

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA
PROVINCIA DI BARI
AREA 1 POLITICHE DEL PERSONALE

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE
PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI
PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNO 2014

Allegato n° 1

~~Approvato~~ n°

alla deliberazione di G. C.

n° 323 del 26-11-2014

Il Sindaco
Ins. Vito Nicola Ottombrini
IL SEGRETARIO GENERALE
Salvatore Marizio MOS

Il Piano della Performance

Il riferimento legislativo al Piano della Performance è contenuto nell'art. 10 del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come riforma Brunetta, attuativo della legge 4 marzo 2009, n. 15, che ha introdotto modifiche alle disposizioni sulla valutazione e valorizzazione dei meriti ed ha introdotto una disciplina sistematica in materia di performance e trasparenza dell'azione amministrativa..

Il Piano della Performance, adottato da questo ente, con delibera di G.C. n. 92 del 29 marzo 2012, individua, quali documenti indispensabili ai fini della programmazione:

- Il Piano Strategico includente il Piano di Sviluppo dell'Ente (quinquennale) e mutuato sulla base degli indirizzi politico-amministrativi di inizio mandato con i loro eventuali aggiornamenti;
- La Relazione Previsionale e Programmatica (triennale) allegata al Bilancio di previsione triennale e annuale);
- Il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.);
- Il Piano dettagliato degli obiettivi strategici (PDO).

Secondo quanto disposto dal nuovo comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000, introdotto dalla legge n. 213/2012 di conversione del D.L. n. 174 del 10.10.2012, ".... Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente Testo Unico e il Piano delle performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione".

IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE

Il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2014 è stato adottato sulla base di quanto previsto dalla richiamata norma del D.lgs. n. 267/2000.

Il PEG fa parte di un Sistema Integrato di Pianificazione e Controllo che partendo dal programma amministrativo del Sindaco e dalle linee programmatiche presentate al Consiglio Comunale traduce le linee di indirizzo politico in azioni concrete da svolgere per attuare gli impegni elettorali.

A. Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1. Le linee programmatiche di mandato presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni;
2. Il Piano Strategico includente il Piano di Sviluppo dell'Ente (quinquennale) e mutuato sulla base degli indirizzi politico-amministrativi di inizio mandato con i loro eventuali aggiornamenti in base al programma politico vengono individuate le linee strategiche lungo le quali si deve sviluppare l'azione di governo;
3. La relazione previsionale e programmatica approvata annualmente quale allegato al bilancio di previsione che individua i programmi, i progetti e le risorse assegnate ai dirigenti rendendo attuali nel periodo di riferimento i progetti ed i programmi. La relazione previsionale e programmatica per il triennio 2013-2015 ed il bilancio di previsione 2013 sono stati approvati con delibera di consiglio comunale n. 48 dell'11 ottobre 2013.

B. Il Piano Esecutivo di Gestione

Per l'anno 2014 il PEG viene strutturato come segue:

- Parte 1^ PEG finanziario approvato con delibera di Giunta Comunale n. 264 del 9 ottobre 2014;
- Parte 2^ Piano degli obiettivi integrato con il Piano della Performance, approvato con il presente atto.

In particolare, il Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2014, predisposto dal Segretario Generale, in mancanza del Direttore Generale, scaturisce dal lavoro condiviso di programmazione che ha coinvolto il Sindaco, gli Assessori, Segretario Generale, dei Direttori di Area incaricati di posizione organizzativa, sulla base del documento unico di programmazione approvato con delibera di G.C. n. 205 del 30 luglio 2014, è strutturato su otto Aree, uffici e servizi di Staff, ed è composto dalle schede allegate alla presente, così suddivisi:

Obiettivi di sviluppo o innovativi: finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco o all'attuazione di un nuovo servizio o a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni delle diverse aree. Essi, in particolare, sono dettagliati nelle allegate schede nelle quali sono esplicitati fasi e tempi, responsabilità politico-amministrative e operative nonché indicatori di risultato.

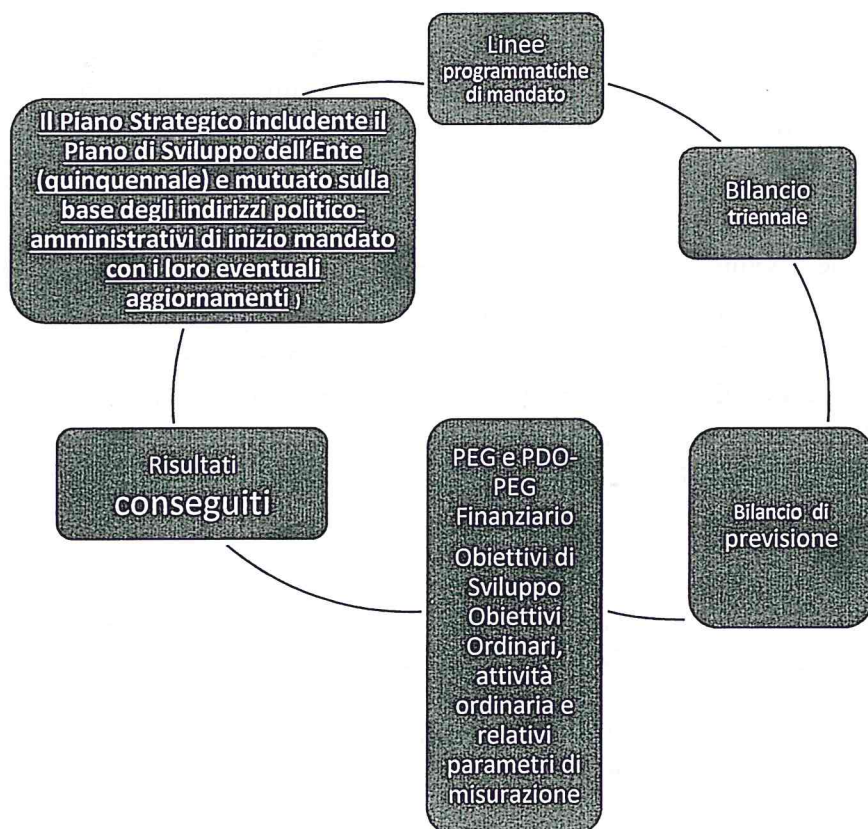
Ogni obiettivo di sviluppo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane indicate nelle stesse schede e finanziarie assegnate ad ogni servizio con la parte finanziaria del PEG.

Obiettivi ordinari o di mantenimento: sono obiettivi dell'anno finalizzati a migliorare e/o a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività rilevanti nelle funzioni dei diversi servizi in relazione alla programmazione. Tali obiettivi sono dettagliati nelle apposite schede allegate nelle quali vengono esplicitate le fasi e le azioni che compongono l'attività, gli indicatori di attività e di risultato e le risorse umane dedicate.

Sia gli obiettivi di sviluppo che gli obiettivi ordinari sono collegati ai programmi e progetti contenuti negli atti di programmazione dell'Ente sopra richiamati.

Le attività ordinarie si riferiscono a tutte le attività strutturali, finalizzate a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi servizi.

CICLO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA:



C. Il ciclo della performance

Il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, coerenti con gli strumenti di programmazione, indicazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra gli obiettivi gestionali e i programmi, con gli strumenti finanziari;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) Utilizzo di criteri premianti, sulla base dei criteri di valorizzazione del merito approvati nell'Ente;
- f) Rendicontazione dei risultati.

Definizione e assegnazione degli obiettivi e collegamento agli strumenti di programmazione

Nel Piano dettagliato degli obiettivi le schede degli obiettivi di sviluppo e degli obiettivi ordinari contengono una declinazione dettagliata con l'individuazione del valore di risultato atteso e relativi indicatori, la individuazione del personale assegnato e i tempi.

Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato con cadenza almeno semestrale sulla base di report predisposti dai responsabili di area. A seguito di dette verifiche i responsabili propongono al Segretario Generale eventuali interventi correttivi e tanto al fine di conseguire la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione. Le risultanze del monitoraggio al 31 dicembre costituiscono la base per la misurazione e valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento.

Misurazione e valutazione della Performance

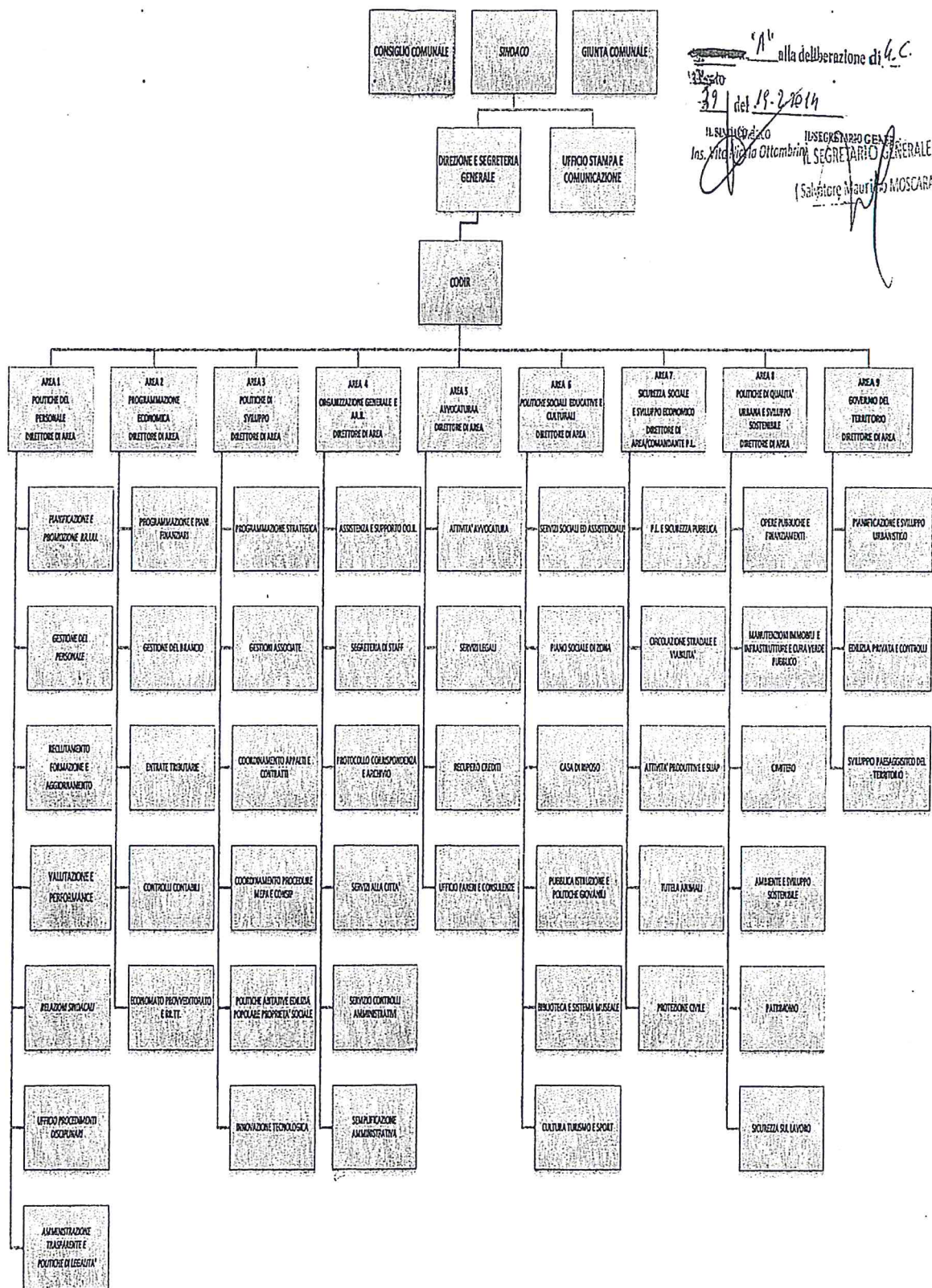
Il sistema di misurazione e valutazione della performance, proposto dal Nucleo di Valutazione, è stato approvato definitivamente dalla Giunta Comunale in data 16 aprile 2014, con atto n. 87. La valutazione tiene conto della performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle aree e servizi in cui si articola l'ente ed ai singoli dipendenti ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Rendicontazione dei risultati

La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali conseguiti anche come adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Lo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente è il Rendiconto al bilancio con i relativi allegati, successivamente il rendiconto del Piano degli Obiettivi e la relazione annuale sulla performance.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI RUVO DI PUGLIA E' RAPPRESENTATA COME SEGUE:



alla deliberazione di C.C.
 del 19-2-2014
 IL SINDACO
 Ins. Nicola Ottobrini
 IL SEGRETARIO GENERALE
 (Salvatore Mauri) MOSCARA

Per ciascuna area sono state redatte le schede contenenti gli obiettivi sviluppo o innovativi e gli obiettivi ordinari o di mantenimento, alla presente allegati.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore Maurizio Moscara

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'S' followed by a vertical line and a loop.

Peg_pdo_performance_2014