

Comune di ANNONE DI BRIANZA
Provincia di LECCO

A stylized, colorful globe with green and blue segments. Several human figures in various colors (green, orange, yellow, blue) are depicted in dynamic, jumping or dancing poses around the globe. The title 'Piano delle Performance' is written across the globe in a blue, italicized font with a black outline.

Piano delle Performance

ESERCIZIO FINANZIARIO 2014

Segretario Comunale: ANTONIO RUSSO

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 16/12/2014.

Comune di ANNONE DI BRIANZA

Piano delle Performance anno 2014

INDICE	
--------	--

- *Premessa metodologica*
- *Il Comune di Annone di Brianza - Il piano strategico di sviluppo dell'ente*
- *Personale e l'organizzazione*
- *Programmi e l'elenco obiettivi di Performance*
- *Schede Obiettivi*

PREMESSA METODOLOGICA

Il Piano della performance è un documento previsto dal D.Lgs. 150/09 (cosiddetto “Decreto Brunetta”) che, insieme agli altri strumenti, è finalizzato a sostenere un percorso di miglioramento complessivo dell’azione delle pubbliche amministrazioni.

Con tale documento il Comune di ANNONE DI BRIANZA fornisce una rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale, con valenza strategica e arco temporale di riferimento annuale, ponendosi la finalità di assicurare:

- la qualità della rappresentazione della *performance* dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell’amministrazione, nonché l’articolazione complessiva degli stessi;
- la comprensibilità della rappresentazione della *performance*. Nel piano viene esplicitato il “legame” che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le finalità e gli obiettivi dell’amministrazione;
- l’attendibilità della rappresentazione della *performance*. Essa è attendibile solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti coinvolti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Per l’esercizio 2014 si è inteso garantire l’identificazione sia della performance organizzativa (art. 8 del D. Lgs. 150/09) che di quella individuale (art. 9 del D. Lgs. 150/09) all’interno degli obiettivi individuali dei dirigenti. Tali obiettivi hanno costituito l’esito:

- di un primo confronto tecnico tra Direzione generale, relativo staff, Nucleo di Valutazione (che ne ha assicurato la rispondenza all’art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09) e posizioni organizzative;
- del confronto definitivo con la Giunta comunale che li ha validati dal punto di vista politico.

Obiettivi di performance organizzativa ed individuali troveranno una completa rendicontazione all’interno della Relazione sulla performance da definire ed approvare all’inizio dell’esercizio successivo a quello di riferimento del piano.

Piano e Relazione sulla performance sono:

- approvati dalla Giunta Comunale;
- validati, in termini di rispetto del dettato normativo, dal ORGANISMO DI VALUTAZIONE

- pubblicati sul sito del Comune in ottemperanza del principio di trasparenza ed accessibilità degli atti e dei documenti relativi alla performance attesa e conseguita dall'ente www.comune.annone-di-brianza.lc.it>Sezione: Amministrazione trasparente.

Definizioni e terminologia fondamentale

- “Performance” : il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo o singolo individuo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali organizzazione nel suo complesso vive ed opera;
- “Performance organizzativa”: la performance ottenuta dall'ente nel suo complesso o dalle singole unità organizzative nelle quali si articola;
- “Performance individuale”: la performance ottenuta da singoli individui o gruppi di individui;
- “Ciclo di gestione della performance”: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo;
- “Piano della performance”: l'insieme degli obiettivi strategici ed operativi alla base dell'attività dell'amministrazione, approvato e revisionato annualmente dall'amministrazione;
- “Misurazione della performance”: attività di riscontro degli scostamenti tra i singoli obiettivi prefissati e i risultati raggiunti, sulla base di indicatori misurabili riferiti a processi o prodotti o impatti sui cittadini;
- “Valutazione della performance”: attività di analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'ente, dalle unità organizzative o dai singoli, sulla base della misurazione della performance, delle aspettative e del grado di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli utenti, anche in prospettiva futura;
- “Rendicontazione sulla performance”: la descrizione periodica delle risultanze dell'attività di misurazione e valutazione della performance indirizzata agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai cittadini;
- “Sistema di misurazione e valutazione della performance”: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie da utilizzarsi, le fasi ed il ruolo dei singoli soggetti coinvolti del processo di misurazione e valutazione della performance;
- “Obiettivo”: la definizione puntuale di un traguardo che l'organizzazione o l'unità organizzativa si prefigge di raggiungere in determinato arco temporale per realizzare con successo le proprie finalità;
- “Risultato”: l'effetto tangibile che l'obiettivo si prefigge di raggiungere affinché questo possa dirsi realizzato ovvero l'effetto realmente ottenuto alla fine del periodo;

- “Programma”, “Piano di attività”, “Progetto”: la descrizione organica delle attività e delle operazioni da realizzare per raggiungere un obiettivo, del risultato da ottenere, degli indicatori e target affinché esso possa misurarsi il suo effettivo raggiungimento, delle risorse da utilizzarsi e delle fasi temporali che ne illustrano la dinamica;
- “Indicatore”: aspetto o caratteristica del processo o del prodotto, misurabile, che fornisce informazioni significative sull’efficacia, l’efficienza o la qualità dell’attività svolta e sul grado di raggiungimento dell’obiettivo;
- “Stakeholder” o “portatori di interesse”: qualsiasi gruppo qualificato di individui, formalizzato o no, che può essere influenzato direttamente o indirettamente dall’ottenimento degli obiettivi dell’amministrazione o comunque dalla sua azione. Possono essere interni od esterni all’organizzazione e possono essere portatori di diritti;
- “Outcome”: impatto, effetto o risultato ultimo di un’azione; conseguenze di un’attività o di un processo dal punto di vista dell’utente del servizio o, più in generale dallo stakeholder;
- “Accountability”: il dover render conto del risultato di un azione amministrativa, attraverso adeguate informazioni agli utenti e in modo da permettere a questi di esprimere un giudizio;

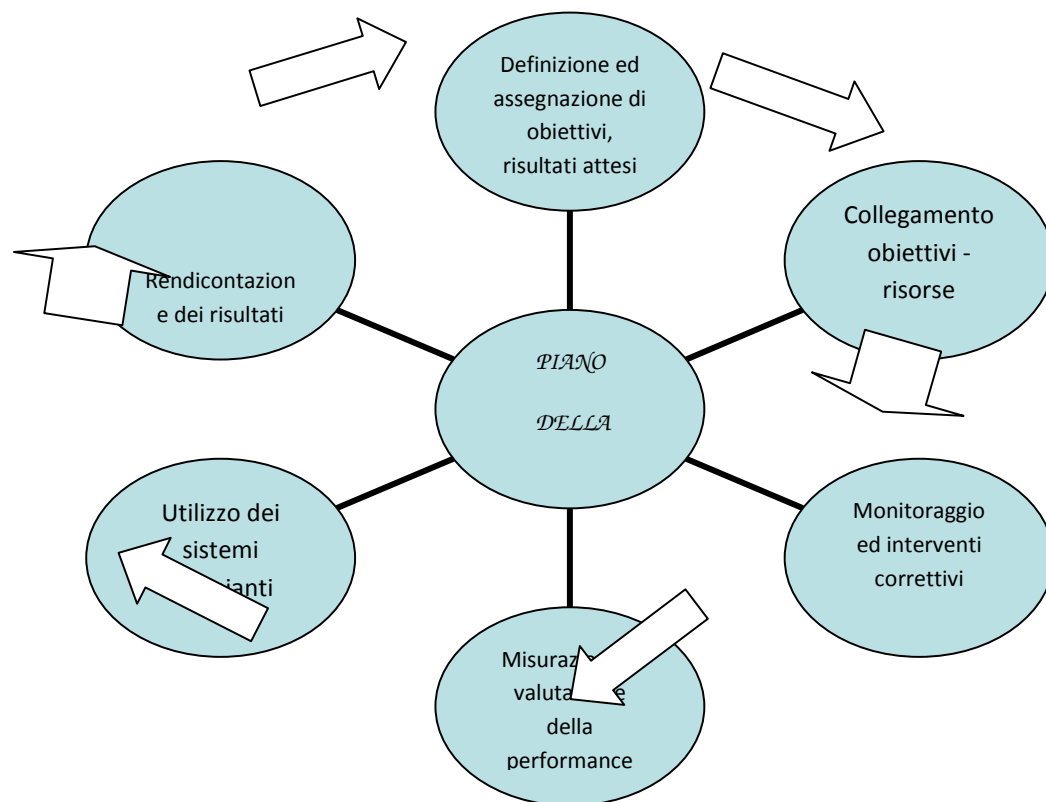
L'albero della performance

L'obiettivo del piano della performance è fornire una lettura integrata degli obiettivi strategici ed operativi e dei relativi indicatori di performance, attingendo dagli strumenti di programmazione e rendicontazione.

In questa sezione si illustra il collegamento fra tali strumenti nella prospettiva di un miglioramento continuo.

Il ciclo della performance

Il miglioramento è un processo continuo, le cui fasi sono state delineate dalla normativa:



Per gestire il miglioramento continuo occorre presidiare tutte le fasi che portano a definire gli obiettivi, ad attivare tutte le azioni per la loro realizzazione, a verificare i risultati ottenuti ed infine a riprogettare anche sulla base dei risultati ottenuti.

A ciascuna di queste fasi corrispondono precise azioni che gli enti locali individuano in appositi documenti, previsti da specifiche disposizioni di legge (alcuni obbligatori, altri facoltativi).

La costruzione dell'albero della performance

In questa sezione si intende dare una sintetica rappresentazione del collegamento fra le linee programmatiche di mandato, presentate al Consiglio Comunale in occasione dell'insediamento dell'Amministrazione, e i programmi strategici delineati nel Piano Generale di Sviluppo, cioè nel documento che periodicamente analizza il contesto e modula le azioni da intraprendere per la realizzazione delle linee di mandato.

Per una lettura sistematica degli obiettivi strategici, delle azioni di intervento e degli obiettivi operativi, si rimanda alla sezione "Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi".

Il piano strategico di sviluppo dell'ente

Negli ultimi decenni, la popolazione di Annone di Brianza ha progressivamente acquisito una identità più omogenea ed integrata, sviluppando un maggiore senso di appartenenza alla comunità locale senza peraltro perdere la positiva specificità delle frazioni. Si tratta ora di far proseguire questo processo favorendo l'integrazione dei nuovi residenti.

Ad oggi, purtroppo, esistono ancora molti elementi di incertezza circa l'evoluzione della situazione finanziaria del Comune di Annone di Brianza, fattori legati alla normativa sempre in continuo mutamento per l'andamento della compartecipazione statale, il ritardo nell'attuazione del federalismo fiscale con conseguente venir meno della possibilità per l'ente locale di avvalersi di leve tributarie autonome per l'attuazione del programma amministrativo del Sindaco.

In questo contesto connotato da aspetti innegabili di precarietà, è comunque necessario sviluppare strategie che consentano di attuare le linee programmatiche di mandato, tenuto conto delle risorse che si prevede di acquisire nel periodo considerato.

La traduzione delle strategie del piano generale di sviluppo in programmi avviene attraverso gli strumenti di programmazione finanziaria e, in particolare, mediante la relazione previsionale programmatica degli esercizi compresi nel periodo considerato.

Le chiavi di lettura del presente Piano della performance sono l'innovazione e la qualità. Innovazione: come capacità di trovare soluzioni nuove e di offrire miglioramenti permanenti nei servizi resi ai cittadini ed alle imprese.

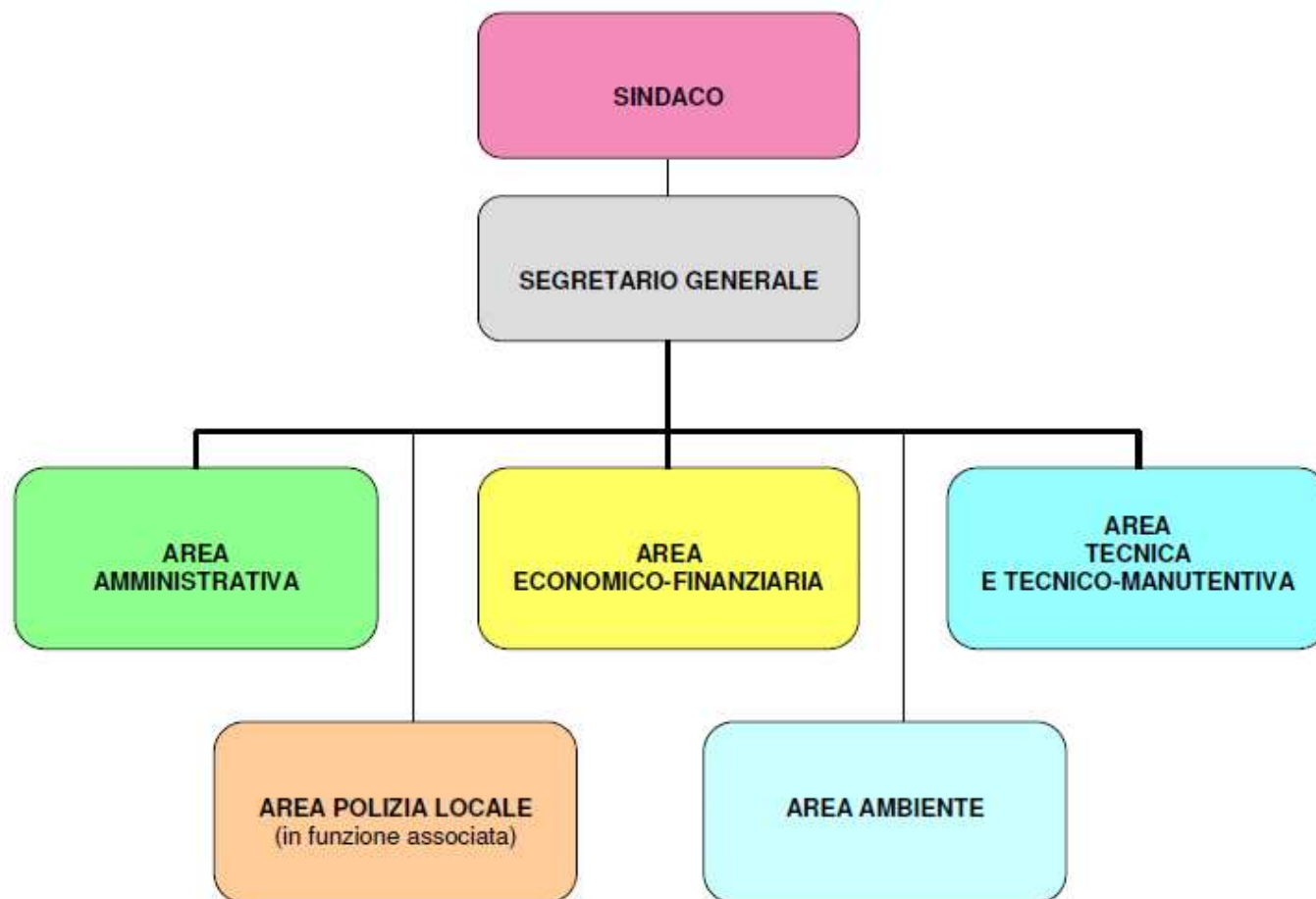
Qualità: come costante adeguamento dei servizi alle esigenze dell'utenza nella logica del miglioramento continuo e dell'attenzione ai processi operativi interni.

Inutile negare che nel periodo considerato l'Ente dovrà fare i conti con la progressiva riduzione dei trasferimenti statali (ora compartecipazione) e con il perdurante andamento negativo della situazione economica. La necessità di bilancio dello Stato porta a ritenere che sarà inevitabile nel breve-medio periodo andare a rivedere il sistema tributario e tariffario locale per consentire, prima ancora che l'attuazione del piano generale di sviluppo dell'Ente, il mantenimento dei servizi esistenti.

“ ORGANIGRAMMA ANNONE DI BRIANZA ”

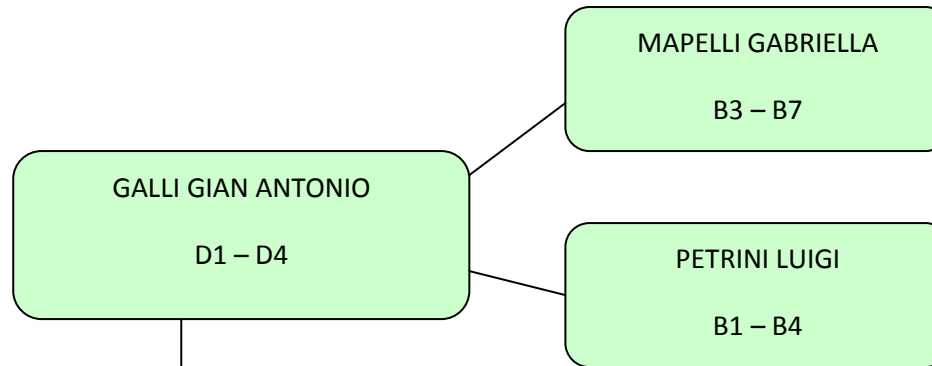


COMUNE DI ANNONE DI BRIANZA

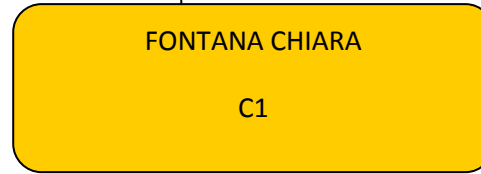


ORGANICO IN SERVIZIO

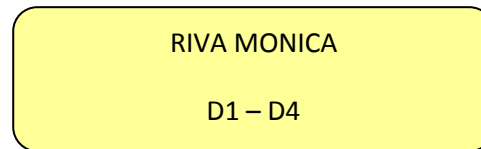
Area Amministrativa



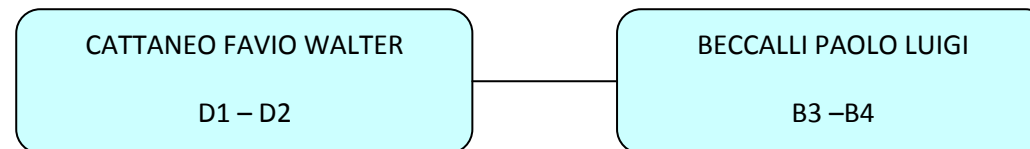
Area Polizia Locale



Area Economico-Finanziaria



Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva



COMUNE DI ANNONE DI BRIANZA

RESPONSABILITA' ASSEGNATE

GALLI GIAN ANTONIO	Area segreteria - demografica, elettorale, leva, servizi sociali, istruzione e cultura
RIVA MONICA	Area economico-finanziaria – Tributi – Personale parte economica
CATTANEO FAVIO WALTER	Area Tecnica –Edilizia Pubblica

MANSIONE ALTRI DIPENDENTI

MAPELLI GABRIELLA	inserimento e pubblicazione deliberazioni, attività di sportello
PETRINI LUIGI	messo notificatore, operatore di supporto settore amministrativo, scolastico e biblioteca Protocollo atti in entrata
FONTANA CHIARA	area vigilanza, polizia urbana, notifiche
BECCALI PAOLO LUGI	lavori edili di stradino, manutenzione strade e giardini, servizi tecnici manutentivi