



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

PIANO DELLA PERFORMANCE 2013

1. Presentazione del Piano

1.1 Introduzione

Quello che state leggendo è il documento programmatico con cui l'Unione dei Comuni "Terre della pianura" individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni;
- gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigenziale nel 2013;
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la 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:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Relazione previsionale programmatica
- Piano esecutivo di gestione (PEG)
- Piano dettagliato degli obiettivi
- Sistema generale di valutazione del personale.

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 non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

I redattori del presente Piano dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici dell'Unione 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 19 giugno 2006 si è costituita l'Unione dei Comuni "Terre della pianura".

In data 22 dicembre 2012 il Consiglio dell'Unione ha approvato il Bilancio di previsione 2013 e la Relazione Previsionale e Programmatica 2013/2015.

Nel mese di marzo 2013 la Giunta, il Direttore Generale e l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) hanno delineato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai dirigenti. Tale operazione è frutto di un dialogo tra il vertice e i dirigenti, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei dirigenti 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 almeno al triennio precedente;
- correlati alle risorse disponibili.

I dirigenti hanno un mese di tempo dalla data di approvazione del presente Piano per tradurre gli obiettivi assegnati in obiettivi per ogni singolo funzionario responsabile di servizio e 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 2013, contestualmente alla delibera di salvaguardia degli equilibri di bilancio, ogni dirigente 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.

Nei mesi successivi l'OIV ed il Segretario/Direttore generale elaborano la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2014.

1.4 Principio di miglioramento continuo

L'Unione persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto nel corso del 2013 saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino (vedi oltre il capitolo dedicato alla trasparenza).

2. Identità

2.1 L'ente Unione dei Comuni "Terre della pianura"

L'Unione dei Comuni "Terre della pianura" è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana, nel rispetto delle leggi dello Stato e dello Statuto. Ad esso sono state demandate le funzioni di polizia locale, amministrativa, commercio e attività produttive e protezione civile. Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento dell'Unione, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo <http://www.comune.savigliano.cn.it> sotto la voce Unione TERRE DELLA PIANURA.

2.2 L'Unione in cifre

L'Unione si colloca nell'area metropolitana della Provincia di Torino.

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

Territorio	km ² 154,76
Altitudine media sul livello del mare	m. 349
Abitanti	n. 25424 (trend in aumento)
Abitanti per km ²	n. 164,3 (trend in aumento)

2.3 Come operiamo

Nella propria azione, l'Unione 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. riconoscere e cooperare con soggetti privati garantendo all'Ente 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:
 - sviluppo dell'economia
 - 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 si veda l'allegato 2.

3. Obiettivi strategici

L'Amministrazione considera il proprio programma un vero contratto con i cittadini dell'Unione. Pertanto fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nella Relazione previsionale programmatica. Si allega la Relazione vigente riguardante il periodo 2013/2015.

4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili i dirigenti competenti per funzione. Essi sono dettagliati nell'allegato 3.

Obiettivo operativo	Struttura responsabile	Dirigente competente
Miglioramento della sicurezza generale (urbana e stradale)	Polizia Locale	ODASSO Marco
Miglioramento della tutela del territorio	Polizia Locale	ODASSO Marco
Sovrintendere alla gestione del personale dell'Ente e alla gestione delle risorse finanziarie	Segretario Generale	SOFFIENTINI Genziana
Gestire il ciclo della performance	Segretario Generale	SOFFIENTINI Genziana
Coordinamento gruppo intercomunale protezione civile	Segretario Generale	SOFFIENTINI Genziana

Ogni dirigente è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi, come delineato nell'albero della performance dell'allegato 2.

Nell'allegato 3 il lettore trova le singole schede, ognuna dedicata a un obiettivo, con i relativi indicatori di grado di raggiungimento.

Ovviamente, ogni dirigente 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 dirigenziale.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi descritti nei due capitoli precedenti. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo dirigenziale per il 2013 e gli anni successivi qui delineati. Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (D.Lgs. 150/2009), infine, ogni dirigente verrà valutato dall'Organismo Indipendente di valutazione sulla base degli indicatori riportati nell'allegato 3.

5. 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 e la dirigenza. Ma può essere aumentata.

È obiettivo dell'Amministrazione e del Direttore Generale lavorare di concerto con l'Organismo indipendente di valutazione per effettuare tale miglioramento a partire dall'anno in corso e con l'obiettivo di garantire una sempre maggiore correlazione tra gli obiettivi politici e quelli amministrativi.

6. Il cittadino come risorsa

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto, l'Unione 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 per l'Ente. 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.

Per gestire al meglio questo rapporto di collaborazione, l'Unione adotta una serie di strumenti di comunicazione e trasparenza tra cui:

- tavolo operativo permanente con le associazioni di categoria e con i rappresentanti di mercato per le problematiche inerenti il commercio su aree pubbliche;
- comunicazione dati semestrali sulla collettività acquisiti tramite la Prefettura di Cuneo;
- ascolto dei cittadini sui possibili miglioramenti dei servizi di sicurezza;
- contatti con il gruppo di volontari della Protezione civile; costituzione di gruppi di lavoro misti in caso di necessità.

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 dell'Unione.



La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma 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 tecnici

Allegato 1 "Albero della performance"

Allegato 2 "Albero della performance" e obiettivi

Allegato 3 "Schede dettagliate degli obiettivi"



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

ALBERO DELLA PERFORMANCE 2013



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

ALBERO DELLA PERFORMANCE CON OBIETTIVI 2013



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2013

UNIONE TERRE DELLA PIANURA
Area Vigilanza e Protezione Civile

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2013

PIANO SETTORIALE DELLA PERFORMANCE 2013

OBIETTIVO STRATEGICO A)	MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA GENERALE (URBANA E STRADALE)
SVILUPPO TEMPORALE	2013 - 2014
SVILUPPO OPERATIVO 2013	<i>L'obiettivo operativo dovrà essere conseguito attraverso l'attività di istituto ed attraverso la realizzazione di progetti funzionali e di risultato, finanziati con una quota parte del salario accessorio. Ogni progetto sarà sviluppato su apposita scheda, successivamente alla definizione del fondo in sede di contrattazione decentrata.</i>
OBIETTIVO OPERATIVO 2013	<i>Attività di controllo del territorio ed attività di prevenzione in materia di sicurezza pubblica urbana e stradale</i>

Risultato atteso:

Raggiungimento dell'obiettivo operativo 2013

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo operativo (2013)

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

Indicatori correlati all'obiettivo operativo 2013

1. Posti di controllo stradale	<i>non</i>	140
2. Servizi di prevenzione generale e di sicurezza urbana	<i>non</i>	90
3. Sanzioni amministrative in materia di disciplina della circolazione stradale	<i>non</i>	4.400

Risorse correlate all'obiettivo operativo 2013

	Importo previsto	Capitoli di riferimento / note
Impiegate	€ 60.000,00	1300.0 - 1310.0 - 1320.0 - 1420.0 - 1440.0
Generate	€ 230.000,00	520.0

Ricadute operative (2013)

Previste

Miglioramento della sicurezza urbana e stradale, nonché del controllo del territorio

Ricadute finanziarie (2013)

Previste

Proventi delle sanzioni amministrative accertate

Servizi coinvolti:

Polizia Locale e Protezione Civile

Note

Peso: 50

UNIONE TERRE DELLA PIANURA
Area Vigilanza e Protezione Civile

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2013

PIANO SETTORIALE DELLA PERFORMANCE 2013

OBIETTIVO STRATEGICO B)	MIGLIORAMENTO DELLA TUTELA DEL TERRITORIO
SVILUPPO TEMPORALE	2013 - 2014
SVILUPPO OPERATIVO 2013	L'obiettivo operativo dovrà essere conseguito attraverso l'attività di istituto ed attraverso la realizzazione di progetti funzionali e di risultato, finanziati con una quota parte del salario accessorio. Ogni progetto sarà sviluppato su apposita scheda, successivamente alla definizione del fondo in sede di contrattazione decentrata.
OBIETTIVO OPERATIVO 2013	Attività di salvaguardia ambientale ed ecologica, nonché azioni di tutela del territorio sotto il profilo urbanistico-edilizio, idrogeologico, ecc.

Risultato atteso:

Raggiungimento dell'obiettivo operativo 2013

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo operativo (2013)

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

Indicatori correlati all'obiettivo operativo 2013

1. Controlli di polizia ambientale	non	75
2. Controlli di polizia edilizia ed urbanistica	non	30
3. Sanzioni amministrative varie (escluso C.d.S.)	non	25

Risorse correlate all'obiettivo operativo 2013

	Importo previsto	Capitoli di riferimento / note
Impiegate	€ 15.000,00	1300.0 - 1310.0 - 1320.0 - 1420.0 - 1440.0
Generate	€ 1.500,00	500.0

Ricadute operative (2013)

Previste

Miglioramento della tutela del territorio e dell'ecosistema

Ricadute finanziarie (2013)

Previste

Proventi delle sanzioni amministrative accertate

Servizi coinvolti:

Polizia Locale e Protezione Civile

Note

Peso: 50

Settore

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVO a.

SOVRINTENDERE ALLA GESTIONE DEL PERSONALE DELL'ENTE E ALLA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	Peso Obiettivo 40
---	-------------------

Risultato atteso:

Si intende implementare i servizi resi al pubblico in termini quantitativi/qualitativi e contenere le spese del personale mediante una più efficiente gestione dello stesso

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

Parametri correlati all'obiettivo

	valore obiettivo
1. Verifica periodica dei carichi di lavoro del personale dipendente	non < 3
2. Controllo periodico della spesa di personale in raffronto a quella dell'anno precedente	non < 2
3. Analisi dei fabbisogni dell'utenza	non < 2
4.	

Risorse correlate all'obiettivo

	Importo previsto	Capitoli di riferimento / note
Impiegate		
Generate		

Ricadute operative

Previste

--

Ricadute finanziarie

Previste

Contenimento della spesa di personale al di sotto di quella accertata per l'anno 2012

Servizi coinvolti:

Tutti

Note

--

Settore

SECRETARIO GENERALE

OBIETTIVO b.*GESTIRE IL CICLO DELLA PERFORMANCE EX D.LGS. 150/2009**Peso Obiettivo 30***Risultato atteso:**

Concreta applicazione del D.Lgs. 150/2009 (Decreto Brunetta). Gestire la contrattazione decentrata in modo che siano garantiti adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Gestire l'assegnazione delle risorse al personale; controllo sulla differenziazione delle valutazioni e degli incentivi. Predisporre e approvare il Piano della performance entro i termini di legge. Attività di supporto all'OIV

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

Parametri correlati all'obiettivo

	valore obiettivo
1. Studio della legislazione dei pronunciamenti giurisprudenziali, degli atti della CIVIT e aggiornamento dottrinario	40%
2. Consulenza ai Settori nella predisposizione degli obiettivi performanti	30%
3. Redazione del Piano della performance	20%
4. Assistenza all'OIV	10%

Risorse correlate all'obiettivo

	Importo previsto	Capitoli di riferimento / note
Impiegate		
Generate		

Ricadute operative

Previste

Vedi foglio allegato obiettivo b)

Ricadute finanziarie

Previste

L'intero lavoro non dovrà avere costi superiori all'anno 2011

Servizi coinvolti:

Segretario Generale

Note

Settore

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVO c.

COORDINAMENTO GRUPPO INTERCOMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE	Peso Obiettivo 30
--	-------------------

Risultato atteso:

Operazioni volte ad un miglior coordinamento e ad una miglior efficienza del servizio di Protezione Civile

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

Parametri correlati all'obiettivo

	Valore obiettivo
1. Reperibilità in caso di allerta metereologica	20%
2. Presenza in sede in caso di allerta metereologica di rilievo	20%
3. Redazione di atti amministrativi e coordinamento amministrativo nelle fasi di allerta metereologica di rilevante entità	40%

Risorse correlate all'obiettivo

	Importo previsto	Capitoli di riferimento / note
Impiegate	-	
Generate	-	

Ricadute operative

Previste

L'incarico di Responsabile amministrativo del servizio di protezione civile comporta la reperibilità continua in caso di allerta metereologica di qualsiasi ordine di gravità, la presenza nella sede comunale durante i periodi di allerta grave. Durante questi eventi è richiesto il coordinamento amministrativo delle azioni amministrative dei vari operatori, in base al disciplinare approvato con deliberazione Consiglio Unione n. 1/2010 e s.m.i. con deliberazione Consiglio Unione n. 9/2010

Ricadute finanziarie

Previste

-

Servizi coinvolti:

Segretario Generale, Ufficio Protezione Civile

Note

ALLEGATO OBIETTIVO B)
“GESTIRE IL CICLO DELLA PERFORMANCE EX D.LGS. N. 150/2009”

L'applicazione delle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 pone in stretta relazione il ciclo di gestione e i documenti programmatici tradizionali dell'Ente, quali Bilancio annuale, Bilancio pluriennale e Relazione previsionale e programmatica. Verrà perfezionata una metodologia applicativa che:

- definisca e assegni gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi e i rispettivi indicatori;
- colleghi gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
- controlli in corso di esercizio e introduca eventuali correttivi agli obiettivi;
- misuri e valuti la performance, organizzativa e individuale;
- utilizzi sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendiconti i risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, agli utenti e destinatari dei servizi.

La contrattazione decentrata integrativa risponderà ai dettati del D.Lgs. n. 150/2009; verranno assicurati adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incentivando l'impegno e la qualità della performance, verrà data adeguata motivazione delle scelte contrattuali e pubblicità sul sito istituzionale della relativa relazione illustrativa. Saranno resi noti nello stesso modo gli esiti della valutazione sugli effetti che la contrattazione decentrata avrà effettivamente dispiegato sulla qualità dei servizi.

Verrà contenuto l'incremento del fondo contrattuale nell'ambito dei vincoli e delle risorse disponibili.