Piano - Relazione della performance 2015

1. Presentazione

1.1 Introduzione

Con il presente documento il Comune di Saluggia individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano la sua azione nei tre anni 2015-2017
- gli obiettivi operativi assegnati ai servizi comunali nel 2015
- la misurazione e la valutazione della performance ottenuta nel 2015.

Il Piano - relazione della performance 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:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Relazione previsionale programmatica
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il presente Piano e la sua Relazione sono rivolti 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 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.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Con Deliberazione n. 11 del 31/03/2015 il Consiglio comunale ha approvato il Bilancio 2015 e Pluriennale 2015-17.

Con Deliberazione n. 11 del 31/03/2015 il Consiglio comunale ha approvato la Relazione previsionale programmatica.

Successivamente la il Sindaco e la Giunta comunale hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai Responsabili di Settore. Tale operazione è frutto di un dialogo con i Responsabili di Settore, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte.

I Responsabili di Settore hanno il restante periodo del 2015 per preparare e realizzare l'operatività dei servizi necessaria al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, coinvolgendo tutti i dipendenti.

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

Nei mesi successivi l'Amministrazione ha elaborato la Relazione sulla performance, contenuta nel presente documento.

1.4 Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance.

2. Identità

2.1 L'ente Comune di Saluggia

Il Comune di Saluggia 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, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Saluggia 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 accedere al Sito Istituzionale, all'indirizzo http://www.comune.saluggia.vc.it/

2.2 Il Comune in cifre

I dati degli abitanti alla data di gennaio 2015 sono:

Abitanti	n°	4210 circa

2.3 Cosa facciamo: 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 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 e dell'educazione
  - Sviluppo e tutela della società e della salute
  - Controllo e sviluppo della sicurezza
  - Relazioni con il pubblico

- Servizi interni di supporto ai precedenti:
- Affari generali
- Economia e finanza
- Capitale umano
- 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.

È interessante e fondamentale confrontare tali indicatori con quelli di Comuni analoghi (benchmarking), per potere individuare aree di forza e di debolezza, per impostare progetti di miglioramento.

Per questa ragione, il presente Piano inizia per il 2015 con l'individuare gli indicatori attualmente previsti dall'attuazione della Legge 42/09 nel D.Lgs 216/2010[1] e li implementa progressivamente secondo il programma di lavoro definito dal governo nel citato decreto.

3. Obiettivi strategici

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Saluggia. Pertanto, fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che hanno trovato di anno in anno la propria esposizione puntuale nella Sezione 3 della Relazione previsionale programmatica.

Il programma dell'amministrazione è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 14.06.2012, reperibile sul sito del Comune di Saluggia nella sezione Archivio deliberazioni Giunta e Consiglio.

Ogni responsabile di servizio concorre al perseguimento di uno o più obiettivi strategici.

4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, individuati in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, dal momento in cui saranno resi disponibili;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

[1] Decreto Legislativo del 26 novembre 2010, n. 216 - (*G.U. n. 294 del 17 dicembre 2010*) "Disposizioni in materia di determinazione dei costi e dei fabbisogni standard Comuni, Città metropolitane e Province"

Il consuntivo sugli obiettivi operativi del 2015 è riportato nell'allegato 1 – RIEPILOGATIVO IN FORMA ANONIMA AGGREGATA DELLE VALUTAZIONI DEI COLLABORATORI e nell'allegato 2 - RIEPILOGATIVO IN FORMA ANONIMA AGGREGATA DELLE VALUTAZIONI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

5. Le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

È obiettivo dell'Amministrazione, del Segretario Comunale e dei Responsabili di Settore quello di lavorare con l'Organismo indipendente di valutazione per applicare il principio di miglioramento continuo del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il Comune.

6. Il cittadino come risorsa

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Saluggia 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 di interesse pubblico

7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano - Relazione performance 2015 è comunicato tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune, principalmente attraverso il sito comunale, ma anche con tutti gli antri canali e le iniziative che le risorse economiche e organizzative del comune permettono.

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 - Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorarne la comprensione, oltre che facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

9. Allegati tecnici

Allegato 1 e Allegato 2- Obiettivi operativi di performance organizzativa 2015 (dati aggregati di valutazione)

ALL. 1

VALUTAZIONE
PRODUTTIVITA' ANNO 2015

DIPENDENTI COLLABORATORI	VALUTAZIONE
1	920
2	990
3	980
4	900
5	970
6	970
7	990
8	980
9	960
10	970
11	975
12	710
13	970
14	970

VALUTAZIONE PERFORMANCE RESPONSABILI

ALL.2

ANNO 2015

1

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEI RISULTATI

	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Voto in %
A - Grado di conseguimento dei risultati di prestazione	300	280,00	93%
B - Grado di applicazione delle capacità organizzative	300	295,00	98%
TOTALE "A+B"	600,00	575,00	96%

2

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEI RISULTATI

	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Voto in %
A - Grado di conseguimento dei risultati di prestazione	300	290,00	97%
B - Grado di applicazione delle capacità organizzative	300	300,00	100%
TOTALE "A+B"	600,00	590,00	98%

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEI RISULTATI

3

	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Voto in %
A - Grado di conseguimento dei risultati di prestazione	300	270,00	90%
B - Grado di applicazione delle capacità organizzative	300	257,00	86%
TOTALE "A+B"	600,00	527,00	88%

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEI RISULTATI

4

	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Voto in %
A - Grado di conseguimento dei risultati di prestazione	300	270,00	90%
B - Grado di applicazione delle capacità organizzative	300	261,00	87%
TOTALE "A+B"	600,00	531,00	89%

Alla Giunta Comunale

Documento di validazione della performance 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance predisposta a consuntivo dell'anno 2015 redatta dall'Amministrazione.
L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo anche conto :

- dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI;
- delle linee guida della CiVIT/ANAC e dell'ANCI in materia di performance e trasparenza.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nelle apposite sezioni dei verbali dell'OIV.

Sulla base di quanto sopra, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del citato decreto,

l'OIV VALIDA
la Relazione sulla performance 2015
del Comune di SALUGGIA
(provincia di Vercelli)

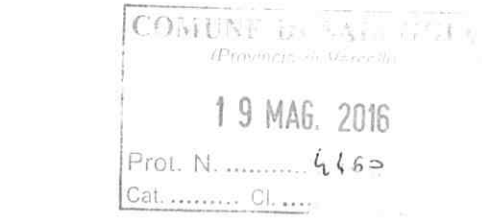
MOTIVAZIONI

Il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'Ente rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009).
Le presenti motivazioni sono basate sul'attività di accompagnamento e verifica del ciclo della performance attuato da questo OIV lungo tutto l'anno di esercizio e con specifiche analisi al suo compimento. Tali attività si sono ispirate a principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità, indipendenza e imparzialità.
I dati relativi agli obiettivi e ai risultati raggiunti, nonché la citata attività di accompagnamento e verifica, sono agli atti nella forma di schede-obiettivo e di schede di valutazione.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

L'organismo di valutazione dà atto che il Comune è impegnato in un processo di miglioramento continuo della qualità del sistema di misurazione e valutazione della performance. In particolare, in quest'ultimo anno è aumentata la precisione nella definizione degli obiettivi. Si è proposto e concordato inoltre che per il prossimo anno si definiranno più esplicitamente gli indicatori (target e consuntivo) ed i pesi / priorità.

Si ricorda che la presente validazione costituisce il completamento del ciclo della performance e condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto.

18 maggio 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Dott. Mario Gattiglia)