

RELAZIONE SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2012

Annotazioni preliminari

Il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio. E quest'ultima è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art. 46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dei suoi aggiornamenti attuati mediante il piano generale di sviluppo ex art. 165, comma 7.

Il piano della performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica.

Nel sistema delle autonomie locali, il piano annuale della performance deve necessariamente agganciarsi al PEG e costituirne una specificazione/ampliamento. Anche la tempistica del ciclo della performance, prevista nel regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, incrocia inevitabilmente i tempi di approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria: relazione previsionale e programmatica, aggiornamenti del programma generale di mandato, bilancio pluriennale, bilancio annuale e PEG.

L'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 prevede:

"1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."*

L'art. 10, comma 1, lett. a del D.Lgs. 150/2009 prevede l'approvazione del Piano della performance e il piano relativo al 2012 è stato approvato dalla giunta comunale di Brisighella con atto n. 91 del 03.09.2012.

Lo stesso art. 10, comma 1, lett. b del D. Lgs. 150/2009 prevede l'approvazione di una relazione conclusiva del ciclo e con la presente relazione si provvede a tale adempimento.

Obiettivi

Nelle schede allegare sono riportati gli obiettivi individuati per l'anno 2012 del piano della performance, le attività previste, i settori coinvolti, i tempi e la verifica finale sull'attuazione.

I risultati della verifica sono stati sottoposti al Nucleo di valutazione e di controllo interno nella seduta del 6 maggio 2013 che li ha validati, formulando nel merito le osservazioni che di seguito si riportano.

A. Punti di forza

- Chiara definizione degli obiettivi;
- Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- Riferibilità ad un arco di tempo determinato;

B. Punti sui quali il Nucleo tecnico di valutazione e di controllo interno ha segnalato la necessità di miglioramento

- Scarso coinvolgimento e confronto della giunta e degli assessori nella definizione degli obiettivi strategici e loro declinazione in obiettivi operativi. E' necessario prevedere tali attività con sufficiente anticipo.
- Non si prevede una fase di controllo e di caratterizzazione degli obiettivi (soprattutto operativi);
- Scarsa "strategicità" degli obiettivi, che spesso appaiono poco sfidanti e molto calati sulla quotidianità.

Considerazioni conclusive

La struttura ha compiuto un notevole sforzo per calare nella realtà di lavoro quotidiano concetti, come quello della performance, che a volte sembrano non troppo chiari o non troppo ben declinati. L'impegno per il 2013 e i successivi esercizi dovrà concentrarsi sulla capacità di individuare e raggiungere obiettivi gestionali sfidanti.

Maggio 2013

Il Segretario Generale