

## PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2015

### 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 allegati:

#### a) piano degli obiettivi 2015

riporta in modo articolato e distinto per settore, tutti gli obiettivi riferiti all'anno 2015 ed affidati alla gestione dei dirigenti.

Il piano articola principalmente gli obiettivi operativi individuati dal Dup 2015 aggiornato in sede di approvazione del bilancio 2015. 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 di ente; gestionale: strategico/mantenimento)

#### b) performance ente

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.

Il vigente sistema di valutazione della performance concernente sia i dirigenti che il restante personale, definisce la performance organizzativa dell'ente quale grado di raggiungimento degli obiettivi individuati come strategici ed in particolare quelli d'impatto sul territorio.

A tal fine quali obiettivi di performance organizzativa sono stati individuati sia gli obiettivi operativi previsti dal dup con particolare impatto sul territorio, sia alcuni altri della corrente attività amministrativa, ma di significativo rilievo per documentare lo "stato di salute" dell'ente.

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"

La performance individuale, invece, concorre a formare la performance complessiva dell'ente con il grado di raggiungimento oltreché dei predetti obiettivi di performance organizzativa, con i restanti riportati nell'apposita scheda obiettivi definiti nel loro complesso gestionali o di mantenimento oppure strategici di sviluppo.

L'allegata "scheda performance ente 2015", riporta l'elenco articolato degli obiettivi di performance organizzativa al cui raggiungimento contribuiranno indistintamente tutti i settori organizzativi e l'elenco degli obiettivi settoriali strategici di p.organizzativa

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, ed alla produttività collettiva per il restante personale.

Per gli obiettivi di performance individuale si fa rinvio al pdo 2015 (all.b) che riporta l'insieme degli obiettivi distinto per settori organizzativi e per qualificazione (strategico di p-organizzativa/strategico di sviluppo/gestionale).

Per il raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, il sistema di valutazione prevede l'attribuzione del 60% delle restanti risorse del fondo salario accessorio.

#### **d) quadro delle risorse**

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 2015 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.

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 2015 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;

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

##### Sezione II risorse strumentali

Riporta l'elenco dei beni strumentali in dotazione all'ente e necessari per l'efficace svolgimento dell'attività amministrativa

##### 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.