



# Città di Ventimiglia

## Piano della Performance ESERCIZIO 2022

- 1. Premessa**
- 2. La macrostruttura dell'Ente**
- 3. Performance organizzativa di Ente**
- 4. Performance organizzativa di struttura**
- 5. Obiettivi di performance – anno 2022**
- 6. Performance individuale - comportamenti organizzativi**
- 7. Il PTPCT e la “performance”**

### **1) PREMESSA**

L'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) prevede che negli enti con oltre 15.000 abitanti, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione ed il bilancio di previsione annuale deliberati dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo approvi il Piano esecutivo di gestione (PEG)

comprensivo del Piano della performance, determinando gli obiettivi della gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie (finanziarie, umane e strumentali), ai responsabili dei servizi.

In particolare, il processo di costruzione del Piano della Performance prende le sue mosse dal Documento Unico di Programmazione (DUP), mediante il quale l'amministrazione definisce le proprie linee strategiche, declinandole in obiettivi strategici e, a cascata, in obiettivi operativi.

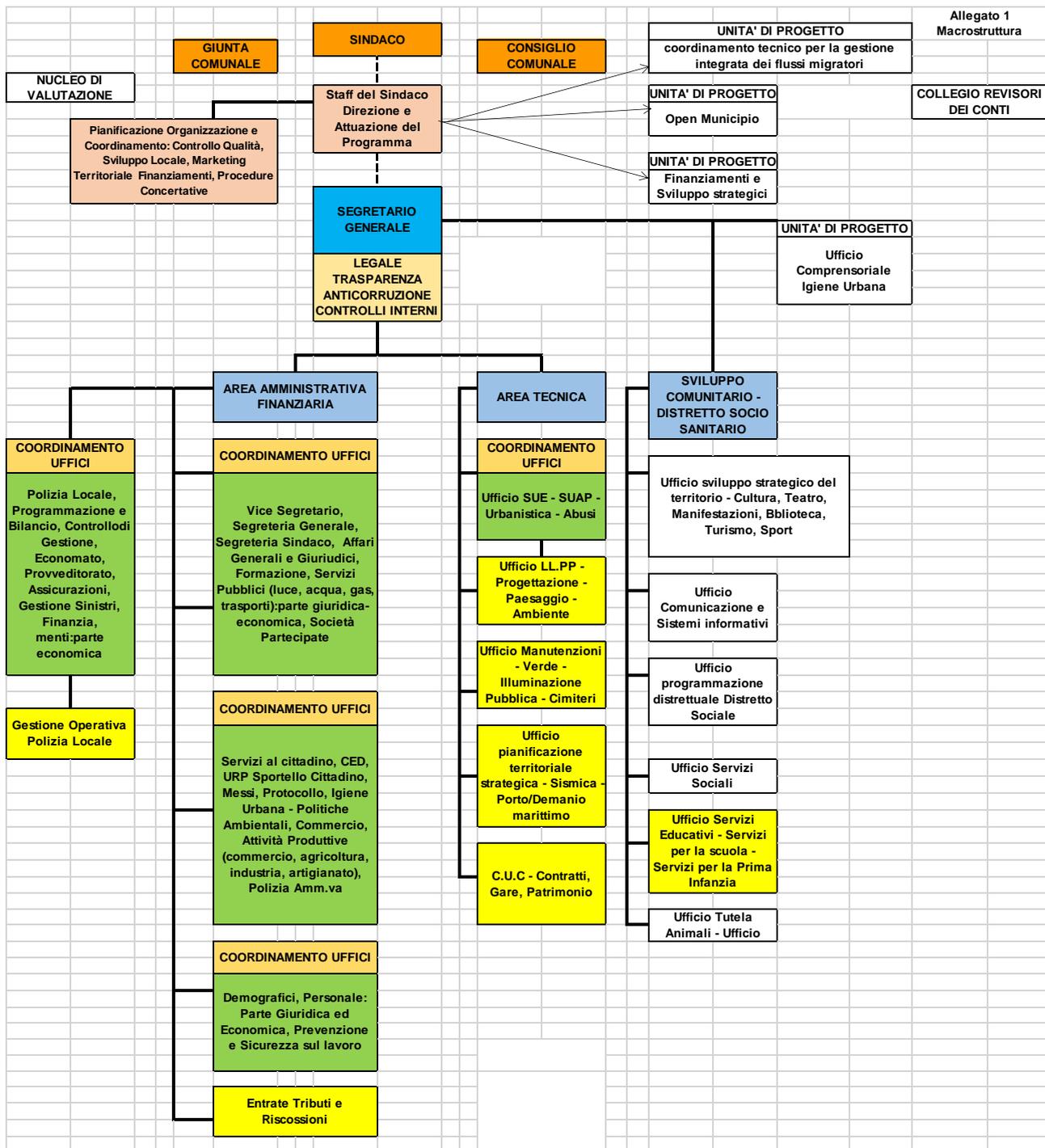
Il DUP 2022-2024, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 47 del 29/07/2021 è il risultato del monitoraggio effettuato nella seconda metà del 2021, intervenendo laddove siano emerse necessità di modifica/ritiro o introduzione di obiettivi strategici e/o operativi. Questo lavoro ha confermato la bontà degli obiettivi strategici già individuati, evidenziando come la programmazione di traguardi volti a supportare il tessuto socio-economico della città, lavorando alla riqualificazione della città in ogni suo ambito abbia aiutato l'Amministrazione ad affrontare il nuovo scenario organizzativo, economico e sociale causato dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha investito il nostro paese.

## **2) LA MACROSTRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

L'attuale macrostruttura dell'Ente è stata definita con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 09/09/2021, con decorrenza dal 01/10/2021.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 16/01/2020 avente ad oggetto: "Metodologia Organizzativa di graduazione delle posizioni dirigenziali – approvazione nuovo sistema" è stata definita una nuova metodologia organizzativa di graduazione delle posizioni dirigenziali, sulla base del nuovo assetto organizzativo, e dunque nel nuovo organigramma, demandando al Nucleo di Valutazione la valorizzazione di ciascuna posizione per il tramite delle schede di valutazione.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 171 del 03/09/2020 si è proceduto ad accorpare nelle figure dei funzionari coordinatori la responsabilità di più uffici, per meglio garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività processi amministrativo-produttivi. Tale riorganizzazione ha comportato la riassegnazione degli incarichi delle posizioni organizzative. Si allega l'attuale macrostruttura approvata con la deliberazione sopra riportata:



### 3) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

Il set di indicatori individuati per la misurazione e la valutazione della performance di Ente nell'anno 2022 abbraccia le seguenti aree di valutazione: salute organizzativa, salute economico-finanziaria, capacità di programmazione e relazioni con gli stakeholder del territorio, che riflettono le priorità indicate dall'Amministrazione:

I n. 6 macro obiettivi di Ente individuati dal SMVP sono i seguenti:

- Rispetto dei tempi medi di pagamento:
- Rispetto dei tempi medi di conclusione del procedimento:
- Rispetto del PEG e della programmazione finanziaria:
- Rispetto degli obblighi di trasparenza: punteggio della verifica annuale del NdV:
- Valutazione del grado di soddisfazione degli utenti:
- Attuazione delle azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione:

Il D.lgs 150/2009 e le successive linee guida della Funzione Pubblica, relativamente al ciclo di gestione della performance, pongono l'accento sulla gestione della soddisfazione degli utenti e sul miglioramento delle relazioni con cittadini e stakeholder, nell'ottica di rafforzare la capacità delle amministrazioni di porre in essere politiche più efficaci e servizi pubblici migliori.

Nel decreto – ed in particolare all'articolo 8, comma 1 – vengono declinate tutte le dimensioni della performance organizzativa che le amministrazioni devono poter misurare, valutare e quindi migliorare. Tra queste, la *“rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive (lettera c), lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (lettera e); la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (lettera g)”* fanno esplicito riferimento agli elementi di gestione della soddisfazione e ascolto dell'utenza.

Viene quindi espressamente richiamata la necessità per le pubbliche amministrazioni di coinvolgere utenti, cittadini e più in generale di tutti portatori di interesse non solo nel processo di rilevazione del grado di soddisfazione del servizio reso ma anche nel processo di miglioramento del prodotto/servizio offerto, diventando co-promotori e co-produttori del cambiamento.

#### **4) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA – OBIETTIVI DI PEG**

Il percorso di condivisione e collaborazione descritto in premessa ha permesso al Sindaco, agli Assessori ed ai dirigenti, nel corso di appositi incontri coordinati dallo Staff del Sindaco, per quanto attiene gli indirizzi strategici derivanti dalle linee programmatiche di mandato del Sindaco, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 08/07/2019, unitamente al Segretario Generale dell'Ente, di individuare le priorità per l'anno 2022, tradotte in schede obiettivo e processo da inserire nel Piano della performance.

Il nuovo SMVP introdotto nell'Ente, debitamente validato dal Nucleo di Valutazione, coordinato dall'ufficio personale, competente in materia di performance, ha messo a disposizione nuove schede che, oltre a contenere le informazioni sui valori attesi di risultato e sui rispettivi indicatori di misurazione della performance, collegano obiettivi e processi alle risorse finanziarie, umane e strumentali a disposizione dell'Ente, in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 relativamente agli ambiti di misurazione della performance tra i quali rientra anche l'efficienza nell'impiego delle risorse oltre che per le finalità di controllo di gestione ex art. 196 del TUEL.

Gli obiettivi definiti, tramite il nuovo SMVP, sono le attività, le azioni, gli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità dell'Ente e orientati alla realizzazione dei programmi evidenziati nelle linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo che definiscono i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di 5 anni, sulla base del quale si sviluppano i documenti di programmazione/pianificazione; nel DUP (pianificazione strategica), nel Peg/ Piano della Performance (programmazione operativa). Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Gli obiettivi definiti nel Piano della Performance del Comune di Ventimiglia:

- sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo,
- hanno, di norma, valenza triennale. Annualmente l'Amministrazione individua gli obiettivi per l'anno di riferimento che rappresentano i traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo triennale;
- devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- devono essere coerenti con quelli di bilancio e indicati nei documenti programmatici;
- manifestano il passaggio di consegne tra organi politici e soggetti gestionali;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione, individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e/o di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

3. In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;

- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ed un arco temporale determinato;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ogni obiettivo assegnato (sia quelli di performance organizzativa di struttura sia quelli di performance individuale) è stato diversamente ponderato dal sistema in base ai seguenti fattori:

strategicità, con la seguente graduazione:

punti 4 → alta,

punti 3 → media,

punti 1 → bassa),

complessità, con la seguente graduazione:

punti 4 → fondamentale,

punti 3 → molto importante,

punti 1 → importante),

tipologia di obiettivo, con la seguente graduazione:

punti 2 → obiettivo innovativo;

punti 1 → obiettivo di miglioramento.

## 5) OBIETTIVI DI PERFORMANCE – ANNO 2022

Il sistema “a cascata” di cui al vigente SMVP opera una traduzione degli ambiti fondamentali delle linee politiche di mandato in obiettivi strategici ed operativi del DUP e, successivamente, in obiettivi di performance organizzativa di struttura/PEG.

Si allegano le schede riguardanti gli obiettivi di performance dei dirigenti e dei funzionari titolari di posizione organizzativa di cui alla vigente macrostruttura comunale (**Allegato 1**), secondo l'articolazione della macrostruttura comunale e tendo conto della metodologia del nuovo SMVP; quelle relative al personale dipendente saranno consegnate ad ogni dipendente.

## **6) PERFORMANCE INDIVIDUALE – COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

Il comportamento organizzativo è l'insieme delle azioni osservabili che l'individuo mette in atto per raggiungere un risultato. Questa componente che attiene al “come” viene resa la prestazione lavorativa è stata formalizzata nelle nuove schede di valutazione del personale dipendente di cui al vigente nuovo SMVP.

L'individuazione dei suddetti comportamenti avviene all'interno di un portafoglio di competenze di cui allo SMVP vigente.

Nello specifico si fa riferimento ai *comportamenti agiti* ed alle *competenze professionali e manageriali (hard skill e soft skills)*, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti richiesti al dirigente/valutato, con n. 5 indicatori prefissati dal sistema con diverso peso ponderato, articolati in modo difforme per i dirigenti/funzionari e personale dipendente, attribuito dal sistema ed alla *capacità di differenziare le valutazioni del personale dipendente, unitamente all'ottimale gestione dei feedback* trasmessi ai propri funzionari incaricati di posizione organizzativa e dipendenti.

## **7) IL PTPCT E LA “PERFORMANCE”**

Come previsto dal PNA (Piano Nazionale Anticorruzione), al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che il PTPCT (Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) sia coordinato con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'Amministrazione.

In particolare la legge 190/2012 ha evidenziato l'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance.

L'art. 1, co. 8 della l. 190/2012, infatti prevede che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario agli atti di programmazione strategico-gestionale, e stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Nel rispetto della normativa e delle indicazioni dell'Autorità competente, l'Amministrazione ha confermato anche per il 2022, tra gli obiettivi di ente, cui devono tendere i dirigenti e i funzionari titolari di posizione organizzativa, due misure specifiche di collegamento tra gli ambiti: il rispetto degli obblighi di trasparenza (come derivante dal punteggio della verifica annuale OIV/Nucleo di Valutazione) e l'attuazione delle specifiche azioni previste nel piano di prevenzione della

corruzione. L'obiettivo da raggiungere è quindi la realizzazione di tali adempimenti secondo la tempistica prevista nel documento.

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**(dott.ssa Monica DI MARCO)**