



COMUNE DI VALLELUNGA PRATAMENO

(PROVINCIA DI CALTANISSETTA)

Via Garibaldi, 180 - 93010 VALLELUNGA PRATAMENO (Caltanissetta)

Tel. 0934.810011 - Fax 0934.810023 -

E-mail info@comune.vallelunga.cl.it - www.comune.vallelunga.cl.it

PIANO DELLA PERFORMANCE

PIANO TRIENNALE

2013/2015

Aprovato con atto di G.C. n. 6 del 31 Gennaio 2014



COMUNE DI VALLELUNGA PRATAMENO

(PROVINCIA DI CALTANISSETTA)

Via Garibaldi, 180 - 93010 VALLELUNGA PRATAMENO (Caltanissetta)

Tel. 0934.810011 - Fax 0934.810023 -

E-mail info@comune.vallelunga.cl.it - www.comune.vallelunga.cl.it

Il presente documento costituisce il piano della performance che è il risultato della prima fase del ciclo di gestione della performance, introdotto dal D.Lgs. 150/2009, rispetto al quale il comune di Vallelunga Pratameno, ispirandosi ai principi fondamentali contenuti nel richiamato decreto, ha avviato il procedimento di adeguamento del proprio ordinamento.

Il piano viene così strutturato:

Parte generale

Parte prima - Obiettivi strategici pluriennali

- migliorare il processo di programmazione degli interventi e delle attività assicurando livelli standard qualitativi nella manutenzione del territorio e degli immobili di proprietà comunale ai fini di una ottimizzazione delle risorse disponibili e della capacità di spesa;
- agevolare le relazioni con i cittadini utenti razionalizzando l'accesso ai servizi;
- migliorare la trasparenza attraverso l'ottimizzazione della comunicazione esterna;
- sviluppare il gettito ordinario delle entrate tributarie;
- attivare tutti i percorsi necessari per l'autonomia energetica nel settore delle fonti energetiche rinnovabili.

Parte seconda - Obiettivi strategici annuali di struttura

- Raggiungimento obiettivi definiti nel bilancio 2013, nella relazione previsionale e programmatica e nel bilancio pluriennale del triennio 2013/2015, giusta deliberazione del consiglio comunale n. 32 del 28/11/2013 di approvazione e nel piano esecutivo di gestione, come da deliberazione della G.M. n. 88 del 13/12/2013 di approvazione del documento assegnazione risorse per l'anno 2013;

- Conseguimento economie e ottimizzazione nell'uso delle risorse derivanti dalla gestione ordinaria dei vari servizi, come da azioni concrete da definire di concerto tra il vertice dell'amministrazione e i responsabili dei settori titolari di posizione organizzativa.

L'insieme delle due parti costituisce la base per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del comune di Vallelunga Pratameno.

La parte generale ha lo scopo di inquadrare il posizionamento strategico, interno ed esterno dell'ente, di delineare il quadro dei compiti e delle responsabilità definite nell'ambito del ciclo di gestione della performance, il posizionamento del piano con riferimento al ciclo integrato di controllo strategico e di gestione adottato dal comune di Vallelunga Pratameno.

Il piano determina, inoltre, le condizioni di base per la misurazione della performance a livello di ente, ai diversi livelli di articolazione della struttura organizzativa e a livello individuale.

La definizione di performance è molto importante al fine di comprendere il significato delle modalità di misurazione proposte, è bene ricordare che trattasi di un concetto che per la prima volta è proposto in un testo legislativo e racchiude in sé misurazioni che, in passato venivano trattate separatamente, efficienza, risultato, efficacia, soddisfazione qualità, impatto delle politiche.

Tra le diverse definizioni che ne sono state date di seguito viene riportata quella che appare in linea con lo spirito del D.Lgs. 150/2009, elaborata dalla Commissione nazionale per la valutazione, trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni, istituita ai sensi dell'art. 13 del medesimo decreto. "la performance e il controllo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione 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 e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita".

L'anno 2014, nell'ottica di adeguamento del sistema vigente, deve essere considerato sperimentale, di prima edizione del piano della performance secondo una metodologia e tendere in una logica di continuo affinamento e miglioramento del sistema.

Partendo dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione esistenti ci si è posto l'obiettivo di metterli a sistema, attraverso un'operazione di sintesi e valorizzazione dei risultati significativi.

Per quanto concerne la valutazione della performance individuale si rinvia al sistema di valutazione definito in sede di contrattazione decentrata con le OO.SS., che prevede la compilazione a cura dei responsabili dei settori di una scheda per la valutazione della prestazione individuale.