

COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di TORINO

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2016-2018**

Indice

1. Il ciclo generale di gestione della performance
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance:
finalità generali
 - 2.1 Chi valutare
 - 2.2 Cosa valutare
3. La performance
4. Il ciclo della performance
5. Il *Piano della performance*: informazioni preliminari
 - 5.1 Processo e tempistica
 - 5.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati
 - 5.3 Principio di miglioramento
 - 5.4 Obiettivi trasversali
 - 5.5 Trasparenza
6. Il *Piano della performance*
 - 6.1 Processo seguito per la predisposizione del *Piano*
7. Il Comune di Foglizzo
 - 7.1 Il Comune in cifre
 - 7.2 Obiettivi strategici 2016-2018
 - 7.3 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi
 - 7.4 Le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance
 - 7.5 Il cittadino come risorsa
 - 7.6 Trasparenza e comunicazione del ciclo di gestione della performance
 - 7.7 Allegati tecnici

1. Il ciclo generale di gestione della performance

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10).

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (custode- satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza) e a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

A livello amministrativo, perché ciò avvenga, occorrono principalmente sforzi tesi a:

- pianificare meglio
- controllare e misurare meglio
- rendicontare meglio

Per pianificare meglio, occorre definire gli obiettivi con criteri che ne assicurino la validità, la pertinenza e la misurabilità.

Per controllare e misurare meglio, occorre ripensare le strutture e i sistemi esistenti in un nuovo sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance.

Per rendicontare meglio, occorre assicurare un elevato livello di trasparenza e di fluidità delle informazioni e individuare in modo chiaro i destinatari dei referti periodici, elaborando e rappresentando dati e informazioni in funzione della loro fruibilità.

In materia di dirigenza, le finalità perseguite sono individuabili nella migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti.

In generale, si può affermare che l'intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare e eliminare inefficienze e improduttività.

A tal fine, le principali linee di intervento sono le seguenti:

1. conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo e gestionale, in funzione delle specificità da affrontare e in ordine alla complessità dei bisogni dei cittadini/utenti da soddisfare

2. nuove forme di responsabilità dei dirigenti, legate sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla performance della struttura organizzativa loro assegnata
3. ampliamento delle competenze e delle responsabilità dei dirigenti nei processi di organizzazione, gestione e valutazione del personale, ai fini della corresponsione di indennità e premi incentivanti

In quest'ottica, il Comune di Foglizzo intende adeguarsi alla via indicata dai principi della riforma, attraverso la definizione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, e l'adozione del *Piano della performance*.

Il *Piano della performance* è un documento programmatico, a valenza triennale, con il quale vengono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baseranno la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance:

1.1 Finalità generali

Il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* deve consentire di:

- comunicare con chiarezza alle persone al lavoro quali sono le attese delle prestazioni richieste (risultati previsti e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali sia collettivi
- evidenziare i gap di competenza professionale
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti

2.1 Chi valutare

Tutto il personale, con modalità diversificate a seconda che si tratti di personale che presidia posizioni di responsabilità o che ha la responsabilità di progetti (in seguito funzionari con incarichi di responsabilità o capi gruppo) rispetto a coloro che di tali gruppi/unità fanno parte.

2.2 Cosa valutare

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano il *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, il proprio sistema di misurazione e valutazione performance organizzativa e individuale elaborato dal NUCLEO DI VALUTAZIONE.

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (COMPETENZE/COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI)

La valutazione dei comportamenti organizzativi è orientata al risultato che consegue l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni: dirigenti, responsabili dei servizi e delle unità organizzative semplici, personale assegnato.

Per gli uni e per gli altri, vanno preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Per il dirigente il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo si rende essenziale verificare:

- la capacità di fare squadra
- la capacità di individuare e risolvere i problemi
- il grado di autonomia e la capacità di iniziativa
- la capacità di gestire la comunicazione all'interno del gruppo

Per i componenti del Settore, del Servizio e delle Unità Operative semplici vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione, di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PRESTAZIONI DI RISULTATO)

La valutazione della performance individuale guarda alle prestazioni fornite dal singolo dipendente, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione si basa su elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati. Gli obiettivi individuati, da assegnare al personale, consistono in attività:

- rilevanti, nell'ambito di quelle svolte dal valutato
- misurabili, secondo valori oggettivamente riscontrabili
- controllabili, da parte dello stesso valutato
- congruenti, rispetto all'arco temporale previsto per la realizzazione e con riferimento alle risorse disponibili

Progressivamente, la valutazione delle performance sarà arricchita con elementi basati sul giudizio degli utenti dei servizi, attraverso formule di customer satisfaction. Inoltre, la misurazione del risultato dovrà essere nel tempo basata non solo sull'output ma anche sulla qualità degli atti e dei servizi prodotti.

3. La performance

Il concetto di performance, come rilevato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, non è la versione inglese del rendimento o della "produttività", ma è un concetto che rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica di mezzi a quella di risultato.

La produttività è collegata all'efficienza, la performance è collegata a un insieme di efficacia, efficienza, economicità e competenze.

La *performance individuale* esprime il contributo fornito dal singolo dipendente, in termini di modalità e risultato, nel raggiungimento degli obiettivi.

La *performance organizzativa* esprime il risultato dell'intera organizzazione, con tutte le sue articolazioni, ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati, e in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

La performance si valuta al fine di migliorare la qualità dei servizi e le competenze dei dipendenti.

4. Il ciclo della performance

Il ciclo di misurazione della performance è costituito dai programmi dell'Amministrazione e delle relative priorità, sulla base dei quali si definiscono gli obiettivi, sia di natura strategica sia operativi.

Gli obiettivi strategici sono quelli di elevata rilevanza, anche di ampio respiro temporale, mentre gli obiettivi operativi coincidono con il bilancio annuale.

Gli obiettivi, nell'accezione della performance, devono tenere conto dei bisogni effettivi, verificati e rilevati mediante il confronto con gli stakeholder, quali soggetti destinatari dei servizi.

Individuati gli obiettivi, si può procedere alla pianificazione del processo che deve condurre al risultato finale.

5. Il Piano della performance: informazioni preliminari

Il *Piano della performance* è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale, nel quale sono esplicitati, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e i risultati attesi.

Il *Piano*, dunque, definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il *Piano della performance* del Comune di Foglizzo è composto dai seguenti documenti:

- a. *D.U.P. nota integrativa al bilancio, art. 170 Dlgs. 267/2000 e smi*

b. *Piano Esecutivo di Gestione/PEG*, di cui all'art.169 del D.Lgs n.267/2000, definito dalla Giunta sulla base del bilancio annuale deliberato dal Consiglio Comunale, che determina gli obiettivi di gestione e affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi

c. *Piano dettagliato degli obiettivi*, ai sensi del comma 3 bis dell'art.169 del D.Lgs n.267/2000, che con il *Piano della performance* sono unificati nel *Piano Esecutivo di Gestione o PRO*, individuando:

- il responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo
- i contenuti
- i tempi
- le risorse assegnate
- gli indicatori di risultato
- il servizio
- chi produce il servizio
- a chi è diretto il servizio
- bisogni effettivi
- modalità di gestione
- risorse umane e strumentali
- centro di costo
- indicatori di risultato

Il presente *Piano* è rivolto sia al personale sia ai cittadini.

Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

5.1 Processo e tempistica del *Piano delle performance*

Il processo si sviluppa in cinque fasi:

Fase	Attività	Tempi
I	Adozione del presente documento <i>Piano performance parte 1</i> , contenente gli obiettivi trasversali di: <ul style="list-style-type: none"> - prevenzione corruzione - controlli interni - trasparenza 	In concomitanza e coerenza con l'aggiornamento, entro il 31 gennaio 2016, del <i>Piano triennale anticorruzione 2016-2018</i> e con il <i>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018</i>
II	Adozione del <i>Piano performance parte 2</i> con assegnazione degli obiettivi di performance collegati alle risorse assegnate a Bilancio e al <i>Piano Esecutivo di Gestione (PEG)</i> PIANO degli obiettivi	In concomitanza e coerenza con l'adozione del PEG 2016
III	I responsabili dei settori traducono gli obiettivi loro assegnati in obiettivi per gli altri dipendenti al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi	Entro il mese successivo
IV	Redazione della <i>Relazione sulla performance</i>	In concomitanza e coerenza con la consuntivazione di PEG/PRO 2016

5.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

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

5.3 Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente il Sistema di gestione della performance e la sua integrazione con i sistemi citati nel paragrafo 1. (pianificazione e programmazione, prevenzione corruzione), nonché con gli altri sistemi di trasparenza, gestione della qualità, sviluppo della customer satisfaction e del benessere organizzativo.

5.4 Obiettivi trasversali

I seguenti obiettivi sono assegnati in questa prima fase del Piano e sono immediatamente operativi.

Sono assegnati in modo comune e trasversale a tutti i settori dell'Ente.

Ne sono titolari sia i Responsabili di Settore sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo.

I Responsabili di Settore dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento dei presenti obiettivi:

1. 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 anticorruzione*, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal *Piano* stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili di settore e dei dipendenti.

Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previsti dal *Piano anticorruzione*, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

2. 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 per la trasparenza e l'integrità* e l'adempimento relativo agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n.33/2013.

Saranno attuali i tempi e le modalità di controllo previste dal *Programma trasparenza e integrità* e dal Sistema della performance di questo Ente.

3. 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. n.267/2000 e dalla Legge 213/2012.

5.5 Trasparenza

Il presente *Piano* e i suoi progressivi incrementi sono tempestivamente comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune.

Tale comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* cui si rinvia.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Settore quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

6. Il Piano della performance

Con il presente documento si assegnano degli obiettivi di performance collegati alle risorse assegnate a Bilancio e PEG (*Piano Esecutivo di Gestione*) o PRO, individuando gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione del Comune di Foglizzo nei prossimi tre anni e i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il *Piano*, quindi, si riferisce al triennio 2016/2018, mentre gli obiettivi si riferiscono di norma al 2016 (in alcuni casi biennali) e verranno aggiornati di anno in anno.

Il *Piano* garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, di competenza del Consiglio e della Giunta e aventi carattere pluriennale, 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 *Piano della performance* del Comune di Foglizzo è composto dai seguenti documenti:

- a. D.U.P. Documento Unico di Programmazione di cui all'art.170 del D.Lgs n.267/2000, allegata al bilancio annuale di previsione**

Il Peg/piano della Performance è il documento che conclude l'iter di pianificazione/programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale, tipica del Piano Esecutivo di Gestione o PEG.

La pianificazione strategica del Comune di FOGLIZZO è contenuta nel Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 51 del 29/12/2015, aggiornato in data 29/04/2016 delibera CC n.22 del 29/04/2016, contestualmente all'approvazione del bilancio. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sessioni, la sessione strategica e la sessione operativa:

- nella sessione strategica le linee programmatiche di mandato del Sindaco si traducono in assi strategici e in linee politiche (corrispondenti alle missioni di bilancio ex D.Lgs. 118/2011). Per ogni linea politica sono individuati obiettivi strategici di mandato da realizzare nell'arco del quinquennio come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 del D.Lgs. 118/2011;
- nella sessione ordinaria, al fine di realizzare gli obiettivi di mandato, le linee politiche vengono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione di bilancio. Per ogni programma vengono individuati gli obiettivi operativi annuali e pluriennali da attuare nel triennio, come stabilito dal punto 8.2 del principio contabile allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011;

Con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione si chiude il ciclo della programmazione.

In base al punto 10 del principio contabile 4/1 allegato al D.Lgs. 118/2011, il Piano esecutivo di gestione (PEG/PRO) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il PEG rappresenta inoltre lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei settori. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Nel PEG/PRO devono essere specificatamente individuati gli obiettivi esecutivi dei quali occorre dare rappresentazione in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:

- a) la puntuale programmazione operativa;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito nella SeO del DUP sono destinate, insieme a quelle umane e materiali, alle singole Posizioni Organizzative per la realizzazione degli specifici obiettivi di ciascun programma. Per ogni programma definito nella SeO del DUP sono state destinate e assegnate le risorse finanziarie alle Posizioni Organizzative.

b. Piano Esecutivo di Gestione o PEG di cui all'art.169 del D.Lgs n.267/2000, definito dalla Giunta sulla base del bilancio annuale deliberato dal Consiglio Comunale, che determina gli obiettivi di gestione e affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi

Tramite il PEG, all'esito di un necessario processo negoziale tra la componente politica e la componente burocratica, viene annualmente definito l'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, e, specificamente, vengono individuati e assegnati:

- attività e obiettivi
- entrate da accertare
- risorse umane e finanziarie da impiegare
- indicatori e valori programmati
- livelli di performance attesi

c. Piano dettagliato degli obiettivi ai sensi del comma 3bis dell'art.169 del D.Lgs n.267/2000 che nell'Ente è unificato al *Piano Esecutivo di Gestione* individuando:

- il responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo
- i contenuti
- i tempi
- le risorse assegnate
- gli indicatori di risultato

Con il Piano dettagliato degli obiettivi vengono definite le azioni necessarie alla concreta attuazione della pianificazione strategica dell'Amministrazione, coordinando in tal senso l'attività dei Responsabili apicali, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ai Responsabili apicali spettano la direzione degli uffici e dei servizi e la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai Responsabili apicali spettano tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e dei provvedimenti che impegnano l'Amministrazione all'esterno, che non rientri nelle funzioni di indirizzo politico-amministrativo degli organi di governo dell'Ente.

Ai Responsabili apicali sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con la definiti con *il DUP*, con il *Piano Esecutivo di Gestione* e con il *Piano dettagliato degli obiettivi*.

d. Sistema generale di valutazione del personale

Il presente *Piano* è rivolto sia al personale sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico; l'affidabilità è attuata e garantita essendo tutti i dati qui contenuti derivanti dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

e. Piano Anticorruzione e Trasparenza

Ai Responsabili di Settore e a tutti i dipendenti spetta l'osservanza e l'applicazione di quanto previsto nel Piano Anticorruzione e Trasparenza e viene individuato come obiettivo del Piano della Performance.

6.1 Processo seguito per la predisposizione del *Piano*

In coerenza con il dettato del D.Lgs. n.150/2009 e con i principi generali individuati dall'ANAC, in ultimo con la deliberazione n.6/2013, tramite il ciclo di gestione della performance si intende offrire un quadro di azione che realizzi il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), rafforzando nel contempo il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

Le finalità perseguite sono quindi individuabili in una migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti. In generale, applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

Gli obiettivi del *Piano della performance* sono:

- monitorare la soddisfazione dell'utenza, rilevabile tramite indagini di customer satisfaction
- misurare la qualità dei servizi in un'ottica di costante miglioramento, rappresentata da molteplici dimensioni (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia) misurabili attraverso gli indicatori e relativi standard di qualità. In questo senso, l'analisi in termini di

qualità di un servizio diviene completa, contemplando tanto le dimensioni qualitative della percezione soggettiva quanto le dimensioni quantitative degli standard, che confluiscono anche nelle carte dei servizi, intese quali strumento per la riqualificazione del rapporto utente/cliente ed ente erogatore, al fine di aumentare la soddisfazione degli utenti e assicurare la corrispondenza del servizio ricevuto alle aspettative ed esigenze degli stessi

- coordinare le diverse azioni promosse dai vari settori in un'unica politica per la qualità dell'ente

Il *Piano della performance* è improntato a una filosofia consistente in una progettazione ed erogazione dei servizi che tenga conto e metta al centro della propria azione i bisogni e le aspettative dei cittadini e in generale degli stakeholder. Ciò anche in considerazione della spinta del quadro normativo verso una maggiore trasparenza dell'azione amministrativa, dell'obbligo per un soggetto pubblico di rendere conto delle proprie decisioni e di essere responsabile per i risultati conseguiti.

Il Sindaco, il Segretario comunale e il Nucleo di Valutazione (NDV) hanno declinato gli scenari strategici e operativi in coerenza con i documenti prima elencati. Tale operazione è, altresì, frutto di un dialogo costante tra il Segretario e i titolari di posizione organizzativa, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte.

Gli obiettivi delle strutture e dei titolari di posizione organizzativa 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 settori hanno un mese di tempo dalla data di approvazione del presente *Piano* per tradurre gli obiettivi assegnati in obiettivi per gli altri dipendenti, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi dei dipendenti potranno essere:

- collegati agli obiettivi di settore
- individuati ad hoc per talune persone con ruoli specifici
- individuali o di gruppo

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

La disciplina della valutazione del personale è stata completamente modificata dal D.Lgs n.150/2009, che ha novellato anche il D.Lgs n.165/2010.

La performance organizzativa è quella componente del sistema collegata alla programmazione delle attività e ai risultati che si intendono raggiungere, con riferimento non soltanto agli obiettivi fissati dalle linee programmatiche e strategiche dell'Amministrazione, ma anche ai principali adempimenti cui gli Uffici e i Servizi sono tenuti nello svolgimento dell'attività routinaria per la quale si intende migliorare la qualità e/o l'efficienza e/o l'efficacia.

La performance individuale costituisce invece quella componente del modello delle competenze che ha come oggetto le attese legate al ruolo (dirigente, posizione organizzativa, responsabile di un determinato progetto...) e il comportamento richiesto nel contesto lavorativo in cui il valutato svolge la sua prestazione, sia esso funzionario con incarichi di responsabilità o componente del gruppo di lavoro o appartenente all'area/sezione/unità operativa.

Entro il 31 luglio 2016 l'Amministrazione verifica lo stato di attuazione degli obiettivi.

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

Nei mesi successivi il Nucleo di valutazione verifica lo stato finale degli obiettivi e relativi indicatori la cui valutazione viene riportata nella Relazione sulla performance per l'anno 2016.

7. Il Comune di Foglizzo

Il Comune di Foglizzo 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, naturale, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Foglizzo vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo www.comune.foglizzo.to.it

7.1 Il Comune in cifre

ORGANICO DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2015: n. 11 unità

SEGRETERIA COMUNALE DI CLASSE III: Segretario Comunale titolare in convenzione

DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2015:

1.3.1.1		
Qualifica funzionale	Previsti in pianta organica	In servizio
C5	3	3
C 4	1	1
C3 – PART-TIME	1	1
C1	1	1
C1 – PART TIME	1	1
B7	1	1
B4	1	1
B2	2	2
B1	1	

1.3.1.2 – Totale personale al 31.12.2012
 Totale personale di ruolo: 11 (di cui n. 2 a part time)
 Totale personale fuori ruolo: =

1.3.1.3 – AREA TECNICA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in P.O.	In servizio
Istruttore Tecnico	C5	1	1
Istruttore Tecnico – Part-time	C1	1	1
Esecutore Tecnico	B2	2	2
Esecutore Tecnico	B1	1	=

1.3.1.4 – AREA ECONOMICO – FINANZIARIA E SEGRETERIA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in P.O.	In servizio
Istruttore Contabile	C1	1	1
Istruttore Amministrativo – Part-Time	C3	1	1
Collaboratrice Amministrativa	B4	1	1

1.3.1.5 – AREA di VIGILANZA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in P.O.	In servizio
Agente P.M.	C5	1	1
Agente P.M.	C4	1	1

1.3.1.6 – AREA DEMOGRAFICA / STATISTICA			
Qualifica funzionale	Qualifica professionale	Previsti in P.O.	In servizio
Istruttore statistico	C5	1	1
Collaboratore Amministrativo	B7	1	1

ASSETTO ORGANIZZATIVO DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI DEL COMUNE DI FOGLIZZO:

Con deliberazioni n. 97 del 05/12/2011 la Giunta Comunale ha provveduto a rendere definitivo, il riassetto organizzativo dei servizi e degli uffici del Comune di Foglizzo

7.2 Obiettivi strategici

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Foglizzo. Pertanto, fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria esposizione puntuale nella *Relazione previsionale programmatica*. La *Relazione* di riferimento per il presente *Piano* riguarda il periodo 2015-2017 che può essere letta e scaricata dal sito del Comune.

Ogni apicale in Posizione Organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici.

7.3 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi. Tutti gli obiettivi sono riportati nel PEG del Comune. Tra questi, per ogni Responsabile di settore, sono stati individuati quelli ritenuti strategici: 3 con la prima fase e 1 con la seconda. È su questi obiettivi che maggiormente si concentra la misurazione della performance organizzativa dei singoli settori e complessiva dell'Ente. In particolare si è cercato di superare la logica dei singoli settori, favorendo e operando in modo orizzontale su progetti intersettoriali.

Il PEG/PRO è leggibile e scaricabile dal sito del Comune.

Ogni responsabile di settore, titolare di posizione organizzativa, ha prima di tutto l'obiettivo 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. Si tratta di una funzione di base connaturata al ruolo.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche delineate nella Relazione Previsionale e Programmatica e gli obiettivi operativi descritti nel PEG. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo per il 2014 e gli anni successivi qui delineati.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, infine, ogni responsabile di settore verrà valutato dall'O.I.V. e sulla base degli obiettivi e indicatori individuati per gli obiettivi strategici 2015, riportati nell'**Allegato 1**, oltre che sulla qualità degli atti e dei servizi prodotti, nonché da elementi basati sul giudizio degli utenti dei servizi raccolto attraverso eventuali customer satisfaction.

7.4 Le azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance

È obiettivo dell'Amministrazione e del Segretario comunale quello di lavorare con l'O.I.V. applicare il principio di miglioramento continuo, previsto dal Sistema qualità dell'ente, anche agli aspetti relativi alla performance e alla valutazione/incentivazione del personale.

7.5 Il cittadino come risorsa

Come previsto dall'art. 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Foglizzo favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori.

7.6 Trasparenza e comunicazione del ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune con la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, come previsto dal *Programma comunale per la trasparenza e l'integrità* cui si rinvia.

Ogni Responsabile di Settore è tenuto a informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

7.7 Allegati tecnici

Allegato 1 - Processi, indicatori di performance, obiettivi di risultato anno 2016