

Piano della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione. All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura. Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance del Comune di Beinasco realizza in maniera armonica e coordinata i principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni» e gli strumenti di pianificazione e controllo declinati dal Decreto Legislativo 267/2000.

Si tratta di un processo che mira a porre i cittadini e l'utenza al centro delle fasi di pianificazione, in particolare, attraverso i sistemi di trasparenza e la rilevazione del livello di soddisfazione dei servizi offerti mediante i sistemi di rilevazione della qualità. Si snoda dalla fase della pianificazione strategica e programmazione a quella di monitoraggio e controllo, compresa quella della misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale.

Tale sistema prevede la definizione degli obiettivi strategici e operativi, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato, presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione

Nel presente documento vengono definite le risorse umane assegnate ai responsabili dei centri di costo per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi dell'attività istituzionale ed ordinaria. Gli obiettivi strategici e operativi sono declinati attraverso un iter che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa programmatica che coordina e concretizza i legami tra le linee di mandato, gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi. Le linee di mandato inserite nel Documento Unico di Programmazione rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione costituiscono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici con risultati di breve/medio periodo. Gli obiettivi operativi rappresentati nel PIAO costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza. Come sopra avvertito, essendo il sistema di programmazione e controllo fortemente integrato nei vari livelli della pianificazione, gli obiettivi del PIAO sono stati predisposti collegandoli agli obiettivi operativi e strategici del DUP, nell'ambito delle linee di mandato. Il PIAO, infatti, nella sua sezione della performance è strettamente legato al DUP, come espressamente previsto nel principio contabile sulla programmazione, declinando in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP, quale cornice di riferimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

Il sistema di pesatura degli obiettivi, in coerenza con il sistema di valutazione della performance dell'Ente, è stato definito secondo la risultanza quale prodotto dei seguenti parametri: Importanza, Complessità, Impatto interno o esterno, Economicità, Numerosità. Il valore può essere alto, medio o basso. Per la complessità alto vale 3, medio vale 2 e basso vale 1. Per gli altri parametri alto vale 5, medio vale 3 e basso vale 1. Per gli obiettivi di mantenimento la pesatura è stata definita in maniera uniforme.

Ai fini della valutazione della performance quindi, la pesatura degli obiettivi è strumento attraverso il quale verificare, nel complessivo, la performance dell'ente, e relativamente ai dipendenti, il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo attribuiti. Le pesature in questo ultimo caso consentono la "ponderazione" del giudizio in base all'importanza relativa degli obiettivi sui quali si è impegnati.

Il dettaglio degli obiettivi operativi, delle risorse assegnate, degli indicatori di monitoraggio e il quadro di pesatura degli stessi è ricompreso **nell'allegato 2**

Nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, secondo il D.L. n.13/2023, le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente considerare “specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento”.

Tali specifici obiettivi devono essere “valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento”.

Il rispetto dei tempi di pagamento rientra tra gli “Obiettivi generali” previsti dall’art. 5, co. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009. Inoltre, le procedure di infrazione europea, attivate nei confronti dell’Italia al fine di rispettare i termini di pagamento e a vantaggio del sistema economico-produttivo, hanno determinato la necessità di tale misura.

Nel caso del Comune di Beinasco, secondo il modello organizzativo adottato, tale attribuzione viene considerata applicabile ai dirigenti e ai ruoli di elevata qualificazione, ritenuti apicali di struttura per le fasi di liquidazione, congiuntamente ai dirigenti. Nello specifico si fa riferimento all’indicatore di ritardo annuale dell’art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018. **Il parametro dei tempi di performance sul tema viene qui stabilito in 15 giorni per l’attività di controllo fatture e liquidazione e 15 giorni per l’attività di verifiche fiscali e mandato di pagamento per condividere in termini trasversali l’obiettivo complessivo del rispetto del parametro dei 30 giorni.**

	<i>Tempi di pagamento</i>	<i>Performance</i>	<i>Anticorruzione</i>
<i>Dirigenti ed Elevate Qualificazioni</i>	30%	60%	10%
<i>Comparto</i>	-	90%	10%

Innovazione al sistema di valutazione della performance

Nell'ambito del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera GC 200/2018, anche al fine di adeguare lo stesso alle indicazioni del Nucleo di Valutazione e di includervi quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata si procede a definire una nuova formulazione dell'articolo 3 nel seguente testo che sostituisce integralmente la precedente definizione:

«c.1 . La rilevanza (peso) di ciascun obiettivo, viene misurata attraverso l'utilizzo di 4 indicatori e attribuisce a ogni obiettivo assegnato al valutato un differente grado di incidenza sulla valutazione individuale complessiva; l'obiettivo a cui viene attribuito un peso maggiore produce un impatto maggiore sulla valutazione.

c.2 . Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- a. **Importanza strategica:** importanza politica;
- b. **Complessità:** interfunzionalità/grado di realizzabilità;
- c. **Impatto esterno e/o interno:** miglioramento per gli stakeholder;
- d. **Impatto sul bilancio:** rilevanza economica.

c.3. Per ogni indicatore è prevista la classificazione, **Alta – Media – Bassa**, alla quale corrisponderanno i valori 3- 2 - 1 per ciascun indicatore.

c.4. Per ogni obiettivo il peso, determinato dalla somma dei valori, oscillerà tra 12 punti e 4 punti.»

In termini di attribuzione del budget per gli obiettivi operativi ai fini della definizione della performance organizzativa si chiarisce in questa sede, come indicato dal Nucleo, e al fine di utilizzare il criterio della numerosità previsto nel contratto decentrato, che il budget verrà ripartito tra aree dirigenziali in funzione della dotazione organica e demandata alla ponderazione degli obiettivi, per area, l'attribuzione dei singoli stanziamenti.