



Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2022/2024

Piano delle Performance

PREMESSA

L'art. 169 del testo unico degli enti locali, nel testo novellato dal decreto legislativo 118/2011 come modificato dal decreto legislativo 126/2014, dispone che:

“1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

2. Nel PEG le entrate sono articolare in titoli, tipologie, categorie, capitoli ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione, e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157.

3. L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativo per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis.

3-bis. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”.

La popolazione residente nel Comune di Dronero è superiore al limite previsto dal succitato art. 169 come novellato dal D.Lgs. 118/2011. Per questo Ente, dunque, il piano esecutivo di gestione ha natura obbligatoria.

Le linee guida dell'ANCI del 09.11.2011 inerenti all'applicazione del D.Lgs. 150/2009 inoltre affermano in particolare, che non trova applicazione, per gli Enti Locali, l'art. 10 che disciplina nel dettaglio il Piano delle Performance e la Relazione sulla Performance. Il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile alla Relazione previsionale e programmatica ora Documento Unico di Programmazione allegato al Bilancio di previsione, al PEG, al Piano dettagliato di obiettivi, al Rendiconto della gestione ed alla Relazione al rendiconto della gestione, tutti documenti che gli Enti locali, con alcuni distinguo, sono tenuti ad adottare.

Dall'anno 2013 al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'art. 169, comma 3 bis, D.Lgs. 267/2000 come modificato dal DL 174/2012 ha previsto che il Piano Esecutivo di gestione deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il DUP unifichi organicamente il Piano dettagliato degli obiettivi con il Piano delle Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/09.

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal D.Lgs. 150/2009 (Riforma Brunetta). Si tratta di un documento triennale nel quale, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori al fine di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, l'applicazione e l'acquisizione di competenze. La performance mira al miglioramento delle risorse umane e strumentali dell'Ente e si suddivide in due aspetti: la performance organizzativa che esprime la capacità della struttura di attuare i programmi dell'Ente e la performance individuale che rappresenta l'apporto del singolo al risultato.

Il Piano dettagliato degli obiettivi, infine, è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, in riferimento agli obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

In tale contesto normativo e giurisprudenziale relativo agli strumenti di programmazione si rende, dunque, necessario predisporre ed adottare un sistema di affidamento delle risorse e degli obiettivi tenuto conto che parte integrante del bilancio di previsione è una adeguata e congrua pianificazione e fissazione degli obiettivi.

La stessa Corte dei Conti (Veneto Del. 161/2013) nel riferirsi alla Legge 174/2012 che aveva unificato nel PEG, il Piano dettagliato degli obiettivi e quello delle performance, aveva sottolineato come tale pacchetto di documenti dovesse contenere tutti gli elementi finanziari, di indirizzo ed operativi necessari per l'attribuzione della produttività individuale e collettiva anche con riferimento agli strumenti di valutazione legati alle performance sia generali che individuali, con la conseguenza che la mancata adozione di tali documenti avrebbe comportato un'attività amministrativa non solo carente di obiettivi ma anche priva di un sistema in grado di assicurare una legittima distribuzione del salario accessorio.

Di qui la necessità di dotarsi di del Piano Esecutivo di Gestione Integrato con il Piano delle Performance al fine di dettagliare ed assegnare gli obiettivi dell'attività amministrativa e di individuare i criteri di misurazione e valutazione delle prestazioni.

L'elaborazione del presente documento risponde a tale esigenza partendo dai seguenti presupposti:

Il Piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.) è un documento gestionale che individua gli obiettivi ritenuti indispensabili alla realizzazione del programma di governo e diventa strumento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance dell'ente e della sua organizzazione in quanto definisce le attività da mettere in campo nell'anno di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi stessi. Il piano individua nell'Ente, in ciascun responsabile del servizio ed in ciascun dipendente comunale i soggetti coinvolti nella realizzazione ed, a vario titolo, responsabili del raggiungimento dei risultati.

Il Piano delle performance è un documento di programmazione e di comunicazione previsto dal D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, con la finalità di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'ente si è dato per il prossimo futuro, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso i cittadini. Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati obiettivi ed indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano deve essere redatto in maniera da garantire i seguenti principi: qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rendicontazione della performance.

La qualità della rappresentazione della performance è data dall'adozione di un sistema di obiettivi che siano:

- a) Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- b) Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) Riferibili ad un arco temporale determinato;
- e) Commisurati a valori di riferimento derivanti da standard nazionali o locali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) Confrontabili con le tendenze di produttività dell'amministrazione, ove possibile, al triennio precedente;
- g) Correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Gli obiettivi assegnati ai titolari di posizioni organizzative ed 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.

Vale la pena sottolineare, in proposito, come il drastico ed annuale contenimento delle risorse unitamente al peso di sempre nuovi e pressanti bisogni da soddisfare, con l'aggravio di sempre ulteriori adempimenti rendono ogni volta più strategico e, quindi, "sfidante" il quotidiano svolgimento delle attività ordinarie ed il conseguimento dei risultati ad esse connessi.

Tale considerazione acquista maggior concretezza nella realtà odierna laddove all'indomani della cessazione dell'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del COVID 19, alla data del 31/03/2022 giusto Decreto Legge 24/03/2022, il Comune e per esso gli uffici si trova a dover gestire la notevole mole di finanziamenti al PNRR e ad altri fondi strutturali europei che, se da un lato rappresentano una opportunità imperdibile per i Comuni, dall'altra impegnano oltremodo gli uffici, sempre carenti di personale, in complesse procedure di finanziamento e di rendicontazione.

Va inoltre ricordato che con il DL 80/2021 convertito con modificazioni della L. n. 113/2021 è stata prevista l'introduzione del "Piano Integrato di attività e organizzazione" (PIAO) con l'obiettivo di consentire un maggiore coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni ed una sua semplificazione oltre ad assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa.

Nello specifico il PIAO è destinato a sostituire:

- a) il Piano degli obiettivi e delle risorse in quanto dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici delle performance;
- b) il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) in quanto dovrà definire la strategia della gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- c) il Piano Triennale del fabbisogno del personale con il quale definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento e la valorizzazione delle risorse interne;
- d) il Piano anticorruzione attraverso il quale raggiungere la piena trasparenza nelle attività di organizzazione;

A proposito del POLA l'art. 14 della L. 7/08/2015 n. 124, come modificato dalla L. 77/2020 prevede che le pubbliche amministrazioni redigano entro il 31 gennaio di ciascun anno il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale sezione del Piano della Performance.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo per le attività che possono essere svolte in modalità agile che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

Processo di pianificazione e programmazione

Per gli enti locali la tempistica di approvazione del POLA è quella stabilita dall'art. 169 del TUEL secondo cui il Piano delle performance, di cui il POLA è una sezione, confluisce nel PEG che deve essere approvato entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) del Comune di Dronero viene, pertanto, allegato al presente Piano.

I seguenti documenti: Linee Programmatiche di Mandato, DUP 2022/2024 (Documento unico di programmazione pluriennale) attraverso il quale l'Amministrazione Comunale ha provveduto a definire le proprie linee strategiche da tradurre in obiettivi operativi, Bilancio di previsione finanziario 2022/2024

e Piano degli obiettivi con gli indicatori di performance, come meglio di seguito descritti, costituiscono nel loro insieme il Piano delle Performance del Comune di Dronero.

Il Consiglio Comunale con deliberazioni n. 33 del 30/09/2021 e n. 18 del 31/03/2022 ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 e la relativa nota di aggiornamento così come presentati dalla Giunta Comunale e con deliberazione n. 19 sempre del 31/03/2022 ha licenziato il bilancio di previsione finanziario 2022/2024 redatto secondo gli schemi di cui all'allegato 9) del D.Lgs. 118/2011.

In adempimento a tali atti occorre adottare, coerentemente con i limiti e le esigenze di questo ente, il piano degli obiettivi e delle risorse attraverso il quale procedere alla ripartizione dei capitoli di spesa tra i seguenti centri di responsabilità:

Amministrativa – Affari generali e Istituzionali – Segreteria

Amministrativa – Servizi Demografici

Finanziaria – Contabile

Tributi

Tecnica – Lavori pubblici e manutenzioni

Tecnica – urbanistica e Edilizia privata

Polizia Municipale

ed all'assegnazione delle risorse finanziarie risultanti dal bilancio di previsione finanziario 2022/2024.

Atteso che:

- 1) le risorse strumentali assegnate sono quelle indicate negli inventari;
- 2) le unità elementari del bilancio di previsione finanziario sono individuate nelle tipologie, per l'entrata, ripartite in categorie, capitoli ed eventualmente articoli e nei programmi, per la spesa, suddivisi, ai fini della gestione, in titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente articoli;
- 3) all'interno di ogni capitolo sono state individuate le risorse assegnate ai singoli responsabili;
- 4) il contenuto finanziario del piano collima esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio 2022/2024 con riguardo al 2022;
- 5) i responsabili delle singole unità operative rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza/economicità (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione).

Si dà atto che:

1. al rimborso dei prestiti, al pagamento degli interessi passivi sui mutui, al pagamento delle retribuzioni tabellari al personale e relativi contributi e imposte provvede d'ufficio il responsabile del Settore finanziario;
2. all'iter procedurale conseguente l'assegnazione dei contributi vari – trasferimenti definita dalla Giunta Comunale provvede, con propri atti, il responsabile dell'Area Amministrativa;
3. con l'approvazione del bilancio vengono assunti dai diversi responsabili impegni presunti, per le spese in base a contratti o disposizioni di legge in atto, fra le quali: energia elettrica, riscaldamento, servizio idrico integrato, posta, telefono, imposte e tasse varie, premi assicurativi e ogni altra spesa rientrante nelle fattispecie descritte.

Nelle procedure contrattuali si dovrà seguire la normativa di legge prevista in materia, tenendo presente i criteri di evidenza pubblica, le disposizioni delle varie leggi finanziarie e del vigente codice dei contratti approvato con D.Lgs. 50/2016 integrato e coordinato con D.Lgs. 56/2017, con il DL 18.04.2019 n. 32 (cd. sblocca cantieri) convertito con modificazioni dalla L. 14.06.2019 n. 55 e successivamente con il DL 30/04/2022 n. 36 in fase di conversione, DL 17/05/2022 n. 50 e DL 31/05/2022 n. 77 recante "Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative" entrambi in corso di conversione;

In materia di appalti va rilevato che il Comune di Dronero ha da tempo aderito alla Convenzione per la gestione associata della Centrale Unica di Committenza a suo tempo costituita a livello di Unione Montana Valle Maira mentre con DCC n. 37 del 16/05/2022 ha aderito alla Stazione Unica appaltante recentemente costituita dalla Provincia di Cuneo con particolare riferimento al PNRR ed agli appalti di cui i Comuni necessitano;

Le determinazioni dei responsabili dei servizi sono soggette ai relativi pareri come previsto dal D.L. 174/2012 convertito nella Legge 213/2012 e all'attestazione di cui all'art. 151 del D. Lgs. n. 267/2000.

Agli effetti funzionali e procedurali l'attività di coordinamento tra le unità operative è svolta dal Segretario Comunale al quale sono state conferite, con decreto sindacale, la responsabilità del Servizio Amministrativo, Affari generali ed Istituzionali, Segreteria e quella dei Servizi Demografici.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 147-169-196-197-198 del D. Lgs. n. 267/2000 vengono, nel presente documento, individuati principalmente gli obiettivi ordinari consolidati e di mantenimento per le ragioni di seguito esposte.

L'assetto organizzativo di questo Comune è connotato da una forte e progressiva riduzione del personale registrata negli anni a causa di cessazioni cui non sono seguite assunzioni a causa di una normativa che, a partire dal 2008, ha completamente bloccato le assunzioni della P.A.. Nel corso del 2021 le risorse finanziarie sono state contingentate inoltre da un Piano di rientro per il triennio 2021/2023, approvato ai sensi dell'art. 188, comma 3 del D.Lgs. 267/2000 giusta D.C.C. n. 14 del 29/04/2021 totalmente riassorbito però alla data del 31/12/2021, Nel contempo, l'intera organizzazione comunale è stata fortemente condizionata da un contesto normativo dominato dall'emergenza sanitaria e dai numerosi provvedimenti legislativi di carattere economico finalizzati al sostegno economico in favore di famiglie, lavoratori autonomi ed imprese che hanno trasformato i Comuni in veri e propri attori del sostegno dell'economia locale.

Il 2022, decretata a decorrere dall'01/04/2022 la cessazione dello stato di emergenza sanitaria, si presenta come l'anno del cd. ritorno alla "normalità" sebbene rimanga quale obiettivo fondamentale di carattere generale e trasversale quello di continuare a garantire l'applicazione e l'osservanza dei protocolli e delle misure di tutela della salute individuale e collettiva.

Molti istituti nati dall'emergenza ed applicati nella fase più importante della pandemia come ad es. lo smartworking, per la verità sempre applicato in questo Comune con estrema attenzione e sempre in presenza di situazioni emergenziali, subiranno un drastico ridimensionamento anche se l'organizzazione burocratica del Comune, alla luce del fenomeno pandemico ancora in atto nonostante la cessazione

dello stato di emergenza, dovrà fare i conti con una maggiore flessibilità dell'attività lavorativa dei dipendenti.

Il Piano Triennale del fabbisogno del personale licenziato dalla Giunta con Deliberazione n. 234 in data 16/12/2021 consentirà nel 2022 un primo potenziamento della dotazione organica non risolutivo ma necessario per colmare in parte il gap strutturale delle risorse umane in forza al Comune.

Il 2022 è, altresì, l'anno del PNRR che richiederà gli uffici ad un impegno massimo per assicurare la partecipazione del Comune ai bandi finanziati con i Fondi predetti.

L'amministrazione intende adeguare il presente piano ai progetti predisposti da ciascun Settore sulla base degli stessi indirizzi dall'organo politico al fine della partecipazione ai bandi finanziati con le risorse del PNRR precisando che la partecipazione ad ulteriori bandi nel corso dell'anno costituirà automatico aggiornamento del Piano delle Performance.

Gli obiettivi operativi/mantenimento sono ulteriormente dettagliati nel Piano Esecutivo di Gestione mentre, costituiscono obiettivi operativi trasversali per tutti i Responsabili dei Servizi ed ai dipendenti loro assegnati gli adempimenti legati alla prevenzione della Corruzione ed alla Trasparenza previsti dal vigente Piano Triennale.

In tale contesto assumono rilievo, in particolare, gli obiettivi di mantenimento in termini quali/quantitativi e sostanzialmente di ordinaria gestione, risultando difficile stabilire ipotesi di obiettivi di sviluppo sia di implementazione dell'esistente che di nuove azioni, tranne il riferimento già effettuato ai progetti del PNRR. Vengono, comunque, individuati, e non si esclude anche in futuro l'individuazione con separati atti, obiettivi strategici sostenibili nel contesto come prima descritto. Naturalmente l'intera pianificazione già di per sé caratterizzata da variabilità e complessità è resa particolarmente fluida dai provvedimenti legislativi continuamente emanati in tema di "ristori", "sostegni" e "ripresa" che attribuiscono di volta in volta nuove incombenze ai Comuni.

Quanto contenuto nel presente documento rappresenta un insieme di strategie ed obiettivi volti a definire un impianto gestionale mirato al conseguimento di risultati di economicità, di funzionalità, di mantenimento costante dell'assetto del bilancio, di tutela degli aspetti formali imposti dalle norme, di ottimali livelli di efficacia ed efficienza ed a tal fine è da considerarsi e valutarsi in un'ottica di lettura integrata e combinata con le disposizioni sovraordinate e con gli altri documenti di programmazione di questo Comune.

Inoltre si specifica che il presente documento oltre alla premessa illustrativa fin qui esposta contiene le schede inerenti gli obiettivi ordinari o consolidati assegnati al personale dipendente oltre all'assetto dello schema finanziario relativo alle risorse del piano esecutivo di gestione, il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA).

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con DGC n. 92 del 31/05/2018 e qui si intende integralmente richiamato nelle sue componenti:

1. Sistema di misurazione e valutazione performance
2. Allegati A – B – A BIS - C

Il Sistema di valutazione e le schede di cui sopra è stato elaborato alla luce delle disposizioni di cui al nuovo CCNL del personale delle Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018.

ALLEGATI

- 1) ORGANIGRAMMA
- 2) SCHEDE OBIETTIVI CON INDICATORI PERFORMANCE
- 3) ASSEGNAZIONI RISORSE FINANZIARIE DI ENTRATA E SPESA
- 4) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE (riferimento DGC n. 92 del 31/05/2018)
- 5) PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE