



PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2014
PIANO DELLA *PERFORMANCE* 2014/2016

Sommario

1. Il Piano esecutivo di gestione 2014 ed il Piano della <i>performance</i> 2014/2016	
1.1 Introduzione	pag. 5
1.2 Le linee guida della Ci.VIT relativi al ciclo di gestione della <i>performance</i>	pag. 5
1.3 La predisposizione del PEG 2014 e Piano della <i>Performance</i> 2014/2016	pag. 6
1.4 Nota metodologica e indicazioni per il PEG 2015	pag. 9
1.5 Le risorse umane assegnate	pag. 9
2. Obiettivi strategici trasversali	pag. 15
3. Obiettivi operativi trasversali	pag. 39
4. CdR polizia municipale. Obiettivi	pag. 51
5. CdR politiche sociali, CED, cultura e giovani, istruzione e lavoro, sport. Obiettivi	pag. 75
6. CdR Urbanistica, Sportello unico. Obiettivi	pag. 119
7. CdR Segreteria Generale, Servizi demografici	pag. 153
8. CdR Ufficio di Gabinetto, Programmazione organizzazione e controllo. Obiettivi	pag. 189
9. CdR Lavori pubblici, ambiente e salute. Obiettivi	pag. 199
10. CdR Servizio finanziario, tributi, economato, patrimonio, personale. Obiettivi	pag. 245
11. Pesatura della <i>performance</i> 2014	pag. 285
12. Obiettivi rilevanti ai sensi dell'art. 15, c. 2 e 5	pag. 299
13. Riepilogo obiettivi	pag. 305
14. Mezzi di finanziamento spese in conto capitale	pag. 319

1. Il Piano esecutivo di gestione 2014 ed il Piano della performance 2014/2016

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 2014 e Piano della Performance 2014/2016

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 2014, il Consiglio Comunale con deliberazione n. 41 in data 29 e 30 luglio 2014, ha approvato il Bilancio di Previsione 2014, il Bilancio pluriennale 2014/2016 e la Relazione Previsionale e Programmatica 2014/2016.

In data 30/07/2014, 31/07/2014 e 01.08.2014 gli obiettivi sono stati discussi ed esaminati dalla Giunta comunale; successivamente gli stessi sono stati riesaminati nella Consulta dei Dirigenti del 05/08/2014. 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.

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
SEGRETERAIO COMUNALE	Ufficio di Gabinetto del Sindaco – Programmazione organizzazione controllo

Per il 2014 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 2014/Piano della Performance 2014/2016 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 2014 e riferiti ai singoli settori;**
3. **gli obiettivi strategici ed operativi comuni a più settori;**

4. la performance attesa per il 2014 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 2014;
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 2014 è la seguente:

Tipologia obiettivi	Numero obiettivi	Numero indicatori
Strategici trasversali	16	116
Operativi trasversali	3	56
Operativi del settore polizia municipale	23	48
Operativi del settore istruzione informativo	26	109
Operativi del settore urbanistica/SUAP	31	69
Operativi del settore segreteria generale	13	89
Operativi del settore lavori pubblici	21	77
Operativi programmazione, organizzazione e controllo	4	37
Operativi del settore finanze	14	106
Totale complessivo	151	707

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 2014, 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 2015.

1.4 Nota metodologica e indicazioni per il PEG 2015

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

- il PEG 2014 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 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 2014 contiene la pesatura delle attività rilevanti ai fini della *performance* 2014 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* 2014 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 31/12/2013 era composto da 238 dipendenti assunti a tempo indeterminato, di cui 6 Dirigenti ed il Segretario Comunale:

SETTORE	Dirigente	Personale a tempo pieno del settore	Personale a tempo parziale	Totale
POLIZIA MUNICIPALE	Aloi Ermenegilda	34	6	40
ISTRUZIONE/INFORMATIVO	Crepaldi Corrado	68	11	79
URBANISTICA	De Vittorio Pietro	15	7	22
SEGRETERIA GENERALE	Gilli Danila	34	2	36
LAVORI PUBBLICI	Morrone Antonio	26	3	29
FINANZE	Salvaia Roberto	24	5	29
SEGRETARIO COMUNALE	Lorenzino Annamaria	3		3
Totale complessivo		204	34	238

In particolare, con riferimento ai singoli servizi, le assegnazioni di personale a tempo indeterminato sono le seguenti:

Settore LL.PP.

Categoria (ex qualifica funzionale)	Profilo professionale	Dotazione organica teorica n.	In servizio n.
Dirigente		1	1
D3	Funzionario Tecnico	4	4
D3	Funzionario amministrativo	1	0
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	4	2
C	Istruttore Amministrativo	4	4
C	Istruttore Geometra	8	6
C	Coordinatore Squadra Operai	1	1
C	Elettrotecnico	1	0
C	Termotecnico	1	0
C	Agronomo	1	0
B3	Cond. Macchine Operatrici Complesse	2	2
B1	Esecutore amministrativo	1	1
B1	Operaio specializzato	8	8
Totale		37	29

Settore urbanistica e SUAP

Categoria (ex qualifica funzionale)	Profilo professionale	Dotazione organica teorica n.	In servizio n.
Dirigente		1	1
D3	Funzionario Amministrativo	1	1
D3	Funzionario Tecnico	3	3
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	2	1
C	Istruttore Amministrativo	9	6
C	Istruttore Geometra	8	7
B1	Esecutore amministrativo	2	2
Totale		27	22

Settore Finanze

Categoria (ex qualifica funzionale)	Profilo professionale	Dotazione organica teorica n.	In servizio n.
Dirigente		1	1
D3	Funzionario Amministrativo	4	4
D3	Funzionario Tecnico	1	1
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	6	3
C	Istruttore Amministrativo	19	18
B3	Collaboratore Terminalista	1	1
B1	Esecutore Amministrativo	1	1
Totale		33	29

Settore Polizia Municipale

Categoria (ex qualifica funzionale)	Profilo professionale	Dotazione organica teorica n.	In servizio n.
Dirigente		1	1
D3	Funzionario Amministrativo	1	1

D3	Vice Comandante	1	0
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	0
D1	Commissario/Vice Commissario	4	3
C	Istruttore Amministrativo	3	3
C	Agente di Polizia Municipale	31	29
B1	Esecutore Amministrativo	1	1
B1	Ausiliario del Traffico	2	2
Totale		45	40

Settore Segreteria Generale

Categoria (ex qualifica funzionale)	Profilo professionale	Dotazione	
		organica teorica n.	In servizio n.
Dirigente		1	1
D3	Funzionario Amministrativo	3	3
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	5	3
C	Istruttore Amministrativo	16	13
C	Istruttore esperto comunicazione	1	0
B3	Collaboratore terminalista	1	1
B1	Esecutore Amministrativo	14	13
B1	Esecutore centralista	2	2
Totale		43	36

Settore Istruzione/Informativo

Categoria (ex qualifica funzionale)	Profilo professionale	Dotazione	
		organica teorica n.	In servizio n.
Dirigente		1	1
D3	Funzionario Amministrativo	2	1
D3	Direttore Biblioteca	1	1
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	4	5
D1	Direttore Asili Nido	1	1
D1	Istruttore Direttivo bibliotecario	2	2

D1	Istruttore Direttivo archivista	1	0
D1	Programmatore esperto	1	1
C	Istruttore Amministrativo	11	11
C	Istruttore animatore	1	1
C	Istruttore amministrativo bibliotecario	5	4
C	Educatore	23	23
C	Istruttore Informativo Statistico	3	2
B3	Autista	3	3
B1	Esecutore Amministrativo	1	1
B1	Esecutore bibliotecario	7	3
B1	Esecutore assistenza infanzia	5	5
B1	Cuoco	11	11
A	Operatore	1	1
A	Ausiliario	1	1
A	Operatore scolastico	1	1
Totale		87	79

Servizi programmazione, organizzazione, controllo e Ufficio di Gabinetto

Categoria (ex qualifica funzionale)	Profilo professionale	Dotazione organica teorica n.	In servizio n.
Segretario Generale		1	1
D3	Funzionario Amministrativo	2	2
C	Istruttore Amministrativo	1	1
Totale		4	4