



Comune di Rossano



Comune di Rossano
Città del Codex Purpureus

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2016-2018**

**VARIAZIONE SEZIONE STRATEGICA ED OPERATIVA
DEL DOCUMENTO UNICO DELLA PROGRAMMAZIONE
DUP 2016-2018**

COMUNE DI ROSSANO

Approvato con delibera della G.C. n. del /12/2016



Sommario

Presentazione del Piano	3
Riferimenti normativi.....	3
Contenuti del piano della performance	7
1 Impostazione metodologica.....	8
2 Sintesi delle principali novità	8
3 Scelte specifiche previste dal sistema di misurazione.....	11
3.1 Performance generale di Ente	11
3.2 Comportamenti e competenze.....	11
3.3 Misurazione capacità di differenziazione.....	11
3.4 Performance organizzativa: obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione	11
4 Sintesi delle informazioni di interesse.....	13
4.1 Chi siamo	13
4.2 Cosa facciamo	13
4.3 Come operiamo	14
5 Identità.....	16
5.1 Risorse umane.....	18
5.2 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili.....	22
5.3 Utenti serviti.....	28
5.4 Mandato istituzionale e missione	31
6 Analisi del contesto	34
7 Albero della performance	43

ALLEGATI TECNICI

Allegato 1 – Performance generale di Ente

Allegato 2 – Performance organizzativa

Allegato 3 – Obiettivi individuali dei dirigenti di settore



Comune di Rossano

Presentazione del Piano

Il presente piano costituisce attuazione del Regolamento di disciplina della *performance* della premialità e del Sistema di misurazione e valutazione adottati dal Comune di Rossano e precostituisce le condizioni di legittimità e metodologiche idonee ad una corretta implementazione del ciclo di gestione della *performance* e di valutazione del personale.

Il presente Piano viene approvato autonomamente ed in modifica:

- per la sezione strategica rispetto al Documento Unico di Programmazione 2016-2018 approvato con delibera Commissariale con i poteri del Consiglio n. 38 del 31/05/2016 con le nuove linee programmatiche di mandato approvate con delibera di Consiglio n. 13 del 19/08/2016 con la presenza di tre nuove linee strategiche e nove nuovi obiettivi strategici.

- rispetto al Piano Esecutivo di Gestione 2016 approvato con delibera Commissariale con i poteri della Giunta n. 209 del 14/06/2016 e l'assegnazione degli obiettivi generali anno 2016 approvati con delibera Commissariale con i poteri della Giunta n. 140 del 19/04/2016 per garantire che l'assegnazione degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale sia dotata di un adeguato sistema di misurazione e collegamento con i nuovi obiettivi strategici.

L'elaborazione del Piano, iniziata nel mese di agosto, ha necessitato di raccogliere osservazioni e suggerimenti dai soggetti istituzionali preposti (organi di indirizzo politico-amministrativo, dirigenti e funzionari).

L'elaborazione del Piano ha visto il coinvolgimento di tutte le strutture dell'Ente per il tramite dei dirigenti preposti.

Il presente piano definisce gli obiettivi strategici dell'ente, gli obiettivi operativi di ciascun settore che costituiscono la *performance* organizzativa dei medesimi e le schede degli obiettivi individuali dei dirigenti di settore. Gli obiettivi contenuti nel Piano sono solo quelli rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della *performance*, nel rispetto dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009, dell'art. 9 del Regolamento e dell'analisi di contesto riportata nelle schede di dettaglio degli obiettivi.

Nell'ambito delle norme del Regolamento il presente piano definisce, laddove necessario, le regole di dettaglio al fine di consentire la piena operatività delle disposizioni regolamentari.

Questo Piano rappresenta per il Comune di Rossano uno dei primi strumenti con i quali si intenderà definire un sistema che dovrà assicurare, da un lato, sempre maggiori livelli di soddisfazione dei nostri cittadini e, dall'altro, crescente efficacia ed efficienza in un contesto in rapida evoluzione e profonda trasformazione.

La finalità è stata, quella di far emergere la centralità del nostro territorio e dei nostri cittadini rispetto all'azione amministrativa e, dunque, la necessità di rilevarne le esigenze, le attese, le preferenze e, in ultima analisi, il grado di attrattività e di soddisfazione.

Il Sindaco
Stefano Mascaro



Riferimenti normativi

Il presente Piano è stato elaborato in attuazione dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e dell'art. 7 del Regolamento che costituisce attuazione delle norme di principio del medesimo decreto.

Il Piano è stato elaborato, inoltre, nel rispetto delle disposizioni di legge nazionale che prevedono l'incidenza della *performance* organizzativa sulla *performance* individuale.

La *performance* organizzativa è uno dei fattori valutativi della *performance* individuale. Per quanto riguarda i dirigenti ciò è stabilito dall'art. 9, comma 1, del d.lgs. 150/2009 il quale stabilisce che la *performance* individuale è collegata, tra l'altro:

- a *"indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità"*;
- alla *"qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura"*.

Per quanto riguarda il personale non dirigente l'incidenza della *performance* organizzativa sulla *performance* individuale è stabilita dall'art. 9, comma 2, del medesimo decreto il quale prevede tra i fattori valutativi *"la qualità del contributo assicurato alla performance della unità organizzativa di appartenenza"*.

Questi precisi riferimenti normativi vanno integrati con le seguenti disposizioni del decreto che confermano e rafforzano il ruolo della *performance* organizzativa nel contesto dei sistemi valutativi del personale delle PP.AA.:

- l'art. 2 individua tra le finalità del decreto *"la valorizzazione.. della performance organizzativa e individuale"*;
- l'art. 3, comma, specifica che la misurazione della *performance* deve essere volta, tra l'altro, al *"miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche"* e che l'erogazione dei premi deve essere in funzione *"dei risultati perseguiti dei singoli e dalle unità organizzative"*;
- l'art. 3, comma 2, specifica che la misurazione della *performance* debba riguardare *"l'amministrazione nel suo complesso"*, e le unità organizzative in cui si articola;
- l'art. 3, comma 4, stabilisce che i metodi e gli strumenti adottati per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale devono essere orientati al *"soddisfimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi"*.

I riferimenti non esaustivi riportati in relazione al d.lgs. 150/2009 vanno integrati con l'art. 7 il quale conferma che il Sistema di misurazione e valutazione adottato dagli enti debba riguardare la *performance* organizzativa e individuale e l'art. 8¹ il quale precisa gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa con la definizione di un quadro abbastanza esaustivo dei confini della medesima.

Nella descrizione dello scenario normativo scaturente dal d.lgs. 150/2009 va precisato che non tutte le norme del decreto costituiscono norme di principio cui gli enti locali devono adeguare il proprio

(¹) Gli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa sono sinteticamente i seguenti:

1. Attuazione delle politiche;
2. Attuazione di piani e programmi;
3. Soddisfazione dei destinatari;
4. Modernizzazione dell'organizzazione;
5. Sviluppo relazioni con gli stakeholder;
6. Efficienza/qualità delle prestazioni;
7. Qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
8. Pari Opportunità.