

COMUNE DI PONTE NELLE ALPI

Provincia di Belluno

PIANO DELLA PERFORMANCE
2022/2024

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano della performance è adottato, quale parte del Piano Esecutivo di Gestione, ai sensi del “*Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema di incentivazione*”, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 31.03.2021.

Si tratta di un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, che individua gli obiettivi specifici desunti da quelli generali e definisce, 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 ed i relativi indicatori assegnati al segretario comunale, ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa e al personale comunale.

Il presente Piano si riallaccia pertanto:

- alle Linee programmatiche di mandato per il periodo 2019/2024, approvate con deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 24.07.2019;
- il Documento unico di programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 52 del 29.12.2021;
- al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021/2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 34 del 31.03.2021.
- alle eventuali deliberazioni consiliari ex art. 193 del TUEL.

Attraverso il Piano il Comune rende partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'ente si è dato, garantendo trasparenza e ampia diffusione presso i soggetti amministrati. I cittadini potranno verificare e misurare non solo la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione e la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti, ma anche l'operato dei dipendenti, i quali sono valutati (anche ai fini dell'erogazione degli strumenti di premialità, oltre che ai fini della crescita professionale individuale) sulla base del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano.

Il presente Piano è stato elaborato nell'ambito del Servizio di gestione del ciclo della performance organizzato in forma associata, il cui soggetto capofila è l'Unione Montana Feltrina e che comprende tutte le Unioni Montane della provincia di Belluno (Agordina, Alpago, Bellunese Belluno-Ponte nelle Alpi, Cadore Longaronese Zoldo, Centro Cadore, Comelico-Sappada, Val Belluna e Val Boite) e i Comuni che, nell'ambito di ciascuna Unione Montana, hanno aderito a tale servizio.

La gestione associata è volta a perseguire le seguenti finalità:

- omogeneizzazione delle attività di competenza, nel rispetto della differenziazione degli enti aderenti al protocollo;
- adozione di un regolamento unico in materia di performance;
- definizione di un modello condiviso e omogeneo di valutazione;
- definizione di un sistema di standard legati al territorio bellunese;
- facilitazione del principio della trasparenza;
- contenimento dei costi applicativi;
- risparmio di spesa in una finanza locale in via di trasformazione.

Le amministrazioni associate hanno individuato un unico Organismo Indipendente di Valutazione, composto da un membro, che svolge la propria attività per tutti gli enti aderenti alla gestione associata.

2. MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Per quanto riguarda il mandato istituzionale si precisa che il “perimetro” dell’ambito di azione del Comune di Ponte nelle Alpi è strettamente delineato dalle norme statali e regionali sugli enti locali.

La missione dell’ente è invece descritta nel documento con il quale, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 e dello Statuto comunale, l’Amministrazione ha delineato il suo programma amministrativo, riferito al quinquennio 2019/2024. Il programma, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 28 del 24.07.2019, può essere sintetizzato attraverso le seguenti missioni:

- bilancio solido ed equilibrato
- progetti di qualità e attrattivi
- sostegno a tutte le fasce della popolazione
- collaborazione tra associazioni, servizi sociali e mondo della scuola
- partecipazione dei giovani, con specifiche proposte per i neolaureati
- sostegno della terza e quarta età
- sviluppo dell’offerta culturale, favorendo anche l’interculturalità
- sostegno alla lettura, rilancio dell’attività teatrale
- potenziamento dell’offerta formativa
- valorizzazione e diffusione della pratica sportiva
- creazione della Consulta delle associazioni e coordinamento degli eventi organizzati sul territorio
- attenzione al ruolo della Pro Loco e della Protezione civile
- pianificazione territoriale sostenibile
- amministrazione partecipata e creazione della Consulta delle Frazioni
- manutenzione del territorio e elaborazione del Piano delle Frazioni
- sviluppo turistico e accoglienza
- efficientamento energetico e sostegno alle iniziative di risparmio energetico
- agricoltura sostenibile

3. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI OPERATIVI

Con il presente Piano sono identificate le seguenti aree sui quali si concentra l’attività dell’Amministrazione, coerentemente con la struttura organizzativa:

- 1) Area Edilizia e Servizi Socio-culturali;
- 2) Area Territorio;
- 3) Area Amministrativa e Polizia locale;
- 4) Area Finanziaria.

Il Comune fissa per l’anno 2022 gli obiettivi operativi di mantenimento e miglioramento degli standard attuali dell’attività amministrativa, indicati per area organizzativa nel prospetto allegato denominato “Indicatori gestionali specifici”.

Gli obiettivi strategici si estrinsecano quindi nelle batterie di indicatori allegati al Piano, attraverso gli obiettivi operativi.

In corso d'anno la Giunta comunale potrà modificare il presente Piano inserendo specifici progetti di miglioramento qualitativo o di incremento dei servizi o ulteriori obiettivi, ovvero procedere a indicare il sottopunteggio da acquisire al raggiungimento di ogni obiettivo intermedio.

Fuori dei casi individuati dal Regolamento che non consentono nemmeno l'avvio del processo valutativo, nell'anno di irrogazione delle sanzioni disciplinari al segretario comunale, ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa e al personale dipendente sono applicati punteggi negativi come di seguito:

- a) in caso di sanzioni non superiori al rimprovero scritto, un decimo del punteggio massimo attribuibile in base al Piano della performance;
- b) in caso di multa pari a 4 ore di retribuzione, un quinto del punteggio massimo attribuibile in base al Piano della performance;
- c) in caso di sospensione dal servizio fino a 10 giorni, metà del punteggio massimo attribuibile in base al Piano della performance;
- d) in caso di sospensione dal servizio da 11 giorni a 6 mesi, tre quarti del punteggio massimo attribuibile in base al Piano della performance;
- e) in caso di licenziamento con o senza preavviso, totale del punteggio massimo attribuibile in base al Piano della performance.

Come previsto dal regolamento in materia, oltre alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è prevista la valutazione dei comportamenti dei dipendenti, che avviene sulla base di schede di valutazione individuali che tengano conto dei seguenti fattori:

- a) responsabilità dei risultati;
- b) capacità relazionali;
- c) capacità decisionali;
- d) capacità di iniziativa;
- e) flessibilità;
- f) produttività;
- g) capacità organizzativa;
- h) sviluppo delle risorse umane (per il segretario comunale e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa).

La valutazione di cui sopra compete:

- a) al sindaco con riguardo al segretario comunale;
- b) al sindaco con riguardo ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa. La funzione può essere delegata al segretario comunale;
- c) ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa con riguardo al personale dipendente.
- d) al sindaco con riguardo al personale della polizia locale, nel caso in cui manchi la figura del comandante ovvero del dirigente/titolare di posizione organizzativa.

Il piano della performance, così conformato, permette la valutazione individuale del segretario, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti comunali.

Per acquisire ulteriori elementi di conoscenza del contesto interno con cadenza annuale il Comune è impegnato nella rilevazione di un set di indicatori generali, dai quali deriveranno elementi di conoscenza utili proprio alla comparazione degli enti e alla condivisione ragionata e non arbitraria di servizi.

Gli indicatori che saranno rilevati sono di carattere gestionale e sono atti a creare un'iniziale base comune di conoscenza delle specifiche e medie caratteristiche generali degli enti: attengono alla grandezza finanziaria dell'ente e rendono possibile una valutazione relativamente agli andamenti e alla sostenibilità dell'organizzazione nel medio periodo.

4. AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Coerentemente con lo spirito della Legge 150/2009, l'Amministrazione intende realizzare i propri obiettivi anche con un costante confronto con la cittadinanza, allo scopo di curare i rapporti con i cittadini, prestare attenzione alle loro esigenze, semplificare il rapporto con la pubblica amministrazione, garantire la trasparenza dell'attività amministrativa, facilitare l'accesso ai servizi. Questi aspetti rappresentano un punto fermo e un costante riferimento nella programmazione dell'attività del Comune; sono pertanto uno stimolo al miglioramento continuo.

5. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL PIANO

L'amministrazione ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano della Performance secondo le modalità previste dalla legge e dalle disposizioni regolamentari in materia di trasparenza. Il Piano viene reso disponibile e pubblicato sul sito web dell'ente, in particolare nell'apposita sottosezione dedicata all'interno di "Amministrazione Trasparente".

6. ALLEGATI

Sono allegati al presente Piano i seguenti prospetti:

- Indicatori gestionali generali;
- Indicatori gestionali specifici.