

## **Piano della performance 2012-2014**

### **1. Presentazione del Piano**

#### **1.1 Introduzione**

Con il presente documento il Comune di Brandizzo individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni
- gli obiettivi operativi assegnati al personale responsabile dei servizi nel 2012
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Relazione previsionale programmatica
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

#### **1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati**

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

#### **1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano**

In data 07/06/2009 l'attuale Amministrazione si è insediata, dopo aver vinto le elezioni sulla base di un preciso programma elettorale.

Nei mesi successivi la Giunta comunale ha tempestivamente tradotto il programma elettorale in una serie di linee strategiche che verranno qui descritte nelle prossime pagine.

In data 27/4/2012 il Consiglio comunale ha approvato il Bilancio.

In data 27/4/2012 il Consiglio comunale ha approvato la Relazione previsionale programmatica.

In data 4.6.2012 il Sindaco, il Segretario Comunale, e l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili dei servizi. Tale operazione è frutto di un dialogo tra il Segretario e i responsabili di settore, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei responsabili dei settore sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili.

I responsabili dei settori hanno un mese di tempo dalla data di approvazione del presente Piano per tradurre gli obiettivi assegnati in obiettivi per gli altri dipendenti al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi dei dipendenti potranno essere:

- collegati agli obiettivi di settore
- individuati ad hoc per talune persone con ruoli specifici
- individuali o di gruppo.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'OIV elabora la Relazione sulla performance anno 2012, da validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2013.

## 1.4 Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance, pertanto qualora nel corso del 2012 saranno rilevati ulteriori dati utili ad integrare il presente documento, lo stesso verrà aggiornato anche in funzione della sua visibilità al cittadino (ved. oltre il capitolo dedicato alla trasparenza).

## 2. Identità

### 2.1 L'ente Comune di Brandizzo

Il Comune di Brandizzo è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Brandizzo vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo <http://www.comune.brandizzo.to.it>.

### 2.2 Il Comune in cifre

Alla data del 31.12.2011 i principali dati dimensionali sono i seguenti:

			trend
Territorio	km <sup>2</sup>	6,41	
Altitudine media sul liv. Del mare	m	187	
Abitanti	n°	8447	in aumento
Abitanti per km <sup>2</sup>	n°	1318	in aumento

Un maggiore dettaglio sui dati dimensionali del comune sono riportati nella sezione 1 della Relazione Previsionale Programmatica che il lettore può scaricare dal sito del Comune.

### 2.3 La struttura organizzativa

Il Comune di Brandizzo è strutturato su 2 aree e 6 settori con altrettanti responsabili in posizione organizzativa (PO) come risulta nell'**Allegato 1**.

L'analisi del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2011, presenta la situazione riportata nell'**Allegato 2**.

### 2.3 Come operiamo

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

### 2.4 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell' Albero della performance:

- Servizi rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
  - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
  - Gestione dei servizi demografici
  - Sviluppo dell'economia
  - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
  - Sviluppo e tutela della società e della salute
  - Controllo e sviluppo della sicurezza
  - Relazioni con il pubblico
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
  - Affari generali
  - Economia e finanza
  - Capitale umano
  - Sistemi informativi
  - Sicurezza sul lavoro

Ogni aspetto dell'albero della performance è tenuto sotto controllo attraverso il monitoraggio di una serie di indicatori che sono riportati nell'**Allegato 2**.

Il presente piano rimanda:

- agli indicatori attualmente previsti dall'attuazione della Legge 42/09 nel D.Lgs 216/2010 e prevede:
- gli indicatori legati ai settori in cui l'Amministrazione ha ritenuto, per l'anno 2012, di individuare le priorità di sviluppo (vedasi anche prossimo paragrafo 4).

### **3. Obiettivi strategici 2012-2014**

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Brandizzo. Pertanto, fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che hanno trovato di anno in anno la propria esposizione puntuale nella Sezione 3 della Relazione previsionale programmatica.

La Relazione vigente riguarda il periodo 2012-2014 e può essere letta e scaricata dal sito del Comune.

Ogni apicale in Posizione Organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici.

### **4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi.

Il PEG del Comune riporta tutti gli obiettivi. Tra questi, per ogni Responsabile di settore, ne sono stati individuati n. 3 di sviluppo, ritenuti strategici e sui quali maggiormente si concentra la misurazione della performance organizzativa dei singoli settori e complessiva dell'Ente. In particolare, oltre all'obiettivo sul sistema qualità, trasversale per tutto il Comune, si è cercato di superare la logica dei singoli settori, favorendo e operando in modo orizzontale su progetti intersettoriali.

Il PEG è leggibile e scaricabile dal sito del Comune.

Per gli obiettivi di sviluppo gli indicatori, per il 2012, sono riportati nell'**Allegato 2**.

Ogni responsabile di servizio ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base connaturata al ruolo.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi descritti nella Relazione previsionale programmatica. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo per il 2012 e gli anni successivi qui delineati.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa<sup>1</sup>, infine, ogni responsabile di servizio verrà valutato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sulla base degli obiettivi riportati sopra.

### **5. Le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance**

È obiettivo dell'Amministrazione, del Segretario Comunale e del Responsabile della Gestione Qualità quello di lavorare con l'Organismo indipendente di valutazione per applicare il principio di miglioramento continuo,

---

1 D.Lgs 150/09

previsto dal Sistema qualità dell'ente, anche agli aspetti relativi alla performance e alla valutazione/incentivazione del personale.

Per questa ragione il presente documento verrà progressivamente implementato con gli ulteriori dati che saranno acquisiti ed elaborati nel corso dell'anno.

## **6. Il cittadino come risorsa**

Come previsto dall'art. 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Brandizzo favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori, come:

- la protezione sociale, la salute, l'attività educativa
- la cultura
- lo sport
- la protezione civile
- cooperazione internazionale.

## **7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance**

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che verrà redatta nel 2013 a consuntivo del 2012) sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Settore quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

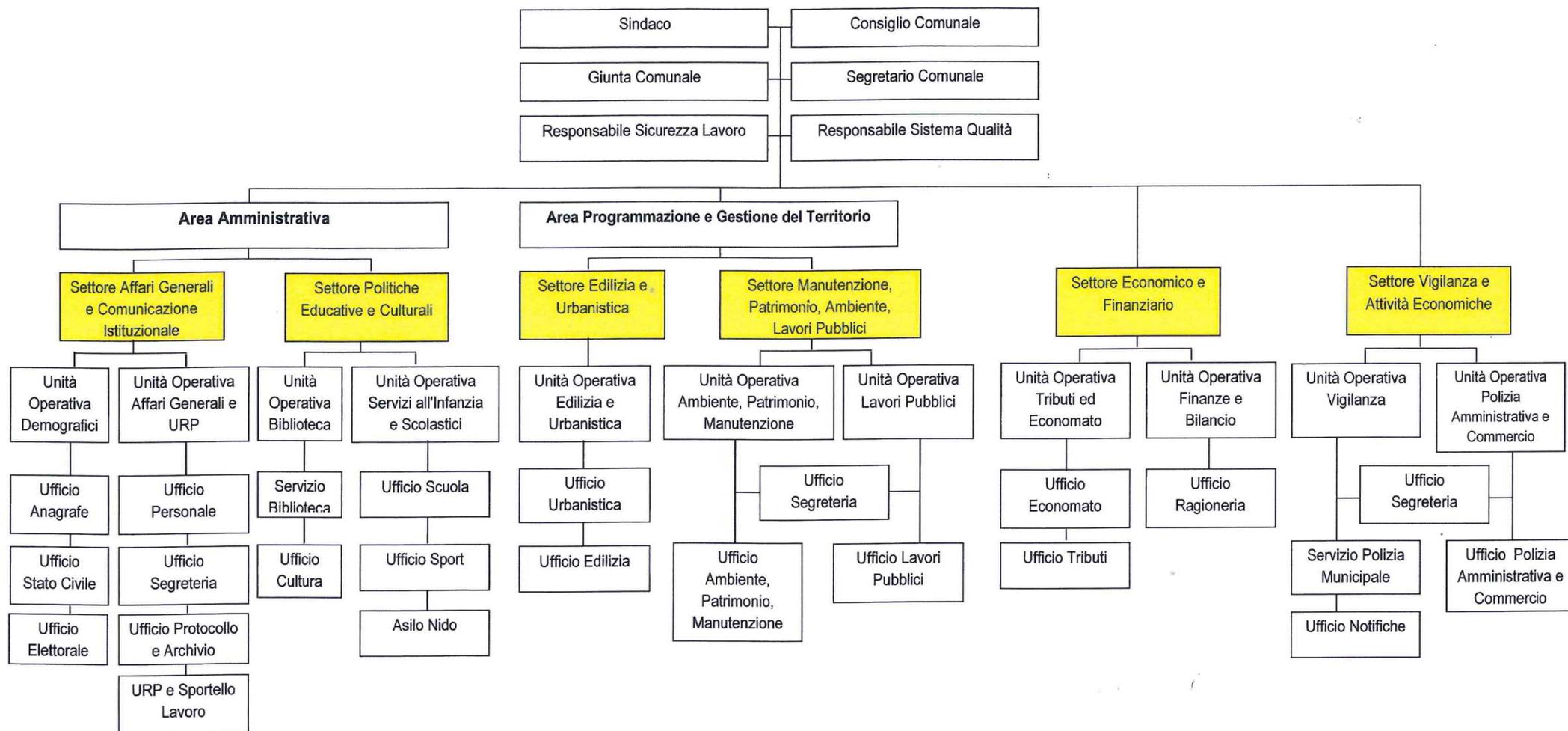
## **8. Allegati tecnici**

Allegato 1 - Organigramma struttura organizzativa

Allegato 2 - Situazione personale dipendente alla data del 31.12.2011

Allegato 3 - Indicatori di performance e di sviluppo anno 2012

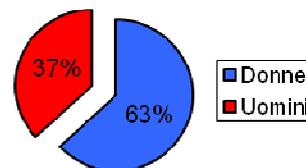
**Allegato 1 – Organigramma struttura organizzativa**



**Allegato 2 – Situazione personale dipendente alla data del 31.12.2011**

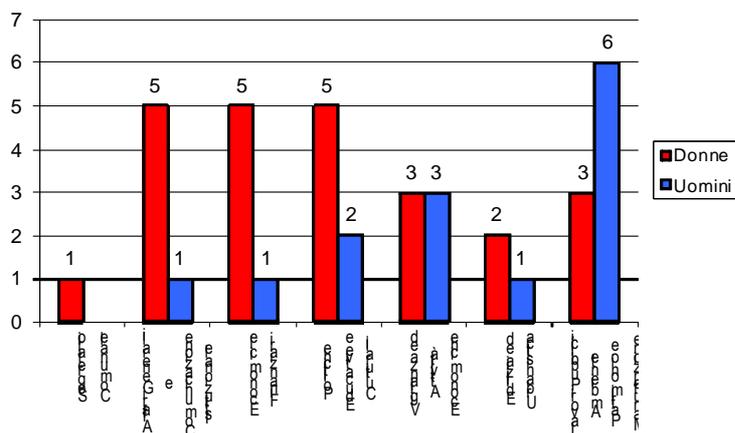
**a) Quadro di raffronto dei lavoratori per genere**

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D in PO	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	2	5	12	4	24
Uomini	-	4	3	4	3	14
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>38</b>



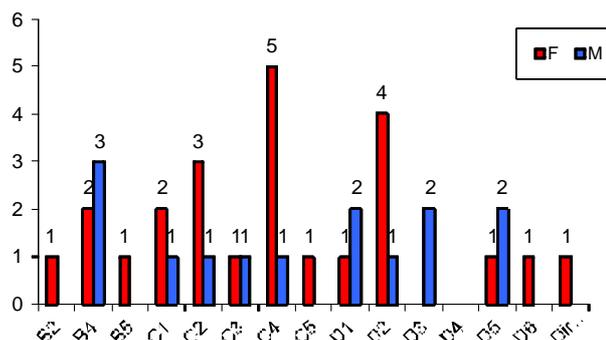
**b) Personale disaggregato per genere e servizio di appartenenza**

Servizio	Donne	Uomini	Totale
Segretario Comunale	1		1
Affari Generali e Comunicazione Istituzionale	5	1	6
Economici e Finanziari	5	1	6
Politiche Educative e Culturali	5	2	7
Vigilanza ed Attività Economiche	3	3	6
Edilizia ed Urbanistica	2	1	3
Lavori Pubblici, Ambiente, Patrimonio e Manutenzione	3	6	9
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>



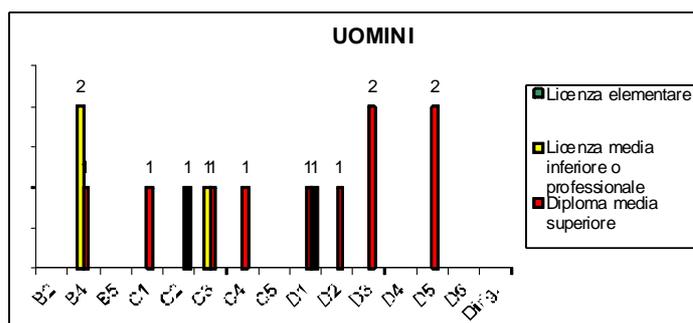
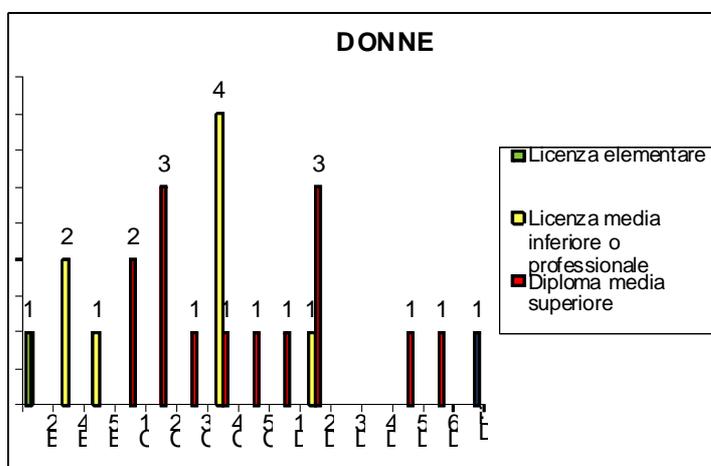
**c) Personale disaggregato per genere e posizione economica all'interno della categoria di appartenenza**

Sesso	B2	B4	B5	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	D3	D4	D5	D6	Dirig.
F	1	2	1	2	3	1	5	1	1	4			1	1	1
M		3		1	1	1	1		2	1	2		2		



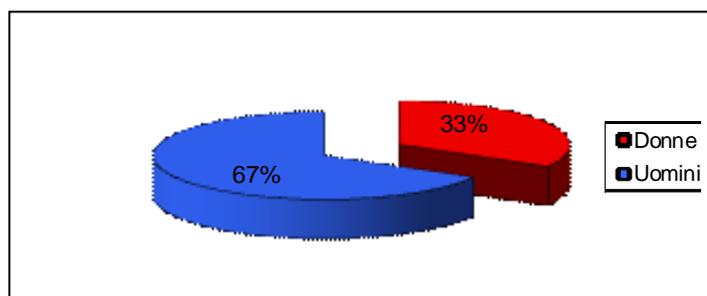
**d) Personale disaggregato per grado di istruzione, genere, categoria di appartenenza**

Sesso	Titolo di studio	B2	B4	B5	C1	C2	C3	C4	C5	D1	D2	D3	D4	D5	D6	Dirig.
F	Licenza elementare	1														
	Licenza media inferiore o professionale		2	1				4			1					
	Diploma media superiore				2	3	1	1	1	1	3			1	1	
	Laurea															1
	<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
M	Licenza elementare															
	Licenza media inferiore o professionale		2				1									
	Diploma media superiore		1		1		1	1		1	1	2		2		
	Laurea					1				1						
	<b>TOTALE</b>		<b>3</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		



**e) Personale in posizione apicale incaricato di posizione organizzativa**

Donne	Uomini
2	4



**Allegato 3- Indicatori di performance e di sviluppo anno 2012**

Settore	Funzione	Indicatore di performance	Obiettivo e indicatore di sviluppo
<b>Economico e finanziario</b>	Evasione tributaria	Numero dei contribuenti IMU	Numero errori rilevati nel versamento acconto con analisi degli stessi  Numero contribuenti servizio di calcolo/numero controlli su versamenti degli stessi = 100%  Numero contribuenti che hanno richiesto il calcolo del saldo imposta
	Evasione tributaria (IS) <sup>1</sup>	Attuale introito per COSAP e imposta sulla pubblicità	Determinazione nuovo introito su COSAP e imposta sulla pubblicità  Invio entro il 15.11.2012 di lettera agli operatori a firma congiunta con il responsabile settore urbanistica e edilizia
	Qualità (IS) <sup>2</sup>	Esiti visita ispettiva luglio 2012 e verbale di riesame, leggibile e scaricabile dal sito del Comune	Contenimento delle spese relative agli obiettivi di mantenimento entro una percentuale di almeno il 5% con un'analisi dettagliata del percorso seguito
<b>Ambiente patrimonio manutenzione e lavori pubblici</b>	Gestione territorio (IS) <sup>3</sup>	Attuale situazione relativamente alla nettezza urbana (pulizia, cestini raccolta rifiuti, posaceneri stradali e segnaletica relativa, sanzioni)	Numero di segnalazioni pervenute per mancato spazzamento strade < 5
	CPI	Opere eseguite scuola elementare "Bruno Buozzi"	Presentazione pratica ai Vigili del Fuoco entro dicembre 2012
	Qualità (IS) <sup>2</sup>	Esiti visita ispettiva luglio 2012 e verbale di riesame, leggibile e scaricabile dal sito del Comune	Contenimento delle spese relative agli obiettivi di mantenimento entro una percentuale di almeno il 5% con un'analisi dettagliata del percorso seguito
<b>Urbanistica e edilizia</b>	Evasione tributaria (IS) <sup>1</sup>	Attuale introito per COSAP e imposta sulla pubblicità	Approvazione entro il 31.10.2012 del nuovo regolamento sulla localizzazione urbanistica degli impianti pubblicitari  Invio entro il 15.11.2012 di lettera agli operatori a firma congiunta con il responsabile settore economico e finanziario
	Gestione del territorio	Presenza sul territorio comunale di 35 immobili "fantasma"	Accertamenti su n. 20 fabbricati entro 31.12.2012
	Qualità (IS) <sup>2</sup>	Esiti visita ispettiva luglio 2012 e verbale di riesame, leggibile e scaricabile dal sito del Comune	Contenimento delle spese relative agli obiettivi di mantenimento entro una percentuale di almeno il 5% con un'analisi dettagliata del percorso seguito

Settore	Funzione	Indicatore di performance	Obiettivo e indicatore di sviluppo
<b>Politiche educative e culturali</b>	Refezione scolastica	Attuale situazione pagamento rette	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N. utenti non paganti/n. solleciti "semplici"</li> <li>- Invio ingiunzione pagamento morosi entro gennaio 2013</li> <li>- N. utenti servizio/n. iscrizioni e genitori contribuenti = 1</li> <li>- N. utenti non paganti/n. solleciti "bonari"</li> <li>- n. utenti non paganti/n. lettere di messa in mora = 1</li> </ul>
	Biblioteca	Attuale numero iscritti prestito librario nella fascia di età 14-19 anni	Questionario su bisogni giovani distribuito a fascia d'età 14-19 anni/questionari restituiti= 51%
	Qualità (IS) <sup>2</sup>	Esiti visita ispettiva luglio 2012 e verbale di riesame, leggibile e scaricabile dal sito del Comune	Contenimento delle spese relative agli obiettivi di mantenimento entro una percentuale di almeno il 5% con un'analisi dettagliata del percorso seguito
<b>Vigilanza e attività economiche</b>	Evasione tributaria (IS) <sup>1</sup>	Attuale introito per COSAP e imposta sulla pubblicità	<p>Censimento impianti pubblicitari esistenti sul territorio comunale e creazione relativo data base entro il 15.9.2012</p> <p>Invio data base agli altri 2 settori interessati al progetto entro il 30.9.2012</p>
	Gestione territorio(IS) <sup>3</sup>	Attuale situazione relativamente alla nettezza urbana (pulizia, cestini raccolta rifiuti, posaceneri stradali e segnaletica relativa, sanzioni)	<p>Numero di sanzioni riferite alla pulizia del territorio elevate nel corso dell'anno 2012/2011</p> <p>Numero di sanzioni elevate per deiezioni canine 2012/2011</p>
	Qualità (IS) <sup>2</sup>	Esiti visita ispettiva luglio 2012 e verbale di riesame, leggibile e scaricabile dal sito del Comune	Contenimento delle spese relative agli obiettivi di mantenimento entro una percentuale di almeno il 5% con un'analisi dettagliata del percorso seguito
<b>Affari generali comunicazione istituzionale</b>	Lavoro	Curriculum presenti presso il servizio "Sportello lavoro"	Dati in possesso sportello lavoro/dati utilizzati creazione banca dati = 1
	Gestione territorio(IS) <sup>3</sup>	Attuale situazione relativamente alla nettezza urbana (pulizia, cestini raccolta rifiuti, posaceneri stradali e segnaletica relativa, sanzioni)	Numero di campagne pubblicitarie effettuate/n. di campagne previste nel piano di comunicazione
	Sistema Qualità (IS) <sup>2</sup>	Esiti visita ispettiva luglio 2012 e verbale di riesame, leggibile e scaricabile dal sito del Comune	<p>Audit interni previsti/audit effettuati = 1</p> <p>Azioni previste piano di miglioramento/azioni attuate = 100%</p> <p>Obiettivi individuati PEG 2012/obiettivi realizzati = 1</p> <p>Analisi dettagliata delle spese relative al mantenimento con ricerca del contenimento delle stesse entro una percentuale di almeno il 5%</p>

Alla Giunta Comunale

## **Documento di validazione della Relazione sulla performance 2012**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame il Piano e la Relazione sulla performance predisposta a consuntivo dell'anno 2012 e approvata dall'Amministrazione con deliberazione n. 44 dell'11.3.2013.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di verifica e validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni, tenendo anche conto :

- dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI;
- delle linee guida della CiVIT e dell'ANCI in materia di performance e trasparenza.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte è agli atti presso il Comune (verbali delle sedute dell'OIV, schede di programmazione degli obiettivi e di rendicontazione degli stessi, riportate anche nella Relazione sulla performance).

Sulla base di quanto sopra, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del citato decreto,

## **L'OIV VALIDA la Relazione sulla performance 2012 del Comune di BRANDIZZO (provincia di Torino)**

### **MOTIVAZIONI:**

Il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'ente rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009).

Le presenti motivazioni sono basate sull'attività di accompagnamento e verifica del ciclo della performance attuato da questo OIV lungo tutto l'anno di esercizio e con specifiche analisi al suo compimento. Tali attività si sono ispirate a principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità, indipendenza e imparzialità.

I dati relativi agli obiettivi e ai risultati raggiunti, nonché la citata attività di accompagnamento e verifica permettono di affermare che i sistemi di misurazione e valutazione della performance del Comune, integrati con il Sistema qualità, hanno permesso all'ente di aumentare progressivamente la propria capacità di garantire le finalità istituzionali e di attuare i programmi di miglioramento e sviluppo programmati dall'Amministrazione. Dati gli obiettivi dell'ente e il cambiamento in atto del contesto normativo, ci si attende per il 2013 un ulteriore miglioramento dell'efficacia del ciclo della performance e una sua ulteriore maggiore integrazione con il Sistema qualità.

Si ricorda che la presente validazione costituisce il completamento del ciclo della performance e condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto.

Data 13 marzo 2013

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
(Dott. Mario Gattiglia)

