

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2017

PREMESSA

Il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Esso fissa gli obiettivi di gestione, le risorse necessarie al loro raggiungimento ed il grado di performance del sistema organizzativo dell'ente.

Il piano esecutivo di gestione, per la parte finanziaria, è redatto per competenza e per cassa con riferimento al primo esercizio considerato nel bilancio di previsione e per la sola competenza con riferimento a tutti gli esercizi considerati nel bilancio di previsione successivi al primo.

Esso comprende in modo unitario ed organico sia il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL che il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

LA STRUTTURA DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE

Complessivamente il p.e.g. si compone dei seguenti elaborati:

a) piano degli obiettivi 2017(all.1)

riporta in modo articolato e distinto per settore, tutti gli obiettivi riferiti all'anno 2017 ed affidati alla gestione dei dirigenti.

Il piano articola principalmente gli obiettivi operativi individuati dal Dup 2016 aggiornato in sede di approvazione del bilancio 2016. Ad essi si aggiungono ulteriori obiettivi gestionali ritenuti qualificanti ai fini della performance complessiva dell'ente.

Di ciascun obiettivo il piano indica:

- la denominazione ed il suo collegamento con l'obiettivo strategico del dup;
- le attività da svolgere per il suo raggiungimento e lo specifico risultato che con il medesimo si intende perseguire;
- l'indicatore di risultato;
- le strutture organizzative coinvolte;
- la sua qualificazione di performance (strategico per la performance di ente; gestionale: strategico/mantenimento)

b) piano della performance

definisce le modalità attraverso le quali l'organizzazione burocratica comunale nel suo complesso contribuisce, attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni della comunità locale nel suo complesso.

L'art.58 del vigente regolamento di organizzazione articola la performance complessiva dell'ente in organizzativa ed individuale.

Nella prima rientra l'azione di sviluppo dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione attraverso il raggiungimento di determinati obiettivi ritenuti a tal fine particolarmente strategici.

A tal fine quali obiettivi di performance organizzativa vengono proposti sia gli obiettivi operativi previsti dal dup con particolare impatto sul territorio raggruppati nella categoria denominata "potenziamento servizi al pubblico" sia alcuni altri della corrente attività amministrativa, ma di significativo rilievo per documentare lo "stato di salute" dell'ente.

In quest'ultima categoria sono stati raggruppati nella voce "Innovazione nell'attività amministrativa" quegli obiettivi di generale interesse per l'ottimizzazione dell'attività comunale attraverso l'informatica e la telematica dando in tal modo concreta attuazione a quanto disposto dall'art.12, comma 1 ter del codice dell'amministrazione digitale(d. lgs nr.82/2005) ai sensi del quale "L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti. ".

Sempre nell'ambito della più generale categoria dello "stato di salute dell'ente" sono da considerare gli obiettivi classificati alla voce "Legalità e trasparenza" e che riguardano l'applicazione del piano comunale per la prevenzione e corruzione e del suo allegato programma sulla pubblicità e

trasparenza, stante la scelta del legislatore di collegare alla performance dell'ente l'attività prevista per l'attuazione di tale piano e programma (art.1,comma 8bis l.nr.190/2012)

Il contributo offerto da ciascuna tipologia di obiettivi alla performance organizzativa di ente è stabilito rispettivamente nel 30% per gli obiettivi di settore e 70% per quelli comuni sullo "stato di salute dell'ente"

Il complesso degli obiettivi di performance organizzativa sono riportati nel primo foglio dell'allegato piano degli obiettivi 2017.

La performance individuale, invece, concorre a formare la performance complessiva dell'ente con il grado di raggiungimento oltrechè dei predetti obiettivi di performance organizzativa, con i restanti, qualificati come strategici o gestionali, e riportati nel piano degli obiettivi raggruppati per ciascun settore organizzativo .

Come previsto dal sistema di valutazione vigente al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa è assegnato il 10% delle risorse del fondo salario accessorio destinato al risultato, per i dirigenti, e, per il restante personale, la parte del fondo salario accessorio destinato alla produttività collettiva finanziata con le risorse variabili.

Al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale è destinata la restante parte del fondo salario accessorio relativo alla produttività collettiva.

d) quadro delle risorse(all.2)

Contiene la distribuzione tra i vari settori organizzativi delle risorse umane, finanziarie e strumentali. ed a tal fine si articola in tre sezioni.

Sezione I : risorse umane

Riporta la dotazione organica intesa quale riparto tra le varie strutture organizzative dell'elenco dei profili professionali individuati per l'anno 2017 dalla programmazione triennale del fabbisogno del personale.

La dotazione organica comprende l'assegnazione sia dei profili professionali già ricoperti dal personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia quello da soddisfare con il ricorso al lavoro flessibile diverso da quello per necessità impreviste e contingenti.

Vengono anche definite le risorse finanziarie destinate alle risorse umane così distinte:

a) spesa complessiva per le risorse umane raffrontata con quella massima legalmente consentita ulteriormente suddivisa in quella dedicata:

- alla conclusione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel 2017 raffrontata con quella massima legale consentita;

- al lavoro flessibile raffrontata con quella massima legalmente consentita;

b) costituzione fondo salario accessorio sia dei dipendenti che dei dirigenti:

entrambi i fondi sono determinati nella stessa misura dell'anno precedente, nel rispetto del limite legale del tetto del salario accessorio del 2015 ed in conformità alla contrattazione collettiva nazionale e decentrata attualmente vigente.

c) monte ore prestazioni straordinarie ripartito tra i settori interessati.

Sezione II risorse strumentali

Riguarda l'elenco dei beni strumentali in dotazione all'ente e necessari per l'efficace svolgimento dell'attività amministrativa. A tal fine si riporta l'elenco delle dotazioni strumentali allegato al bilancio 2017

Sezione III risorse finanziarie

Contiene l'articolazione del bilancio annuale secondo le modalità previste dall'art.169 del d.lgs nr.267/2000 ed in conformità all'apposito modello legale.