



Comune di Sant'Omero

**PIANO DEGLI OBIETTIVI
PIANO DELLA PERFORMANCE
TRIENNIO 2020/2022**

Introduzione

Il Piano della Performance è il documento programmatico con cui l’Ente individua:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l’azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale dirigenziale;
- c) i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

L’arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2020-2022

Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente anno 2020 e verranno aggiornati annualmente. Ogni anno l’Ente chiarisce gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi che persegono la massima efficacia, efficienza ed economicità di funzionamento della propria struttura organizzativa. Secondo la legge, tale operazione deve avere una visione triennale, con chiara definizione dei traguardi annuali.

Con questo Piano sono definiti gli indirizzi e gli obiettivi per l’anno 2020, per permettere la piena efficienza ed efficacia del funzionamento degli uffici e dei servizi erogati al territorio e ai Cittadini.

Il Piano della Performance è rivolto sia al personale, sia ai Cittadini. Esso persegue obiettivi di trasparenza, anche mediante la scelta di un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico.

Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune di Sant’Omero. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

Processo seguito per la predisposizione del Piano

Gli obiettivi delle strutture e dei Responsabili di servizio sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili nel tempo
- correlati alle risorse disponibili.

Tali obiettivi di gestione sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie (finanziarie, umane e strumentali), ai responsabili.

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.

Principio di miglioramento continuo

Il Comune di Sant’Omero persegue il fine di migliorare continuamente e affinare progressivamente il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance.

Pertanto il presente documento potrà essere modificato ed integrato sulla base di ulteriori dati ed aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino.

Programmi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione -

L’Amministrazione definisce, di anno in anno, i propri programmi strategici nel Documento Unico di Programmazione

Dai programmi strategici agli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione

Il D.U.P. è diviso in due grandi sezioni: una che individua e descrive la programmazione strategica e una che individua la programmazione operativa di attuazione delle strategie; la programmazione operativa è articolata rispetto alle missioni e ai programmi definiti ai sensi del D.Lgs. 118/2011.

Le azioni operative definite per le missioni ed i programmi individuati nel D.U.P. sono declinati e articolati in obiettivi gestionali del P.E.G.: per ciascun obiettivo sono individuate le risorse finanziarie eventualmente necessarie, le azioni da attivare per la sua realizzazione, le risorse umane e strumentali.

Con il Piano Esecutivo di Gestione vengono individuate: le risorse finanziarie, in conformità alle previsioni del Bilancio annuale, gli obiettivi e la dotazione delle risorse per la realizzazione degli stessi.

Le dotazioni finanziarie indicate nel P.E.G., unitamente alle risorse umane ed a quelle strumentali sono assegnate ai Dirigenti Responsabili.

L’organigramma dell’Ente prevede una struttura organizzativa articolata in Settori, Aree/Servizi, nel rispetto della quale si è provveduto a definire gli obiettivi operativi-gestionali discendenti dalle missioni e programmi definiti nel D.U.P.

Obiettivi assegnati al personale

Ogni Responsabile ha prima di tutto l’obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, mediante l’ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate, in un’ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Vengono predisposte apposite schede di rilevazione con pesi e indicatori.

Per quanto concerne gli indicatori si precisa che, per alcuni obiettivi, si ritiene ragionevolmente significativo misurare la concreta realizzazione delle azioni previste nel rispetto dei tempi attesi, per altri invece si individuano specifiche misurazioni quantitative e/o qualitative.

Si terrà conto delle risultanze degli specifici indicatori nella fase di report, ai fini della valutazione, come riportato nel successivo specifico paragrafo.

Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione della performance

Il presente Piano triennale della Performance e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (redatta a consuntivo) sono resi pubblici.

E' altresì compito assegnato ad ogni Responsabile titolare di Posizione Organizzativa informare i collaboratori di riferimento 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.

Misurazione e valutazione

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali e fatte salve ulteriori formulazioni alla luce dei decreti di prossima approvazione (Riforma della Pubblica Amministrazione), trova applicazione il vigente sistema di misurazione.

Come accennato in precedenza, verranno predisposte, per gli obiettivi di maggiore rilevanza ovvero misurabili, apposite schede con la definizione dell'obiettivo stesso, dei relativi indicatori di performance sia per il dirigente che per la posizione organizzativa che per i dipendenti coinvolti.

Tali schede coinvolgeranno, per l'anno 2020, tutti i settori, seppur in numero variabile.

La fase di report relativa al raggiungimento degli obiettivi sarà elaborata sia con relazioni descrittive rispetto alle attività svolte, alle criticità riscontrate ed ai risultati conseguiti sia con le risultanze di cui alle citate schede.

OBIETTIVI ANNO 2020

ALLEGATE SCHEDE