	Gestione dell'ambiente e del territorio	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Gestione vincoli ambientali b) Controllo territorio e protezione civile c) Toponomastica, viabilità, servizio idrico
AMBIENTE, TERRITORIO E PATRIMONIO	Gestione del patrimonio	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Gestione espropri b) Gestione beni demaniali c) Gestione del patrimonio disponibile e indisponibile
	Attività amministrativa	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Predisposizione delibere e determine b) Pareri di regolarità tecnica c) Aggiornamenti regolamenti
COMMERCIO E VIABILITÀ	Commercio	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Gestione del SUAP di competenza b) Gestioni pratiche commerciali(autorizzazioni, licenze, ecc) c) Atti di competenza e aggiornamento regolamenti
	Viabilità	15	<ul style="list-style-type: none"> a) Provvedimenti relativi a sicurezza e viabilità stradale b) Attività di prevenzione stradale c) Rilevazioni e rapporti incidenti d) Educazione stradale minori

6- **OBIETTIVI STRATEGICI DEL COMUNE DI ORTOVERO
PER L'ANNO 2014**

OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO
	Completa	200
	Quasi completa	150
Realizzazione di forme di gestione associate di servizi e funzioni tra comuni, nell'ottica del conseguimento di risparmi di spesa e dell'efficienza dei servizi erogati	Parziale	100

	Minima	50
	Nulla	0
Promozione di maggiori livelli di trasparenza e implementazione della comunicazione con i cittadini anche attraverso lo sviluppo dell'informatizzazione	Completa	200
	Quasi completa	150
	Parziale	100

	Minima	50
	Nulla	0
Sviluppo e tutela della comunità e del suo territorio	Completa	200
	Quasi completa	150
	Parziale	100

	Minima	50
	Nulla	0

7- **RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE**

L'individuazione (ad inizio mandato ed annualmente) di obiettivi strategici e di obiettivi operativi e la rilevazione, a consuntivo, di quanto realizzato rispondono all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Ente.

La relazione sulla Performance del Comune di Ortovero ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano degli Obiettivi e delle Performance 2014 - 2016.

La relazione dà atto del grado di realizzazione degli obiettivi del Comune. In particolare, ferma restando una valutazione consuntiva analitica della Performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso nonché dei risultati raggiunti dai singoli Servizi/Uffici, viene attribuito un giudizio sintetico in base a quanto riportato nella seguente tabella:

Punteggio performance organizzativa dell'Ente	Punteggio performance organizzativa dei Servizi Amministrativo - Finanziario e Tecnico	Punteggio performance organizzativa dell'Ufficio di Polizia Locale	Giudizio sintetico sulla performance organizzativa dell'Ente/Servizio/Ufficio
Fino a 500 punti	Fino a 50 punti	Fino a 20 punti	Insufficiente
Da 501 a 750 punti	Da 51 a 150 punti	Da 21 a 60 punti	Scarso
Da 751 a 1000	Da 151 a 250	Da 61 a 100	Sufficiente
Da 1001 a 1250	Da 251 a 350	Da 101 a 140	Discreto

Da 1251 a 1500	Da 351 a 450	Da 141 a 180	Buono
Da 1501 a 2000	Da 451 a 500	Da 181 a 200	Ottimo

La relazione fornisce inoltre un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare:

- se il Comune ha svolto attività ed erogato servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia e della *customer satisfaction*;
- il mantenimento degli stati di salute finanziaria e organizzativa;
- la produzione degli impatti attesi;
- l'erogazione degli strumenti di premialità, sia a livello individuale che organizzativo.