



COMUNE DI RUTIGLIANO
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

PIANO DELLA PERFORMANCE 2020/2022

Allegato alla delibera di G.C. n. 129 del 01/09/2020

INDICE DEL DOCUMENTO

1.Introduzione

1.1 Chi siamo

2. Identita

3. Il processo di programmazione

4. Il Piano della Performance

5. Piano della Performance e Piano triennale di prevenzione

della corruzione e per la trasparenza

6. Schede obiettivi strategici 2020-2022

7. Schede degli obiettivi operativi

8. Azioni generali di miglioramento dei servizi

9. Comunicazione del piano

10. Conclusioni

1. INTRODUZIONE

1.1. Chi siamo

Il Comune si può definire "un'organizzazione a servizio delle persone esistenti in un territorio". E' l'ente più vicino ai bisogni dei propri cittadini, competente a provvedere agli interessi della popolazione stanziata sul proprio territorio. Il Comune, pertanto, rappresenta la comunità di riferimento, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo culturale, sociale ed economico.

Dato che in esso i cittadini concentrano i propri interessi, il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell'insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all'erogazione dei servizi istituzionali.

Il Comune, in quanto ente, è contraddistinto da un elemento fondamentale che è la sua organizzazione, costituita dall'insieme delle persone che vi lavorano che, con l'utilizzo dei mezzi e delle risorse a disposizione, permettono lo svolgimento dei compiti che il Comune è chiamato ad assolvere ed il raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Gli Organi Politici collegiali del Comune di Rutigliano sono stati rinnovati a seguito delle elezioni amministrative del 26 Maggio 2019 e 9 Giugno 2019 (turno di ballottaggio); essi sono la Giunta Comunale, composta dal Sindaco e dagli Assessori nominati dallo stesso, ed il Consiglio Comunale, presieduto dal Presidente del Consiglio e composta dal Sindaco e da n. 16 Consiglieri Comunali.

L'organizzazione burocratica del Comune di Rutigliano è articolata in n. 7 Aree, a cui sono preposti i Responsabili di Posizione a cui sono attribuiti specifiche responsabilità nelle diverse materie come di seguito riportato:

Settore/Area di Posizione Organizzativa	responsabile
Cultura e Beni Culturali - Sport - Turismo e promozione del territorio - Musei - Biblioteca	Giovanni ROMAGNO fino al 30 aprile 2020 Ad interim Dott. Donato Pasqualicchio con decorrenza dal 12/05/2020
Legale e Contenzioso - Servizi Demografici - Servizi alla Persona	Avv. Ada LOMBARDO
Tributi - Agricoltura, U.M.A. - Attività Produttive	Dr. Antonio CHIANTERA
Contratti - Sistema Informatico - Servizi Cimiteriali	Dr. Donato PASQUALICCHIO

Economico-Finanziario - Patrimonio, Economato	Dr. Michele TETRO
Lavori Pubblici - Manutenzioni - Verde Pubblico - Centro Storico - Ambiente e Paesaggio - Edilizia scolastica e Pubblica Istruzione - Urbanistica - Edilizia Privata - Sportello Unico Edilizia - Edilizia Residenziale Pubblica - Espropri	Ing. Carlo OTTOMANO
Polizia Municipale - Igiene Pubblica - Protezione Civile	Avv. Francesco VITA

Come in tutti gli enti, anche in quello comunale vige il principio della divisione del lavoro nel senso che alcuni soggetti formano o manifestano la volontà dell'ente (organi) ed altri rendono possibile l'attività dei primi (uffici).

Nelle tabelle di seguito riportate è illustrato l'assetto organizzativo complessivo - organi politici e organigramma della struttura tecnica dell'ente.

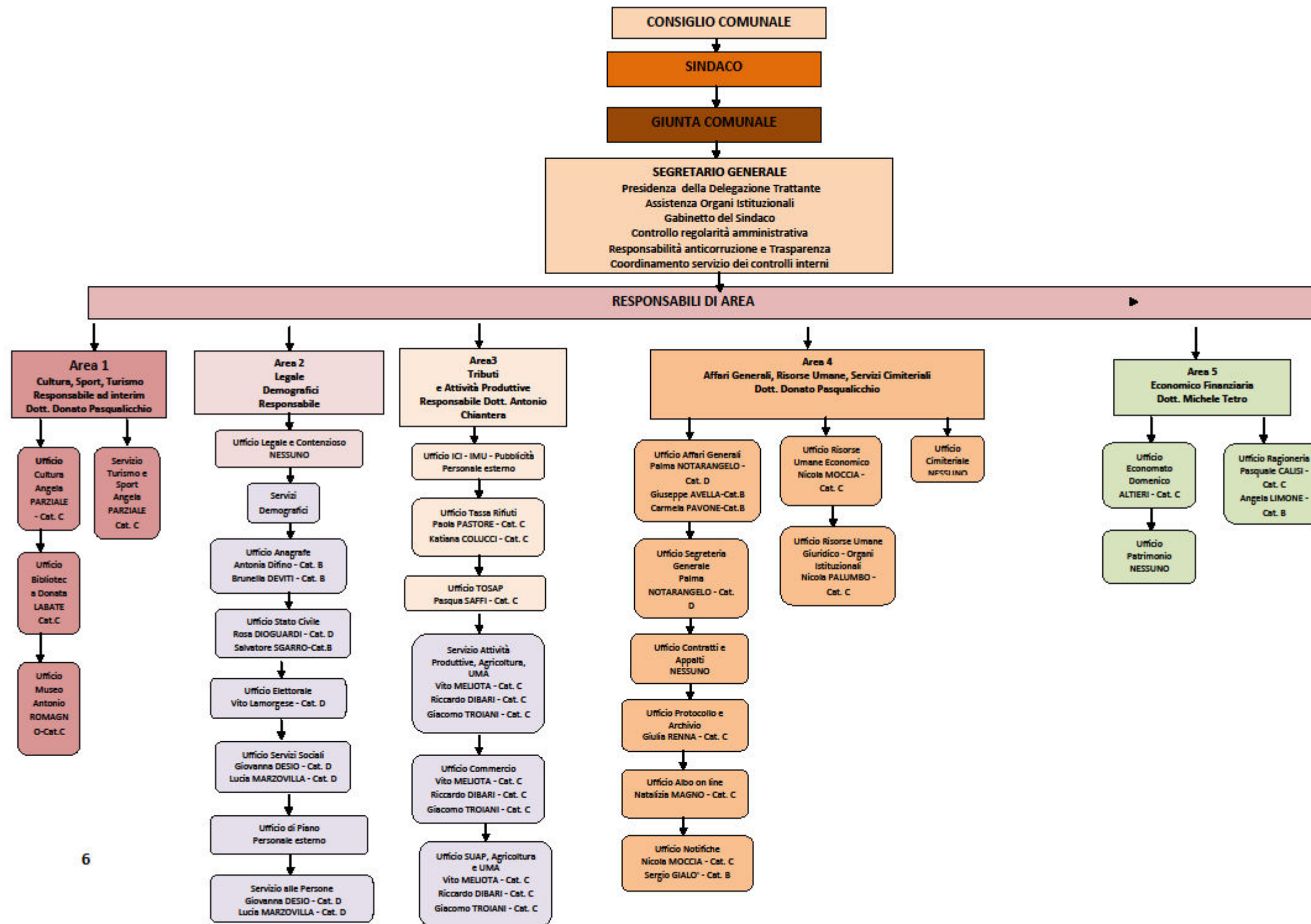
Organi politici: **LA GIUNTA**

Nome e Cognome	Delega
Giuseppe Valenzano Sindaco	Finanze, Tributi, Bilanci,- Polizia Locale
Domenico Gigante Vice Sindaco	Contenzioso, Personale, Servizi Cimiteriali, Patrimonio, Servizi Demografici, Legalità e Trasparenza, Manutenzioni, Igiene Pubblica
Antonella Berardi Assessore	Urbanistica, Lavori Pubblici, Edilizia Pubblica e Privata, Mobilità, Edilizia Scolastica.
Viriana Redavid Assessore	Cultura, Turismo, Musei, Marketing Territoriale, Pubblica Istruzione, Pari Opportunità, Politiche Giovanili, Politiche per i beni comuni
Giuliana Creatore Assessore	Centro Storico e periferie, Politiche Sociali, Politiche per l'integrazione, Innovazione Tecnologica, Finanziamenti Europei, U.R.P.
Vito Antonio Romito Assessore	Agricoltura, Attività Produttive, Ambiente, Verde Pubblico, Decoro Urbano, Attuazione del Programma

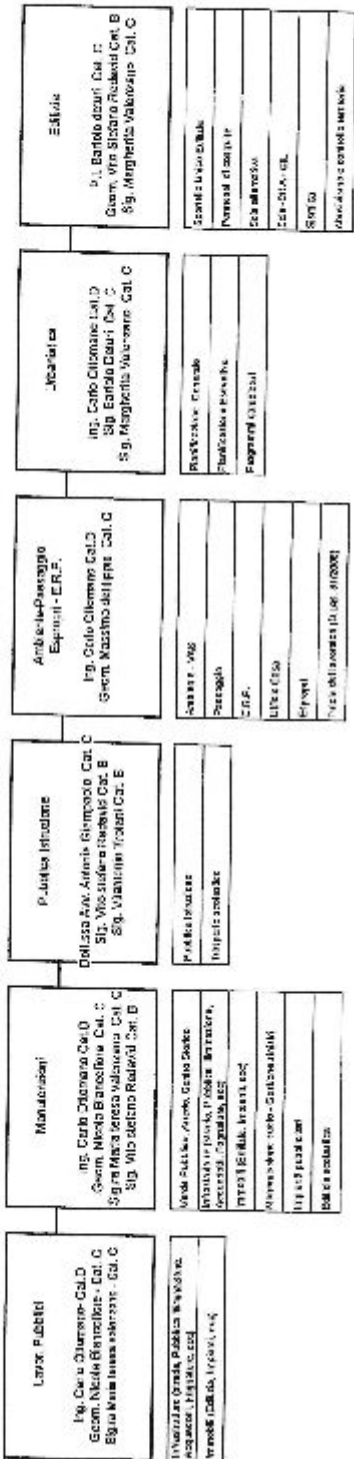
Organi politici: **IL CONSIGLIO COMUNALE**

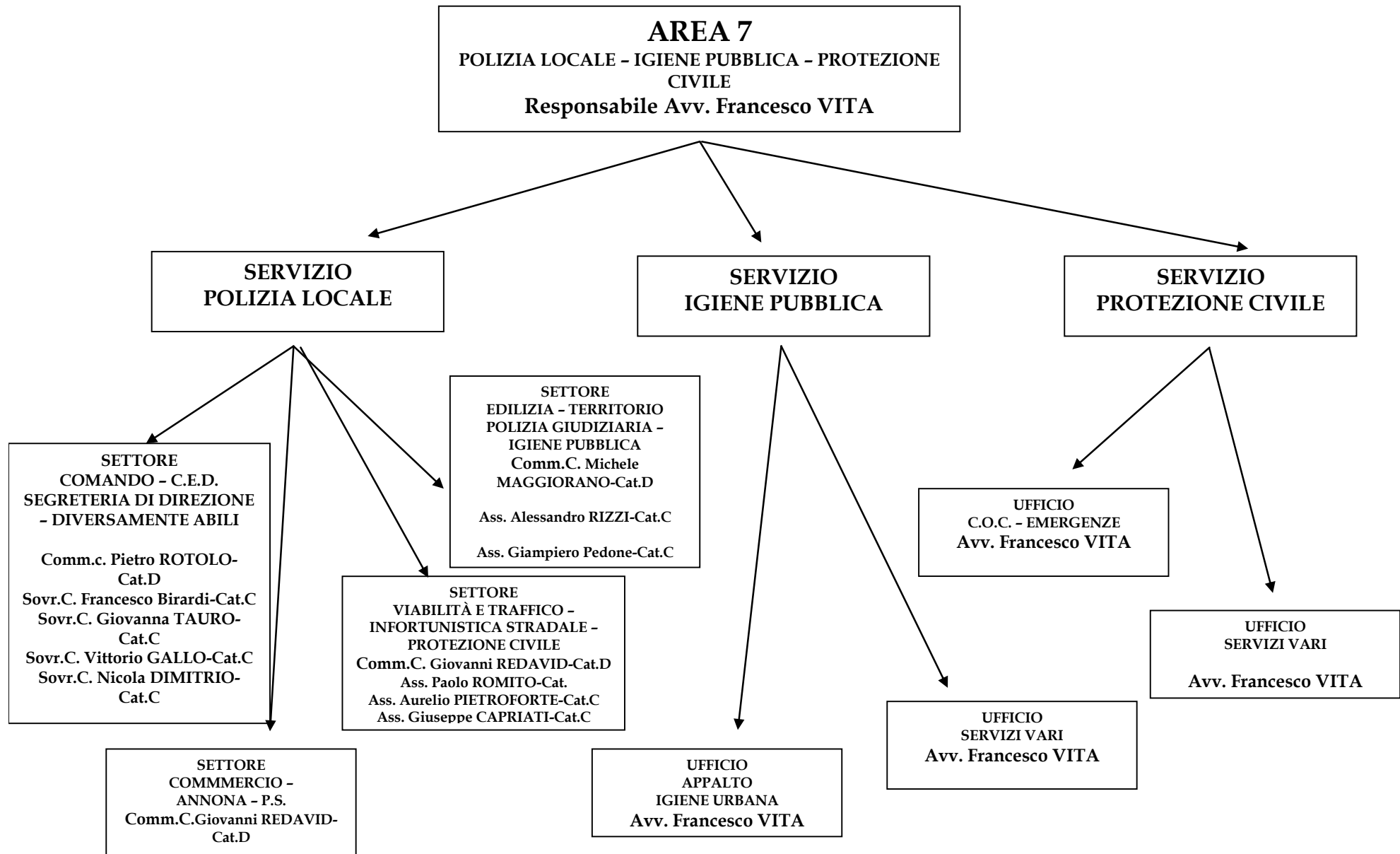
- Presidente: **Alessandro Milillo**
- Vice Presidente:

Gruppo consiliare	Consiglieri
Candidato Sindaco	Giuseppe Rocco Poli
Candidato Sindaco	Giuseppe Palmino
Candidato Sindaco	Giuseppe Carmine Iaffadano
Partito Democratico	<ul style="list-style-type: none">▪ Francesco Tarulli▪ Vito Gallo▪ Francesco Paolo Valenzano
Associazione Libertà e Progresso per Rutigliano	<ul style="list-style-type: none">▪ Diego Difino▪ Maria Palagiano
Amiamo Rutigliano	<ul style="list-style-type: none">▪ Antonio Amodio▪ Maria Antonietta Tagarelli
Mondo Sociale	<ul style="list-style-type: none">▪ Alessandro Milillo▪ Raffaella Redavid
Italia in Comune	<ul style="list-style-type: none">▪ Francesco Sorino
Rutigliano Prima	<ul style="list-style-type: none">▪ Michele Maggiorano▪ Donata Lamparelli
Moderati per Rutigliano	<ul style="list-style-type: none">▪ Roberto Romagno



AREA TECNICA
Ing. Carlo Ottaviano





. IDENTITA'

Popolazione legale all'ultimo censimento				18.418
Popolazione residente a fine 2018		n.		18.493
(art.156 D.Lvo 267/2000)				
	di cui:	maschi	n.	9.155
		femmine	n.	9.338
		nuclei familiari	n.	6.418
Popolazione al 1 gennaio 2018		n.		18.552
Nati nell'anno		n.	153	
Deceduti nell'anno		n.	156	
		saldo naturale	n.	-3
Immigrati nell'anno		n.	271	
Emigrati nell'anno		n.	327	
		saldo migratorio	n.	-56
di cui				
In età prescolare (0/6 anni)		n.	1.109	
In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)		n.	1.376	
In forza lavoro 1. occupazione (15/29 anni)		n.	3.302	
Tasso di natalità ultimo quinquennio:				Tasso
			Ann o	
			2014	168,0 %
			2015	168,0 %
			2016	168,0 %
			2017	168,0 %
			2018	168,0 %
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:			Anno	Tasso
			2014	132,0 %
			2015	132,0 %
			2016	132,0 %
			2017	132,0 %
			2018	132,0 %
Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente	Abitanti n.	0	entro il	31-12-2018
Livello di istruzione della popolazione residente				
			Laurea	0,00 %
			Diploma	0,00 %
			Lic. Media	0,00 %
			Lic. Elementare	0,00 %
			Alfabeti	0,00 %

									Analfabeti	0,00 %
CLASSI D'ETA'	0-5	6-10	11-14	15-17	18-29	30-64	65-74	75 e oltre	TOTALE	
2017	977	829	784	608	2741	9030	1815	1833	18617	
2018	952	823	740	572	2695	9084	1843	1882	18591	
2019	955	815	674	616	2631	9107	1946	1754	18498	

TREND FAMIGLIE

Anno	Famiglie (N.)	Variazione % su anno prec.	Componenti medi
2013	6.814	-	2,73
2014	6.825	+0,16	2,73
2015	6.340	-7,11	2,94
2016	6.357	+0,27	2,93
2017	6.376	+0,30	2,92
2018	6.418	+0,66	2,89
2019	6.999	+9.13	2,95

3. Il processo di programmazione

Il Comune di Rutigliano ritiene importante far conoscere a tutti i cittadini le proprie azioni ed i risultati conseguiti, rendendo visibili tutte le attività di programmazione e, di conseguenza, rendendo conto dei risultati raggiunti.

Si ritiene infatti di fondamentale importanza il coinvolgimento della popolazione in tutte le fasi di programmazione e gestione; ciò al fine di acquisire tutte le informazioni necessarie alla risoluzione delle problematiche e, di conseguenza, individuare gli obiettivi da perseguire per il miglioramento della vivibilità di tutti i cittadini.

L'art. 3, del D. Lgs. 150/2009 (decreto cosiddetto Brunetta), recentemente modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni debbano adottare, nel rispetto delle disposizioni contenute nel citato Decreto, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al *soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi*.

Il successivo art. 4 definisce il ciclo di gestione della performance, individuando nel piano delle performance il documento triennale *“di guida e unione”* tra le funzioni di programmazione e gestione.

Il citato art. 4 definisce, al comma 2, il ciclo di gestione della performance articolandolo nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;*
- 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 della performance, organizzativa e 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 competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

La stessa CIVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza), con delibera n. 112/2010 del 28 ottobre 2010, ha delineato, nel rispetto dell'art. 10. comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la *“Struttura e modalità di redazione del Piano della performance”*.

Benché la delibera trovi immediata applicazione per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie

fiscali (con esclusione dell’Agenzia del Demanio), contiene anche le linee guida per regioni, **enti locali** ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, nelle more dell’adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel decreto legislativo n. 150 del 2009, contenente istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Di seguito vengono riportati alcuni elementi della citata deliberazione, estratte dal sito www.gov.it.

Finalità, Contenuti e Principi generali.

Finalità

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano è redatto con lo scopo 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. Questo consente la verifica interna ed esterna del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.
- 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 strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell’amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. La missione istituzionale condiziona l’ente locale nel perseguimento
- **degli obiettivi e degli indicatori** che la legge di volta in volta rende obbligatori o che definiscono la virtuosità dell’ente rispetto alla disciplina relativa al patto interno di stabilità.
- **l’attendibilità della rappresentazione della performance** che in fase di pianificazione è tale laddove si motivino i contenuti dei risultati prospettici del relativo processo, mentre in fase di rendicontazione solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, risultati).

Contenuti

All’interno del Piano vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (*performance strategica ed organizzativa*);
- - gli obiettivi assegnati al personale titolare di P.O. (Responsabili di Settore) ed i relativi indicatori (*performance organizzativa ed individuale*).

Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- n.1: Trasparenza

L'amministrazione ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano in coerenza con la disciplina del decreto e gli indirizzi della Commissione.

- n. 2: Immediata intelligibilità

Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.).

- n. 3: Veridicità e verificabilità

I contenuti del Piano devono essere costruiti in modo attendibile rispetto alle ipotesi per l'immediato futuro (traducibili in indicatori di risultato atteso) che i dati a disposizione rendono costruibili e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili.

- n. 4: Partecipazione

È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva dei Responsabili di Settore che, a loro volta, devono favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.

- n. 5: Coerenza interna ed esterna

I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna, economiche ed umane disponibili).

- n. 6: Orizzonte pluriennale

L'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance.

Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto di due elementi:

- il collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilanci;
- la gradualità nell'adeguamento ai principi e il miglioramento continuo.

Definizione del piano

Il processo di definizione del Piano segue cinque fasi logiche:

- a) definizione dell'identità dell'organizzazione;
- b) analisi del contesto esterno ed interno;
- c) definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;
- d) definizione degli obiettivi operativi;
- e) comunicazione del Piano all'interno e all'esterno.

Il completamento delle cinque fasi logiche consente la redazione e l'adozione del Piano.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;*
- b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;*
- d) *riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;*
- e) *confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;*
- f) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

I dipendenti titolari di P.O. collegano, individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti ulteriori obiettivi, individuali o di gruppo, indicando il coordinatore ed i livelli di risultato attesi.

I dipendenti titolari di P.O., nel corso del procedimento descritto nei commi precedenti e nel corso dell'anno possono chiedere di integrare o correggere la programmazione iniziale, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni regolamentari in merito.

In particolare l'allegato alla delibera n. 112/2010 della CIVIT, definisce il processo di programmazione attraverso la seguente definizione **dell'albero della performance**:

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso

fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'Amministrazione.

L'albero della *performance* ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni (*individuale e organizzativa*) della *performance*.

In questo contesto la definizione delle regole, delle fasi, dei tempi e degli "attori" diventa fondamentale per chiudere il "cerchio" del ciclo di programmazione.

La definizione del contenuto e gli stessi documenti di programmazione economico-gestionali, partendo dalla relazione di mandato, per passare dal Documento Unico di programmazione, ad arrivare al Piano degli Obiettivi, diventano, nell'insieme, il Piano della Performance.

Descrizione	Competenza	Redazione	Contenuto	Valenza temporale
Programma di mandato	Consiglio	Sindaco	Programma generale di mandato – Linee strategiche generali	Quinquennale
		Sindaco	Programma strategico	Triennale
Documento Unico di Programmazione	Consiglio	Assessori	triennale con individuazione dei Programmi e dei relativi Progetti	
		Segretario comunale Titolari di P.O.		
Piano delle performance	Giunta	Sindaco Assessori Segretario Generale Titolari di P.O.	Obiettivi strategici Obiettivi operativi	Triennale
Piano Esecutivo di Gestione	Giunta	Sindaco - Assessori Segretario comunale Titolari di P.O.	Explicitazione economico finanziaria dei progetti di cui ai programmi del D.U.P.	Annuale

Fondamentale diventa, quindi, il coinvolgimento di tutti gli attori nella definizione del piano degli obiettivi e la chiarezza nella definizione degli stessi obiettivi. Ciò al fine di meglio comprendere i risultati da conseguire.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE

La redazione del Piano della Performance trova le sue fonti nel T.U.E.L. (d. lgs. 267/2000), nelle specifiche disposizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, decreto cosiddetto Brunetta, recentemente modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, e da quanto contenuto nelle delibere emanate dalla CIVIT (Commissione per la Valutazione e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche).

Riteniamo il Piano delle Performance uno “strumento” fondamentale per la verifica delle scelte dell'Amministrazione e, quindi, della conseguente misurazione dei livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, oltre che della valutazione delle capacità performanti di tutti i nostri dipendenti.

Un'idonea misurazione ed una adeguata valutazione della performance tendono a migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione ed a garantire l'incremento delle competenze professionali dei suoi componenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi. La misurazione e la valutazione della performance si riferiscono sia all'Ente nel suo complesso, sia all'Area in cui esso si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono. L'Ente pone in essere adeguate modalità di comunicazione per assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Il Piano della Performance, quindi, coinvolge l'intero Ente, tutte le sue componenti, siano esse politiche o di gestione.

Nel Piano, pertanto, muovendo dal programma di mandato (indirizzi generali di governo) e dai risultati conseguiti negli anni precedenti, si strutturano le linee strategiche (obiettivi strategici) su base triennale, ai quali sono collegati specifici indicatori destinati a misurare i risultati da raggiungere.

Le linee strategiche (obiettivi strategici) sono strutturate in obiettivi operativi, di norma su base annuale, cui sono collegati indicatori (misurabili) volti a verificare lo stato di attuazione dei singoli obiettivi.

Tempi - Soggetti interessati dalla programmazione e gestione della performance per l'anno 2020 e azioni di controllo e rendicontazione

Macro fase	Attività collegate	Tempi	Attori		
			Giunta comunale	Segretario comunale Titolari di P.O.	Nucleo di Valutazione
<i>Pianificazione generale</i>	Definizione degli obiettivi strategici		X	X	
	Verifica delle coerenze				X
	Approvazione		X		
<i>Pianificazione di dettaglio</i>	Definizione degli obiettivi operativi e dei rispettivi indicatori Approvazione		X		
<i>Controlli</i>	Monitoraggi in corso di esercizio				X
	Proposte interventi di modifica - Approvazione		X	X	
<i>Controllo finale</i>	Relazione finale sui risultati conseguiti			Titolari di P.O.	
	Avvio processo di valutazione				X
	Completamento processo di valutazione				X
	Confronto e condivisione della valutazione			X	
<i>Rendicontazione</i>	Redazione Relazione sulla performance		X		
	Validazione relazione sulla performance				X
	Approvazione relazione sulla performance		X		

PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

La legge n. 190/2012 - sviluppando il collegamento funzionale già delineato dal D.Lgs. n. 150/2009 tra performance, trasparenza, intesa come strumento di accountability e di controllo diffuso e integrità, ai fini della prevenzione della corruzione – ha definito nuovi strumenti finalizzati a prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti sintomatici di fenomeni corruttivi.

In tale ambito infatti l'Amministrazione ha previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC).

La coerenza tra il Piano della Performance ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità viene, quindi, realizzata sia in termini di obiettivi, indicatori, target e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

La progettazione del Piano Anticorruzione ha previsto il coinvolgimento dei Responsabili dell'Ente, anche come soggetti titolari del rischio ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione. In questa logica sono stati attribuiti in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Responsabili, delle seguenti funzioni:

- Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

SCHEDE OBIETTIVI STRATEGICI – 2020/2022

Gli obiettivi strategici individuati dalla Giunta e dai Responsabili di Area per il triennio 2020-2022 con il coordinamento del Segretario Generale, sono i seguenti:

1) Segretario Generale

- Attuazione normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché del codice di comportamento dei dipendenti- Aggiornamento del Piano di prevenzione della

corruzione e per la trasparenza, monitoraggio sull'attuazione delle misure in esso previste. Attuazione Codice di Comportamento dei dipendenti e attività di formazione e verifica;

- Coordinamento delle attività relative al Piano della Performance 2020-2022 come da allegato al presente.

2) I titolari di P.O. attueranno gli obiettivi strategici in coerenza con le linee programmatiche di mandato anno 2019/2024 come da allegati al presente Piano.

AZIONI GENERALI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Partecipazione alle finalità dell'Ente

Nel rispetto della separazione fra le funzioni di indirizzo e di gestione dell'Ente, previste dall'ordinamento degli Enti Locali, si sottolinea l'obiettivo di raggiungere un'integrazione e coerenza fra le scelte di indirizzo operate dall'Amministrazione e le azioni che le funzioni di gestione realizzano.

Qualità dei servizi

La qualità dei servizi resi alla comunità, la partecipazione dei cittadini alla valutazione della qualità dei servizi e l'adozione di azioni correttive atte ad adeguare i servizi a nuove esigenze e a migliorare la loro qualità, rappresentano gli obiettivi generali coerenti con l'obiettivo della Giunta comunale di Rutigliano di coinvolgere l'utente nello sviluppo e nel miglioramento della propria azione di governo.

Integrazione

Il miglioramento dell'integrazione e l'azione congiunta dei Responsabili di Area che operano direttamente rappresentano uno dei fattori organizzativi più importanti.

Motivazione e coinvolgimento collaboratori

La capacità di motivare, coinvolgere, guidare, supportare e sviluppare e valorizzare le professionalità delle persone che l'Amministrazione mette a disposizione di ogni Responsabile per raggiungere gli obiettivi, mantenendo nello stesso tempo i livelli di efficienza necessari, è ritenuta uno dei fattori rilevanti a garanzia degli esiti positivi dell'azione dell'Ente e della qualità dei suoi risultati.

Flessibilità

La flessibilità e la capacità di identificare ed attuare con tempestività le modifiche o le correzioni organizzative necessarie per adeguare l'azione dei propri Area in relazione ad obiettivi organizzativi

generali dell'organizzazione o a nuove esigenze settoriali, è ritenuto un fattore rilevante per mantenere sempre adeguata l'azione amministrativa con i mutamenti richiesti dalla comunità.

La capacità di informare la cittadinanza, l'organizzazione con efficacia in merito alle azioni del proprio Settore, la capacità di sintetizzare le informazioni provenienti dalla comunità nelle materie di competenza e trasmetterle alle funzioni di indirizzo è uno degli obiettivi fondamentali di ogni dipendente Responsabile titolare di P.O.

Supporto allo sviluppo delle nuove forme di gestione

Partecipare, con i contributi tecnici di competenza, alla definizione e alla costituzione e all'orientamento delle forme di gestione che l'Ente riterrà di realizzare per rendere più efficace ed efficiente la propria azione amministrativa.

Gestione finanziaria

- 1) Razionalizzazione della spesa dell'attività ordinaria
- 2) Ottimizzazione dell'Entrata: recupero dei crediti nonché delle risorse trasferite da altri Enti

COMUNICAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito internet del Comune di Rutigliano e messo a disposizione di tutti i cittadini.

CONCLUSIONI

Il Piano della Performance è redatto nel rispetto del dettato normativo dell'art. 169 del TUEL che prevede che gli strumenti di programmazione finanziaria e di performance siano unitari ed integrati.

Potrà essere così proseguito e migliorato il percorso intrapreso sul sistema di riconoscimento delle premialità secondo la performance effettiva valutata con metodo predeterminato, certo e quantificabile nel rispetto del D. Lgs. 150/2009.

Ogni Responsabile sarà valutato in base al perseguimento degli obiettivi strategici e quelli operativi descritti nei precedenti paragrafi.

Il Piano della Performance verrà annualmente adeguato ed integrato tenendo conto anche dell'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e legalità dell'azione amministrativa e prevenzione della corruzione.

Sarà pertanto oggetto di aggiornamento e di coordinamento con il Piano di Triennale di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza