



COMUNE DI LAGNASCO

PROVINCIA DI CUNEO

✉ *Piazza Umberto I°,2 - C.A.P. 12030 – ☎0175.72101 FAX 0175.72630*
E-MAIL segreteria@comune.lagnasco.cn.it

PIANO DELLA PERFORMANCE 2016/2018

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA G.C. N. 28 DEL 20.07.2016

1. Presentazione del Piano

1.1. Introduzione

Il presente testo è il documento programmatico con cui il Comune di Lagnasco comunica:

- Gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni
- Gli obiettivi operativi assegnati al personale nel 2016, estesi al 2018
- I relativi indicatori che permettono la misurazione e valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Piano Generale di Sviluppo
- Bilancio annuale e pluriennale
- Documento unico di programmazione
- Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)
- Piano dettagliato degli obiettivi
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi gli obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

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 state aggiornate di anno in anno, prima nella Relazione Previsionale e Programmatica, allegata al Bilancio di ogni anno e poi, dall'anno 2015 nel Documento Unico di programmazione che sostituisce la Relazione Previsionale e programmatica..

In data 29.04.2016 il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 15, ha approvato il Bilancio di previsione dell'esercizio 2016 e pluriennale 2016 - 2018.

Il Sindaco, la Giunta ed il Segretario, hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture ed ai titolari di posizioni organizzative. Tale operazione è frutto di un dialogo tra il vertice ed i titolari di posizioni organizzative, i quali hanno avanzato le loro proposte.

Gli obiettivi delle strutture e dei titolari di posizioni organizzative 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 titolari di posizioni organizzative hanno quindici giorni di tempo, dalla data di approvazione del presente Piano, per 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 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 di ogni anno, ogni titolare di posizione organizzativa presenta al Segretario Comunale una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza e il Segretario Comunale relazione alla Giunta sullo stato di avanzamento del Ciclo della performance.

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

Il Segretario Comunale valida la relazione sulla performance entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce.

Il legislatore, con il D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni nella L. n. 213/2012, ha apportato una novità con l'inserimento del comma 3-bis all'art. 169 del TUEL (Testo Unico delle Leggi sugli Enti Locali), con il quale ha stabilito che il Piano della performance e il Piano degli Obiettivi sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

1.4 Principio di miglioramento continuo

Il presente documento è redatto in questa forma, adattato e modificato, sulla base dell'esperienza maturata negli scorsi esercizi.

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto nel corso del 2016 saranno rilevati ulteriori dati che andranno ad integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino (ved. Oltre il capitolo dedicato alla trasparenza).

2. Identità

2.1 L'Ente Comune di Lagnasco

Il Comune di Lagnasco 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 Lagnasco vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto Comunale.

2.2 Il Comune in cifre

Il Comune di Lagnasco si colloca nel territorio pedemontano ai piedi delle vallate alpine della Provincia di Cuneo, tra i Comuni di Saluzzo e Savigliano su cui gravita in modo particolare.

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

			trend
Territorio	Kmq.	17,00	
Altitudine media sul liv. del mare	m.	353	
Abitanti	n°	1.424	in aumento

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

I frutteti, con i loro filari regolari sono la caratteristica principale del comune. Lagnasco può infatti essere definita la capitale della frutticoltura ed in particolar modo delle succose pesche del Piemonte.

In mezzo al borgo è situato il castello che, in particolar modo in questi ultimi anni, sembra richiamare su di sé tutte le attenzioni. Dire castello, però, a Lagnasco è limitativo, in realtà, si tratta di un complesso di tre costruzioni, che ebbe origine nel XII secolo ed il cui sviluppo conobbe il massimo splendore tra il Trecento ed il Cinquecento.

A livello economico, come detto, a farla da padrona è la frutticoltura, attorno alla quale si sono sviluppate numerose attività collaterali che richiamano comunque la vocazione frutticola del paese. Per promuovere sempre di più tale vocazione frutticola, da due anni, il primo week-end del mese di aprile si svolge una manifestazione denominata "Fruttinfiore", una manifestazione che, come scritto sulle locandine di presentazione, "celebra la frutta, quando la frutta è...in fiore" e che viene organizzata dalla Pro Loco, con il sostegno dell'Amministrazione Comunale, delle Associazioni di produttori: "Asprofrut" e "Lagnasco Group" e di altre Associazioni e Istituzioni economiche e amministrative..

Da citare, tra le bellezze artistiche di Lagnasco, oltre al Castello, anche le tre chiese: la Parrocchiale, la Confraternita del Crocifisso ed in particolare il piccolo ma grazioso Santuario di Santa Maria.

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 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 ragione d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che sostituiscono 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
- Affari generali
- Economia e finanza
- Capitale umano
- Sistemi informativi
- Sicurezza sul lavoro

Per la descrizione dettagliata dell'albero della performance e di relativi indicatori si veda il Piano degli Obiettivi.

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 del contesto descritta nel capitolo precedente e degli 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

Il suddetto documento può essere letto e scaricato dal sito del Comune.

Esso delinea uno scenario strategico che può essere riassunto così:

SVILUPPO E CURA DEL TERRITORIO
CITTA' E CITTADINI

Ogni titolare di posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici in funzione delle aree organizzative di competenza.

5. Dallo scenario strategico agli obiettivi

Ciascun 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 nell'anno, ma la maggior parte di essi proseguiranno e si concluderanno negli anni successivi.

Di seguito sono elencati gli obiettivi, il cui dettaglio può essere visualizzato nel Piano degli Obiettivi:

OBIETTIVO	TIPO	SERVIZIO	Anno 2014	Anno 2015
Consip e Mepa – Acquisti di beni e servizi	Operativo	Tutti	X	X
Trasparenza: D.Lgs. n. 33/2013 – pubblicazione dati Società partecipate	Operativo	Segreteria generale Ufficio Tecnico	X	X
Trasparenza: D. Lgs. 33/2013 art. 30	Operativo	Economato e patrimonio	X	X
Fabbisogni standard – federalismo Fiscale	Operativo	Servizio Finanziario	X	X
Verifica rispetto procedure per acquisti beni e servizi con Consip - Mepa	Operativo	Servizio Finanziario	X	X
Trasparenza: D. Lgs 33/2013 – pubblicazioni dati Bilanci e pagamenti	Operativo	Servizio Finanziario	X	X
Controlli: interno, preventivo di legittimità amministrativa e contabile, successivo di regolarità amministrativa, di gestione, equilibri finanziari	Operativo	Servizio Finanziario Segreteria e URP	X	X
Piano della Trasparenza ed adeguamento	Operativo	Tutti	X	X

sito istituzionale alla nuova normativa (D: Lgs. n. 33/2013				
Piano Anticorruzione	Operativo	Segreteria	X	X
Trasparenza: D.Lgs. n. 33/2013 pubblicazione dati sul personale	Operativo	Personale	X	X
Trasparenza: D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 163/2006 – Pubblicazione Bandi di gara e Contratti	Operativo	Ufficio Tecnico	X	X
Trasparenza: D.Lgs. n. 33/2013 – pubblicazione dati enti pubblici vigilati ed enti di diritto privato in controllo dell'amministrazione	Operativo	Tutti	X	X
Procedure per l'avvio della nuova A.N.P.R. in materia di anagrafe e servizi demografici	Operativo	Servizi Demografici	X	X
Allineamento banca dati Anagraire	Operativo	Servizi Demografici	X	X
Riduzione spese illuminazione e riscaldamento	Operativo	Ufficio Tecnico	X	X
Adeguamento PRGC	Strategico	Ufficio Tecnico	X	X
Trasparenza: D.Lgs. n. 33/2013 – art. 23 provvedimenti amministrativi	Operativo	Ufficio Tecnico	X	X
Trasparenza: D.Lgs. n. 33/2013 – pubblicazioni concernenti i controlli sulle imprese	Operativo	Ufficio Tecnico Ufficio Polizia	X	X
Attivazione procedure per servizio SUAP	Operativo	Ufficio Tecnico Ufficio Polizia	X	X
Assicurazioni dell'Ente	Operativo	Ufficio Tecnico Servizi Finanziari	X	X
Monitoraggio spese del personale	Operativo	Servizi Finanziari	X	X
Gestione I.U.C. – Bollettazione e verifiche	Operativo	Servizi Finanziari	X	X
Controlli sul territorio in materia di viabilità e sicurezza pubblica in esecuzione della Convenzione con i Comuni di Manta e Scarnafigi	Operativo	Ufficio Polizia	X	X
Potatura straordinaria delle piante del giardino del Castello	Operativo	Servizio Tecnico - Manutentivo	X	
Pulizia straordinaria e mantenimento in ordine dei locali del Castello non ancora restaurati	Operativo	Servizio Tecnico - Manutentivo	X	X
Realizzazione e mantenimento in efficienza della segnaletica stradale orizzontale	Operativo	Ufficio Polizia Servizio Tecnico Manutentivo	X	X

Ovviamente ogni titolare di posizione organizzativa 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.

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 del ruolo di titolare di posizione organizzativa per il 2016 e gli anni successivi qui delineati.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, infine, ogni titolare di posizione organizzativa verrà valutato dall'organismo di valutazione sulla base degli obiettivi nelle schede – obiettivo.

Tutti gli obiettivi sono descritti dettagliatamente nel PEG e nel Piano degli Obiettivi.

6. Indicatori e benchmarking

Ogni ramo dell'albero della performance e il raggiungimento di ogni obiettivo di miglioramento può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si stà operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i cittadini. Tali indicatori sono riportati nel PEG – Sezione “programmi e Attività”.

7. Le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

E' evidente che la correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è presente ed evidente grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione ed i dipendenti. Ma può essere aumentata.

E' obiettivo dell'Amministrazione, lavorare di concerto con i dipendenti e con l'organismo di valutazione per effettuare tale miglioramento.

8. Il cittadino come risorsa

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

Il ruolo di volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza a Lagnasco, 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 e agli anziani
- la cultura
- il turismo e la promozione del territorio
- la sicurezza (protezione civile – controlli)

Tale sinergia vede la presenza storica di organizzazioni 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.

9. 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 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.

10. Glossario	
Benchmarking	Confronto sistematico che un'organizzazione effettua con organizzazioni analoghe (e specialmente con le migliori tra esse) allo scopo di migliorarsi continuamente
Citizen satisfaction	“Soddisfazione del cittadino” – I sistemi di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei cittadini sono importanti strumenti di ascolto per misurare il livello di qualità delle funzioni in essere e per darne trasparenza
Customer satisfaction	“Soddisfazione del cliente”: nel caso dell'ente locale si tratta prevalentemente dei cittadini utenti e in generale della collettività in quanto destinataria di servizi; i sistemi di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei clienti/utenti sono importanti strumenti di ascolto per misurare il livello di qualità dei servizi in essere e per darne trasparenza
Efficacia	In campo organizzativo si tratta della capacità di un'organizzazione di raggiungere gli obiettivi per i quali esiste e opera. La sua valutazione è dunque il grado di raggiungimento degli obiettivi. Tali obiettivi possono essere di garanzia di mantenimento delle funzioni svolte, o anche di miglioramento e sviluppo di tali servizi
Efficienza	In campo organizzativo si tratta del rapporto tra risultato prodotto e risorse impiegate per produrlo. Il risultato prodotto può essere costituito, nel caso del Comune, da servizi resi o risultati ottenuti in campi non dove si può parlare di servizi, ma più propriamente di controlli volti a garantire benefici collettivi (benessere, salute, qualità del territorio e dell'ambiente, sicurezza ecc.) le risorse impiegate sono, tipicamente, i fattori della produzione: non solo impianti, macchinari e lavoro, ma anche capitali più immateriali ma altrettanto importanti, quali le conoscenze, i brevetti, i metodi, l'organizzazione dei processi, la reputazione stessa dell'organizzazione
Indicatori	Nella valutazione delle performance, concetti generali (come efficienza ed efficacia) e obiettivi (in genere descritti con parole) possono e devono essere misurati. Per fare questo si passa dalla descrizione generale a una interpretazione operativa e da questa all'individuazione di fatti misurabili: gli indicatori.
Link	“Collegamento informatico”

Know-how	Sono le conoscenze e le abilità operative necessarie per svolgere una determinata attività lavorativa. Costituiscono parte importante del valore che il Comune definisce capitale umano
Obiettivo	E' la descrizione del traguardo che un'organizzazione o una persona si prefigge di raggiungere per eseguire quanto prestabilito. Deve essere sempre misurabile e quantificabile. Nell'attuale scenario normativo, gli obiettivi possono essere: <ul style="list-style-type: none"> - individuali o di struttura - di mantenimento o di sviluppo/miglioramento
P.E.C.	Posta elettronica certificata
Performance	“Prestazione”: è il contributo (ruslutato, mezzi e modi di raggiungimento del risultato) che ciascun soggetto (dipartimento, servizio o singolo individuo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita; pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. E' il nuovo parametro in base al quale ogni pubblica amministrazione deve misurare, valutare e premiare l'ottimizzazione del lavoro pubblico
Stakeholder	“Portatore di interesse”. Tutti coloro che possiedono un legittimo interesse nei confronti dell'azione di un'organizzazione. Vanno coinvolti nel processo decisionale in quanto destinatari delle politiche attuate. Possono essere sia interni (es. impiegati, dirigenti) o esterni (cittadini, utenti, fornitori, altre istituzioni pubbliche, enti, associazioni, ecc.)