



PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2015
PIANO DELLA *PERFORMANCE* 2015/2017

| | |
|--|-----------------|
| 1. Il Piano esecutivo di gestione 2015 ed il Piano della <i>performance</i> 2015/2017 | |
| 1.1 Introduzione | pag. 4 |
| 1.2 Le linee guida della Ci.VIT relativi al ciclo di gestione della <i>performance</i> | pag. 4 |
| 1.3 La predisposizione del PEG 2015 e Piano della <i>Performance</i> 2015/2017 | pag. 5 |
| 1.4 Nota metodologica e indicazioni per il PEG 2016 | pag. 7 |
| 1.5 Le risorse umane assegnate | pag. 8 |
| 2. Obiettivi strategici trasversali | pag. 9 |
| 3. Obiettivi operativi trasversali | pag. 27 |
| 4. CdR polizia municipale. Obiettivi | pag. 41 |
| 5. CdR politiche sociali, CED, cultura e giovani, istruzione e lavoro, sport. Obiettivi | pag. 61 |
| 6. CdR Urbanistica, Sportello unico. Obiettivi | pag. 91 |
| 7. CdR Segreteria Generale, Servizi demografici | pag. 119 |
| 8. CdR Ufficio di Gabinetto, Programmazione organizzazione e controllo. Obiettivi | pag. 141 |
| 9. CdR Lavori pubblici, ambiente e salute. Obiettivi | pag. 151 |
| 10. CdR Servizio finanziario, tributi, economato, patrimonio, personale. Obiettivi | pag. 199 |
| 11. Pesatura della <i>performance</i> 2015 | pag. 233 |
| 12. Obiettivi rilevanti ai sensi dell'art. 15, c. 2 e 5 | pag. 249 |
| 13. Riepilogo obiettivi | pag. 255 |
| 14. Mezzi di finanziamento spese in conto capitale | pag. 271 |

1. Il Piano esecutivo di gestione 2015 ed il Piano della *performance* 2015/2017

1.1 Introduzione

Il Piano della *performance*, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale finalizzato a sostenere un percorso di miglioramento complessivo dell'azione amministrativa, in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individui gli obiettivi e gli indirizzi strategici ed operativi e definisca, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il comma 3-bis dell'art. 169 del T.U. n. 267/2000, introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/12, convertito dalla L. 213/12, dispone che il Piano esecutivo di gestione (PEG) è deliberato dagli enti locali in coerenza con il bilancio di previsione e con la Relazione previsionale e programmatica. Inoltre tale norma stabilisce che al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del medesimo T.U. ed il Piano delle *performance*, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione.

1.2 Le linee guida della Ci.VIT relativi al ciclo di gestione della *performance*

La deliberazione Ci.VIT n. 6/2013, in sede di definizione delle linee guida per l'anno 2013, formulò alcune indicazioni per il miglioramento del ciclo di gestione della *performance*.

In particolare viene evidenziata la necessità di un:

1) un più stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, principio espresso all'art. 4, c. 1 e art. 5, c. 1 del D.Lgs. n.150/2009. Alla luce di tali criticità, la Commissione ritiene opportuno ribadire che:

- a) il Piano della *performance* deve fare riferimento a tutte le risorse gestite dall'amministrazione e deve esplicitare il collegamento tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse finanziarie, umane e strumentali, anche nella prospettiva di definire il costo unitario per prodotto/servizio (come previsto dall'art. 1, comma 15 della L. n. 190/2012);
- b) gli obiettivi, gli indicatori e i *target* contenuti nel Piano della *performance* devono essere coerenti con quanto previsto dai documenti contabili.

2) un più stretto coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione. Un'efficace integrazione tra gli strumenti di avvio del ciclo di gestione della *performance*, secondo la Commissione si può realizzare attraverso due interventi:

- a) fare in modo che le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino veri e propri obiettivi da inserire nel Piano della *performance*.
- b) fare in modo che gli *standard* di qualità siano parte integrante del Piano della *performance*, evidenziando la coerenza con gli obiettivi, indicatori e *target*, nonché specifici obiettivi sullo stato di attuazione della mappatura dei servizi, sulla loro associazione a *standard* di qualità, sulla pubblicazione degli *standard* e delle carte dei servizi. Il rispetto dei valori programmati per gli *standard* di qualità dei servizi, oltre a essere un impegno verso l'esterno, costituisce una responsabilità che è collegata alla valutazione organizzativa e individuale.

3) esplicitazione di indicatori riguardo alcune tematiche di significativa rilevanza. La Commissione suggerisce che i Piani della *performance* contengano, coerentemente con gli obiettivi individuati dall'amministrazione, informazioni e dati relativi al contenimento della spesa pubblica ed alla digitalizzazione.

4) esplicitazione degli obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti. Il Piano della *performance* deve contenere gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori e *target*. Tale requisito rappresenta una precisa previsione normativa e una forma di trasparenza. La pubblicazione degli obiettivi individuali nel Piano è finalizzata a evidenziare come il risultato che il dirigente è tenuto a conseguire contribuisca al raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici dell'amministrazione.

1.3 La predisposizione del PEG 2015 e Piano della *Performance* 2015/2017

In data 31 maggio 2011 l'attuale Amministrazione si insediò dopo aver vinto le elezioni sulla base di un preciso programma elettorale. Nei mesi successivi la Giunta ha tradotto il programma elettorale in programma di mandato, presentato in Consiglio Comunale il 28 settembre 2011. Con riferimento all'anno finanziario 2015, il Consiglio Comunale con deliberazione n. 42 in data 22 luglio 2015, ha approvato il bilancio annuale 2015 e il bilancio pluriennale 2015-2017 con funzione autorizzatoria, la relazione previsionale e programmatica 2015-2017, il bilancio armonizzato di cui all'allegato 9 del D. Lgs. 118/2011 con funzione conoscitiva, il programma triennale 2015-2017 ed elenco annuale 2015 delle opere pubbliche.

Gli obiettivi sono stati discussi ed esaminati dalla Giunta comunale; gli stessi sono stati discussi nella Consulta dei Dirigenti, presnete il Sindaco, in data 28/04/2015. Il nucleo di valutazione, nella seduta del 21/07/2014, ha stabilito di procedere alla validazione prevista dall'art. 8 del Regolamento del sistema di *performance management*, con modalità telematiche.

Il nucleo di valutazione nella seduta del 13/07/2015 ha formulato l'indicazione di riduzione del numero degli obiettivi e ciascun obiettivo fosse corredato da almeno due indicatori.

Per realizzare la propria *mission*, il Comune di Pinerolo ha impostato la propria attività in ambiti di performance, derivati dai programmi della Relazione Previsionale e Programmatica, secondo le seguenti aree d'intervento:

| SETTORE | CENTRO DI RESPONSABILITA' |
|---|--|
| POLIZIA MUNICIPALE | Polizia municipale - Occupazione suolo pubblico - Polizia amministrativa |
| ISTRUZIONE/INFORMATIVO POLIZIA MUNICIPALE | Politiche sociali - Ced - Cultura e giovani - Istruzione e lavoro - Sport |
| URBANISTICA | Progettazione - Edilizia privata - Edilizia pubblica - Sportello unico - Commercio |
| SEGRETERIA GENERALE | Segreteria generale Servizi demografici ed elettorale Stato civile e servizi cimiteriali - URP - Contratti |
| LAVORI PUBBLICI | Lavori pubblici - Ambiente - Protezione civile - Manutenzione |
| FINANZE | Servizio finanziario - Personale - Tributi Economato- Patrimonio |
| SEGRETERARIO COMUNALE | Ufficio di Gabinetto del Sindaco - Programmazione organizzazione controllo |

Per il 2015 sono stati individuati obiettivi operativi trasversali, obiettivi strategici trasversali ed obiettivi individuali articolati per settori.

Gli obiettivi delle strutture e dei dirigenti sono stati definiti in modo da essere:

- ✓ **rilevanti e pertinenti**
- ✓ **specifici e misurabili**
- ✓ **tali da determinare un significativo miglioramento**
- ✓ **annuali (salve eccezioni)**
- ✓ **correlati alle risorse disponibili**

Il Piano Esecutivo di Gestione 2015/Piano della Performance 2015/2017 del Comune di Pinerolo contiene:

- 1. nella descrizione delle finalità, gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione dell'Amministrazione nei prossimi tre anni;**
- 2. gli obiettivi operativi assegnati ai Dirigenti nel 2015 e riferiti ai singoli settori;**
- 3. gli obiettivi strategici ed operativi comuni a più settori;**
- 4. la performance attesa per il 2015 ed i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta;**
- 5. la pesatura delle attività rilevanti ai fini della valutazione dei dirigenti per il 2015;**
- 6. gli obiettivi rilevanti ai fini dell'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 2 CCNL 1.04.1999;**
- 7. gli obiettivi dai quali ricavare gli obiettivi/progetti rilevanti ai fini dell'integrazione del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5 CCNL 1.04.1999, progetti che saranno successivamente sviluppati ed approvati con un atto deliberativo autonomo.**

La sintesi del PEG 2015 è la seguente:

| Tipologia obiettivi | Numero obiettivi | Numero obiettivi gestionali | Numero indicatori |
|---|-------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Strategici trasversali | 13 | 13 | 76 |
| Operativi trasversali | 5 | 5 | 76 |
| Operativi del settore polizia municipale | 10 | 21 | 47 |
| Operativi del settore istruzione informativo | 9 | 25 | 113 |
| Operativi del settore urbanistica/SUAP | 7 | 32 | 79 |
| Operativi del settore segreteria generale | 5 | 15 | 87 |
| Operativi del settore lavori pubblici | 8 | 40 | 95 |

| | | | |
|---|----------|-----------|-----------|
| Operativi programmazione, organizzazione e controllo | 4 | 4 | 27 |
| Operativi del settore finanze | 7 | 25 | 93 |
| Totale complessivo | | | |

Se non ancora fatto, i dirigenti dopo l'approvazione del presente Piano dovranno tradurre gli obiettivi assegnati in obiettivi per ogni singolo funzionario titolare di posizione organizzativa e comunicare adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

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

Entro il 30 settembre 2015, contestualmente alla delibera di salvaguardia degli equilibri di bilancio, ogni dirigente presenterà al nucleo una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza ed il nucleo relaziona alla Giunta sullo stato d'attuazione della performance.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali. Nei mesi successivi il nucleo ed il Segretario elaborano la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2016.

1.4 Nota metodologica e indicazioni per il PEG 2016

In relazione alle indicazioni espresse dalla Ci.VIT con la deliberazione n. 6/2013:

- il PEG 2015 garantisce la coerenza tra gli obiettivi strategici pluriennali individuati dal Consiglio, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della *performance* in quanto né costituisce sviluppo gestionale;
- per quanto tutti gli obiettivi operativi del PEG debbano essere perseguiti e sono rilevanti ai fini della valutazione del personale, in continuità con la scelta operata nel corso del 2013 e del 2014 in sede di approvazione del Piano della *performance*, sono stati individuati obiettivi di rilevanza strategica e/o trasversale su tutta la struttura, sui quali si concentra la valutazione dei dirigenti. Il PEG 2015 contiene la pesatura delle attività rilevanti ai fini della *performance* 2015 e relativi target ed indicatori;
- il Comune persegue il fine del miglioramento continuo, anche attraverso l'affinamento del sistema di raccolta e comunicazione dei dati di *performance*. Pertanto nel PEG/Piano della *Performance* 2015 è prevista l'assegnazione a ciascun settore di **tre obiettivi di performance organizzativa** (trasparenza, anticorruzione e partecipazione, qualità dei servizi, dematerializzazione e servizi on line) e **da tre ad otto obiettivi specifici, strategici o di settore**, articolati in relazione alla Relazione previsionale e programmatica.

Nel 2015, oltre all'individuazione di ulteriori target per la trasparenza, la digitalizzazione e la qualità dei servizi, dovranno essere previsti obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, comma 1, lett. h) del D.Lgs. 150/2009), una maggior integrazione con i sistemi di controllo e con le iniziative previste dal Piano anticorruzione. Centrale saranno altresì gli adempimenti connessi all'armonizzazione dei bilanci e alla messa a regime del nuovo sistema contabile. L'ente anche in relazione alle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 91/2011 (armonizzazione dei bilanci) dovrà fare un ulteriore sforzo nella descrizione degli obiettivi e nella selezione degli indicatori.

1.5 Le risorse umane assegnate

Il personale del Comune, al 31/12/2014 era composto da 237 dipendenti assunti a tempo indeterminato e dal Segretario Generale:
In particolare, la dotazione organica, articolata per settori era la seguente:

| | Segreteria Generale | Finanze | LL.PP. | Urbanistica/SUAP | Istruzione/informativo | Polizia municipale | Program/organizza/control | Ufficio gabinetto del Sindaco | Totale |
|----------------------------------|---------------------|-----------|----------------|------------------|------------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Totale dotazione organica | 43 | 34 | 38,3333 | 27 | 83 | 45 | 3 | 1 | 274,3333 |
| Totale posti coperti | 36 | 30 | 30 | 24 | 76 | 38 | 2 | 1 | 237 |
| Totale posti vacanti | 7 | 4 | 8,3333 | 3 | 7 | 7 | 1 | 0 | 37,3333 |