



CITTÀ DI PIOSSASCO

Città Metropolitana di Torino

P.E.G.

Piano Esecutivo di Gestione
Piano della Performance
integrato con il Piano degli Obiettivi

2016 - 2018

Indice:

1. Presentazione del Piano	pag.	3
1.1 Introduzione		
1.2 Riferimenti normativi		
1.3 Processo seguito per la predisposizione del PEG/Piano della Performance/Piano degli Obiettivi		
2. Identità	pag.	5
2.1 L'ente Comune di Piossasco		
2.2 Il Comune in cifre		
2.3 Come operiamo		
2.4 Cosa facciamo: albero della performance		
3. Analisi del contesto	pag.	7
4. Scenario strategico	pag.	8
5. Dallo scenario strategico agli obiettivi	pag.	8
6. Il cittadino come risorsa	pag.	9
7. Trasparenza e comunicazione del ciclo della performance	pag.	10
8. Allegati	pag.	10

1. Presentazione del Piano

1.1 Introduzione

Quello che state leggendo è il documento programmatico con cui il Comune di Piovasasco comunica:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni
- gli obiettivi operativi assegnati ai Responsabili titolari di Posizione Organizzativa e, di conseguenza ai rispettivi collaboratori
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Bilancio di Previsione è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 21/04/2016.

Il presente piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e meno burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione: “Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati”.

1.2. Riferimenti normativi

Il D. Lgs. n. 150/2009 disciplina i principi generali che devono regolare il sistema di misurazione e valutazione della performance, individuando come finalità da perseguire, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L’art. 169, ai commi 1 e 2, del citato T.U.E.L. d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, modificato dal d.lgs. 118/2011 testualmente recitano:

“1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall’approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa.

Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

“2. Nel PEG le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione, e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all’art. 157.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del PEG/Piano della Performance/Piano degli Obiettivi

In data 10/06/2014 l'attuale Amministrazione si è insediata, dopo aver vinto le elezioni sulla base di un preciso programma elettorale.

Nei mesi successivi la Giunta comunale ha tempestivamente tradotto il programma elettorale in una serie di linee strategiche che sono aggiornate di anno in anno, fino all'anno 2015, nel Piano generale di sviluppo e nella Relazione previsionale e programmatica e, con la nuova normativa contabile, nel DUP Documento Unico di Programmazione e la Nota Integrativa allegati al Bilancio.

In data 8/04/2014 il Consiglio comunale, con deliberazione n. 5, ha approvato il Piano Generale di sviluppo 2015 e in data 21/4/2016 con Deliberazione n. 19 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione – Sezione Strategica SeS 2016/2019 e Sezione Operativa SeO 2016/2018.

In data 21/4/2016 con Deliberazione n. 20 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2016/2018

Il Sindaco e la Giunta e il Vice Segretario Generale hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili. Tale operazione è frutto di un dialogo tra il vertice e i titolari di Posizioni Organizzative, i quali hanno avanzato ciascuno le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei responsabili sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali e/o pluriennali
- commisurati agli standard
- correlati alle risorse disponibili

I responsabili hanno quindici giorni di tempo dalla data di approvazione del presente Piano per tradurre gli obiettivi assegnati in obiettivi per ogni singolo servizio e per comunicare adeguatamente a tutti i 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 di gestione 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 2016, ogni responsabile presenta all'OIV una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza e l'OIV relaziona alla Giunta sullo stato d'avanzamento del Ciclo della performance.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

La struttura di supporto all'OIV e il Segretario Generale elabora la Relazione sulla performance, da validare da parte dell'OIV entro e non oltre il 30 giugno 2017.

Quest'anno si è deciso di conglobare in un unico documento il Piano della Performance integrato con il Piano degli Obiettivi completato con le attività relative alle Missioni/Programmi e le risorse attribuite.

2. Identità

2.1 L'ente Comune di Piovasasco

Il Comune di Piovasasco è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Piovasasco vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Per approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, si legga lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo www.comune.piovasasco.to.it.

2.2 Il Comune in cifre

Il Comune di Piovasasco si trova nell'area della Città Metropolitana di Torino.

Alla data di preparazione del presente Piano i principali dati dimensionali sono i seguenti:

			Trend
Territorio	km ²	39,99	
Altitudine media sul liv. del mare	m	304	
Abitanti al 31/12/2015	n°	18585	In crescita

Un maggiore dettaglio sui dati dimensionali sono riportati sul sito del Comune all'indirizzo <http://www.comune.piovasasco.to.it/homepage/cittaincifre.htm>

Nel territorio di Piovasasco si può riscontrare un clima particolarmente favorevole, grazie al quale, sin dall'età del ferro, è stato possibile lo sviluppo di insediamenti umani.

Piovasasco ha inoltre un'importante storia medioevale come testimoniano i suoi tre castelli, i resti delle mura del ricetto ed il borgo di San Vito con la chiesa omonima. Dei tre castelli medioevali è attualmente perfettamente conservato solo il più recente, tardo napoleonico, castello dei Nove Merli, nome probabilmente originato da un' alleanza di nobili (i merli appunto), nata per difendere il territorio; questo nome è tuttora presente nello

stemma della Città. Degli altri due castelli, uno fu bombardato e distrutto durante l'avanzata francese ed in particolare durante il violento scontro della battaglia della Marsaglia (4 ottobre 1663), l'altro fu abbandonato prima di essere completato.

Per molti decenni centro prevalentemente agricolo conosce uno sviluppo esponenziale negli anni settanta-ottanta con l'apertura del grande polo industriale della FIAT di Rivalta.

Maggiori informazioni sulla storia di Piossasco possono essere lette sul sito all'indirizzo <http://www.comune.piossasco.to.it/storia-arte/indicestoria.htm>

2.3 Come operiamo

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

2.4 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
 - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
 - Gestione dei servizi demografici
 - Sviluppo dell'economia
 - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione

- Sviluppo e tutela della società e della salute
- Controllo e sviluppo della sicurezza
- Produzione diretta di servizi
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
 - Relazioni con il pubblico
 - Funzionamento interno
 - Economia e finanza
 - Capitale umano
 - Sistemi informativi
 - Sicurezza sul lavoro

3. Analisi del contesto

Il Comune utilizza molteplici strumenti di analisi sistematica del contesto in cui opera. Esso può essere suddiviso in

- contesto esterno
- contesto interno

Sul primo aspetto, il Comune ha attivato un processo sistematico di analisi che porta periodicamente alla produzione del Piano generale di sviluppo.

Per quanto riguarda il secondo aspetto, il Comune intende per contesto interno la situazione della propria organizzazione. Essa è costituita da tutti i capitali, umani, economico-finanziari, materiali e immateriali che permettono all'Amministrazione di perseguire e raggiungere gli obiettivi definiti del Piano generale di sviluppo. Il Comune tiene sotto monitoraggio tali capitali allo scopo di tutelarli e svilupparli costantemente, nell'interesse dei cittadini, attraverso molteplici strumenti:

capitale economico-finanziario	sistema di bilancio
capitale investito in sedi, impianti, macchinari	Inventario
capitale umano	sistema di valutazione piano di formazione piano occupazionale

capitale legato al know-how di processo	tempi e responsabili dei procedimenti
---	---------------------------------------

4. Scenario strategico

Dall'analisi di contesto descritta nel capitolo precedente e dagli obiettivi del programma elettorale, con il quale l'attuale Amministrazione ha ottenuto mandato a governare, nascono una serie di linee strategiche che trovano la propria esplicitazione periodicamente nel Documento Unico di Programmazione.

Da esso si delinea uno scenario strategico riconducibile ai seguenti Titoli/linee di intervento:

<p>CONTINUITÀ AZIONE AMMINISTRATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funzionamento Interno - Risorse Finanziarie - Spazio Urbano - Turismo
<p>COMUNITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cittadini e Comunità - Servizi alla persona e alla famiglia
<p>TERRITORIO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizi alla Città - Servizi al territorio
<p>CITTÀ SICURA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Polizia Locale

Ciascuna figura apicale è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici in funzione delle aree organizzative di competenza.

5. Dallo scenario strategico agli obiettivi

Ogni scenario strategico è collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi che possono essere "strategici" o "operativi".

Alcuni di questi saranno attivati e conclusi durante l'anno, altri vedranno la loro prosecuzione nell'anno successivo.

Tutte le attività istituzionali e gli obiettivi in capo a ciascun servizio, suddivisi secondo quanto previsto dalla nuova normativa, sono di seguito elencati e dettagliati nell'allegato A) del presente documento

Ovviamente, ogni responsabile ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo del ruolo del responsabile di servizio.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi illustrati nel capitolo precedente. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione per il 2016 e, in alcuni casi, gli anni successivi qui delineati.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa¹, infine, ogni responsabile verrà valutato dall'Organismo Indipendente di valutazione sulla base degli obiettivi nelle schede-obiettivo.

Tutti gli Obiettivi sono descritti dettagliatamente nell'allegato A).

6. Il cittadino come risorsa

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Piovasasco favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza a Piovasasco per effetto di una lunga e consolidata tradizione. Ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale sia dalle scelte politiche e fiscali del governo.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori, come

- la protezione sociale, la salute, il sostegno ai giovani disabili inseriti presso le Scuole
- la cultura
- la sicurezza (protezione civile, controlli)

Tale sinergia vede la presenza storica di organizzazioni internazionali, quali la Croce Rossa Italiana, dei volontari del Servizio Civile Volontario Nazionale e di una ricca pluralità di soggetti locali anche di rilevante capacità organizzativa. Fondamentale il ruolo delle associazioni quale elemento di raccordo tra istituzioni e territorio. Sono inoltre attivi il Tavolo per la salute, la Consulta dei cittadini sul servizio di raccolta rifiuti urbani , l'AIB (Corpo volontari Antincendi boschivi), Uni3.

1 D.Lgs 150/09

7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia.

In aggiunta da quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Dirigente e/o titolare di Posizione organizzativa quello di informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

8. Allegati

1 - Piano dettagliato degli obiettivi istituzionali, operativi, strategici e Risorse finanziarie