



COMUNE DI LAVAGNA
Provincia di Genova

Piano Esecutivo di Gestione 2013

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Introduzione

Il presente Piano Esecutivo di Gestione è redatto in conformità all'art. 169 comma 1, del D.lgs 267/2000, il quale dispone che, sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'Organo esecutivo definisce il Piano Esecutivo di Gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Va inoltre ricordato che, dopo la modifica apportata all'articolo 169 del decreto legislativo n. 267/2000, è stato aggiunto il seguente comma 3 bis "Il piano esecutivo di gestione e' deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione**"

Il nostro Ente sin dal 2011 ha interpretato in chiave di stretta integrazione il piano esecutivo di gestione, come previsto nel regolamento sull'organismo indipendente di valutazione e sul ciclo di gestione della performance.

Il presente Piano è stato redatto conformemente ai programmi, piani e obiettivi generali dell'amministrazione contenuti nelle linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 26 giugno 2009 e al Bilancio di Previsione annuale, al Bilancio Pluriennale e alla Relazione Previsionale e Programmatica 2013-2015 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 5 agosto 2013. Il Piano Esecutivo di Gestione costituisce documento di raccordo tra gli strumenti programmatici e gli obiettivi e le azioni da affidare alla struttura organizzativa dell'Ente.

L'organizzazione dell'ente, così come risulta dall'organigramma approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 18 aprile 2013 risulta essere articolata in quattro Settori:

- Settore dei servizi amministrativi di staff e alla persona;
- Settore servizi finanziari di staff, ced e tributi;
- Settore servizi alle imprese e al territorio;
- Corpo Polizia Municipale;

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Ad essi si aggiungono l'unità autonoma "Urp - Servizi Demografici" e l'Ufficio Controllo di Gestione e Struttura di Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione quest'ultimo in staff alla Direzione Generale e in coordinamento con i servizi finanziari.

Ad ognuno dei settori corrisponde un Centro di Gestione e a sua volta ognuno è articolato in Centri di Costo. L'Unità autonoma "Urp – Servizi Demografici e l'Ufficio Controllo di Gestione esclusivamente dal punto di vista finanziario fanno capo al Centro di Gestione del Settore dei Servizi finanziari di staff, ced e tributi.

La dotazione finanziaria di ogni Gestione è allegata al Piano Esecutivo di Gestione; in essa sono indicate le risorse a disposizione di ogni settore per il raggiungimento degli obiettivi.

I Responsabili degli Uffici Economato, Impianti tecnologici e sportivi, Manutenzione e protezione civile e Lavori Pubblici, nell'ambito delle attività che svolgono a supporto degli altri servizi comunali, possono adottare atti di gestione utilizzando le dotazioni assegnate ai singoli servizi e comunicare ai responsabili dei servizi interessati i relativi provvedimenti di spesa.

Si sottolinea inoltre che i servizi amministrativi di staff e i servizi finanziari di staff per loro natura offrono direttamente o indirettamente supporto agli altri servizi/uffici per il raggiungimento anche di obiettivi che non sono di loro diretta responsabilità.

La performance e il salario accessorio nell'ambito del piano esecutivo di gestione e del piano dettagliato degli obiettivi

Il peg e il piano dettagliato degli obiettivi, strumenti di pianificazione della performance.

Nell'ambito del processo di attuazione del ciclo della performance, il nostro Ente ha iniziato ad adottare strumenti di programmazione di dettaglio come il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi.

Le condizioni indispensabili

Affinché il ciclo della performance sia effettivamente virtuoso e produca significativi miglioramenti dell'efficacia, efficienza ed economicità della gestione, sono necessarie alcune precondizioni:

1. un sistema informativo adeguato, che consenta di misurare le unità fisiche di prodotto, i tempi medi dei procedimenti o delle attività degli uffici, i consumi intermedi etc..
2. l'adozione della contabilità analitica, unico strumento in grado di fornire informazioni sui costi di produzione, stante l'insufficienza della contabilità finanziaria degli Enti locali.
3. una conoscenza dettagliata dei servizi e dei costi forniti dai soggetti esterni affidatari di servizi pubblici o di segmenti esternalizzati di servizi.
4. una corretta tenuta della contabilità patrimoniale, con inventari dei beni immobili ed immobili aggiornati periodicamente.
5. adeguati processi di innovazione tecnologica a supporto del sistema informativo dell'Ente.

Un percorso di continuo miglioramento

Per tali ragioni il nostro Ente sta procedendo attraverso successivi miglioramenti, partendo da una realizzazione di base e cioè un peg finanziario, completato dal piano dettagliato degli obiettivi, arricchito dall'individuazione delle risorse umane assegnate, e la formulazione di obiettivi che dovranno nel prosieguo essere migliorati secondo le indicazioni del decreto legislativo n. 150/2009.

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

La distinzione tra indicatori di attività e indicatori di risultato – la cultura del risultato al posto della cultura dell'adempimento

In particolare occorrerà in futuro distinguere meglio tra obiettivo e attività, laddove l'obiettivo mira al conseguimento di un beneficio per i cittadini, e l'attività è uno strumento per conseguire l'obiettivo. Inoltre oggi la maggior parte degli indicatori, a causa della carenza del sistema informativo sopra evidenziata, sono formulati sotto forma di cronoprogramma delle attività, con il rischio di essere percepiti dai dipendenti nella logica del mero adempimento, mentre è auspicabile la promozione della cultura del risultato.

Le criticità riscontrate con riferimento al ciclo della performance del 2012 e i possibili correttivi

Nel 2012 erano stati previsti alcuni obiettivi diretti al superamento delle criticità del sistema informativo e alla promozione della cultura del risultato.

Mentre dal punto di vista della contabilità patrimoniale si sono fatti grandi passi avanti attraverso la creazione e successivo aggiornamento dell'inventario dei beni immobili, nonché della revisione generale dell'inventario dei beni mobili e affidamento ai consegnatari, l'aspetto della contabilità analitica ha segnato qualche battuta di arresto, che si spera di recuperare nel 2013, anche in attuazione di precisi obblighi di legge.

Una criticità generale che non ha consentito alla struttura di raggiungere alcuni degli obiettivi diretti al miglioramento del sistema informativo è stata quella dei tempi della programmazione, che è slittata a fine agosto in conseguenza delle continue proroghe legislative, legate all'incertezza del quadro finanziario nazionale e del sistema tributario locale (introduzione Imu).

Un ulteriore elemento di forte criticità è stato individuato nell'insufficiente comunicazione interna da parte dei dirigenti:

- sono mancate le riunioni interne, e gli oneri di comunicazione sono stati adempiuti dai dirigenti in modo burocratico, senza fare leva adeguata sulla spinta motivazionale e sulla esatta comprensione del significato degli obiettivi per i cittadini e gli utenti finali.
- I dipendenti non hanno percepito l'importanza degli obiettivi se non al momento della valutazione finale, quando hanno capito che il mancato raggiungimento degli stessi avrebbe influito sul salario accessorio.

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Pertanto nel peg 2013 è stato previsto uno specifico obiettivo individuale per tutti i dirigenti in ordine alla quantità e qualità della comunicazione interna, dalla quale ci si aspetta un miglioramento della performance complessiva dell'Ente.

L'avvio del sistema con il reperimento dei dati – l'importanza dell'utilizzo del software di gestione documentale (iride)

I primi anni di attivazione del ciclo della performance sono stati dedicati al reperimento delle informazioni e dati necessari a costruire gli indicatori, al fine di consentirne la misurazione e il confronto temporale. Il banco di prova più importante è rappresentato da un adeguato utilizzo del software sulla gestione documentale, in modo tale da consentire il monitoraggio dei tempi dei procedimenti amministrativi e delle attività dell'Ente, attraverso l'uso della fascicolazione informatica e l'inserimento di sigle che facilitino il collegamento tra documenti in ragione della loro attinenza ad un tipo di procedimento.

Tali attività sono oggi particolarmente rilevanti nell'ambito del redigendo piano anticorruzione previsto dalla legge n. 190/2012, in quanto è espressamente sancito che il responsabile della prevenzione della corruzione e dell'illegalità proceda al monitoraggio dei tempi dei procedimenti, l'eliminazione delle anomalie e la pubblicazione dei risultati del monitoraggio nel sito web dell'Ente "Le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna amministrazione." (comma 28 art. 1 legge n. 190/12).

Criticità sulla fascicolazione informatica e sul monitoraggio dei tempi dei procedimenti

Nonostante l'importanza del tema circa i tempi dei procedimenti, questo è stato recepito con ritardo e a macchia di leopardo da parte degli uffici e dei dirigenti. A partire infatti dalla revisione dell'elenco dei procedimenti e dei tempi di conclusione previsti dalle norme sulla trasparenza e oggetto di continue modifiche legislative anche a carattere sanzionatorio.

E' stato pertanto predisposto un apposito software in cui i singoli responsabili di procedimento dovranno inserire la data della domanda/riciesta/istanza del privato e la data del rilascio del provvedimento finale, oltre a eventuali atti endoprocedimentali di tipo sospensivo ed interruttivo dei termini. In mancanza il monitoraggio previsto dalla legge sarà oltremodo difficoltoso e comunque si pone il problema della verificabilità dei dati.

In ogni caso nel peg 2013 è stato previsto come obiettivo per tutti i dipendenti di categoria D e C, i cui profili professionali sono quelli di responsabile di procedimento, di collaborare

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

all'attuazione della legge e del piano anticorruzione assieme ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa e alla struttura di supporto individuata con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 17 gennaio 2013-

Necessità di avere il trend delle attività ordinarie

Al fine di migliorare la programmazione e la costruzione degli indicatori, è indispensabile poter avere una base informativa sui volumi di attività ordinaria, rilevati a partire dal 2011. Ciò consentirà di svolgere ogni opportuna valutazione circa sia l'adeguatezza organizzativa, sia circa il grado di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi coinvolti.

Si prevede che tale rilevazione possa essere predisposta a cura dell'ufficio controllo di gestione solo a partire con la chiusura del terzo anno di rilevazione, in quanto tre anni è il tempo minimo di riferimento.

Il collegamento tra la performance e il salario accessorio

Pur con i limiti sopra esposti e in un quadro di continuo miglioramento, il sistema di programmazione e rendicontazione della performance consente di collegare al conseguimento degli obiettivi programmati alcuni istituti di salario accessorio, come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009 e dal regolamento comunale sull'organismo di valutazione e sul ciclo della performance.

Gli obiettivi per poter dare luogo all'erogazione del salario accessorio di risultato o di produttività, devono avere le caratteristiche di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2009 e cioè presuppongono delle prestazioni lavorative diverse qualitativamente dalle ordinarie prestazioni, idonee a determinare un miglioramento della performance dell'ente, collettiva o individuale.

La produttività collettiva e individuale

Per il personale dipendente viene in considerazione l'istituto della produttività collettiva ed individuale, che ai sensi dell'articolo 17 lett. a) del ccnl del 1.4.1999 deve essere collegata a "al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;"

L'indennità di risultato

Analogamente l'indennità di risultato per le posizioni organizzative e le alte professionalità, che ai sensi dell'articolo 10 del ccnl del 31.3.1990 e della lettera c) dell'articolo 17 del ccnl del 1.4.1999, deve essere corrisposta previa valutazione annuale.

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Le progressioni economiche

Anche le progressioni economiche nella categoria, oggi congelate ad opera del decreto legge n. 78/2010, sono collegate al conseguimento di risultati e alla valutazione di comportamenti organizzativi, secondo la disciplina dell'articolo 5 del ccnl del 31.3.1999.

L'indennità di risultato della dirigenza

Per quanto riguarda la dirigenza, i contratti collettivi prevedono una componente del salario accessorio, definita indennità di risultato, collegata al conseguimento di risultati e obiettivi.

Il fondo del salario accessorio e la sua revisione generale

Con riferimento al fondo di cui all'articolo 15 del ccnl del 1.4.1999 si è resa necessaria una sua rivisitazione generale al fine di verificarne la correttezza rispetto alle norme contrattuali e di legge tempo per tempo vigenti come da nota del Segretario Generale Prot n. 31501 del 22 novembre 2012 e per garantirne una necessaria coerenza contabile.

Criticità riscontrate nella valutazione

Nella valutazione per il 2012 si sono riscontrate alcune criticità legate soprattutto all'insufficiente comunicazione degli obiettivi da parte dei dirigenti alla struttura e alla sottovalutazione degli stessi da parte dei dipendenti. Nonostante infatti sia stati svolti anche corsi di formazione negli anni precedenti circa il ciclo della performance e il sistema di valutazione, i dipendenti tendono ancora a percepire la definizione degli obiettivi come un discorso diverso dal loro effettivo lavoro quotidiano, gestito sulla base di direttive verbali dei dirigenti e degli organi politici in un quadro che loro percepiscono scollegato dalla programmazione.

Per ovviare a tale criticità il report finale sul raggiungimento degli obiettivi è stato illustrato ai dipendenti in occasione di due riunioni aperte a tutti e si pensa di illustrare di nuovo con analoghe modalità il sistema di valutazione.

Una ulteriore criticità è quella della percezione di una distribuzione degli obiettivi tra i vari dirigenti e tra i vari dipendenti, sproporzionata per carico di lavoro. In realtà tale percezione di sproporzione in parte è fisiologica a tutte le organizzazioni, e dipende dalla conoscenza che i dipendenti hanno del proprio lavoro e non di quello dei colleghi, in parte dalla natura delle attività svolte dai vari uffici. Per alcuni uffici l'attività è necessariamente variegata e merita una descrizione di dettaglio, come per i lavori pubblici, per altri è più standardizzata ed è possibile fare delle previsioni di miglioramento quantitativo come per le attività della polizia

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

municipale. Inoltre va anche detto che il processo di negoziazione degli obiettivi è stato svolto in modo diverso dai vari dirigenti.

Infine va adeguatamente considerata, al fine di porre alcuni correttivi, la carenza informativa di cui si è detto sopra. Spesso i dati oggetto di valutazione sono forniti dagli uffici in quanto non presenti in banche dati informatizzate. E' necessario che tali dati vengano verificati e certificati e soprattutto che si stabilisca a monte i criteri con cui i dati devono essere forniti, in modo coordinato tra gli uffici. Si tratta in particolare di dati inerenti ai controlli svolti dalla polizia municipale e dall'ufficio abusivismo edilizio. La soluzione alla criticità riscontrate è quella di predisporre delle banche dati informatizzate anche di tali tipi di dati in modo da poterli monitorare in modo autonomo e indipendente.

Va anche evidenziata che la maggiore criticità nell'attuazione degli obiettivi è stata riscontrata negli obiettivi condivisi tra più settori, che richiedevano una più intensa attività di coordinamento e nell'attuazione di obiettivi generali distribuiti sull'intera struttura comunale, come quelli di attuazione del codice dell'Amministrazione digitale, dell'attuazione del piano della trasparenza.

Anche in tali casi è necessario in futuro che i dirigenti comunichino efficacemente tali tipi di obiettivi e siano in grado di lavorare in squadra tra di loro.

Un settore in cui l'insufficiente attuazione degli obiettivi ha un peso strategico per la collettività è rappresentato dall'eliminazione dei vincoli alla libertà d'impresa, attraverso le semplificazioni organizzative dello sportello unico delle attività produttive e attraverso la revisione dei regolamenti comunali in attuazione della direttiva 123/2006 CE detta Bolkestein.

In merito va detto che hanno pesato anche le contingenze organizzative, tra cui una assenza prolungata per maternità, pur se sarebbe stata auspicabile almeno la formulazione di una proposta di riorganizzazione, nonché la formalizzazione della revisione dei procedimenti suap e l'attivazione degli appositi software.

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Le attività ordinarie giustificano la retribuzione fondamentale ma non il salario accessorio

Lo svolgimento delle ordinarie incombenze d'ufficio non è idonea a determinare l'erogazione del salario accessorio legato alla performance, costituendo esse il presupposto del rapporto sinallagmatico del contratto di lavoro tra prestazione e retribuzione ordinaria.

I compensi di salario accessorio sopra descritti trovano la loro fonte di finanziamento nel fondo del salario accessorio per il personale dei livelli di cui all'articolo 15 del ccnl del 1.4.1999 e nel fondo del salario accessorio per la dirigenza.

Tuttavia, al fine di garantire a tutti i dipendenti analoghe possibilità in merito al salario accessorio, è stato opportuno strutturare alcuni obiettivi ordinari in termini di performance, prevedendo miglioramenti quantitativi e/o qualitativi. E' il caso delle attività di vigilanza e di vigilanza edilizia, ad esempio, per i quali si prevede un miglioramento quantitativo in continua crescita rispetto a quanto previsto nell'anno 2012. Con riserva di rivalutare attentamente gli indicatori, con particolare riguardo alla certezza dei dati e alla loro effettiva apprezzabilità quantitativa e qualitativa da parte dei cittadini.

Le nuove attività previste da disposizioni di legge sopravvenute

Tra gli obiettivi di performance sono state di volta in volta inserite attività necessarie per dare attuazione a norme sopravvenute o a precisi obblighi di legge o successive a scadenze contrattuali, la cui inosservanza potrebbe esporre l'Ente o il dirigente a precise responsabilità e sanzioni.

Tra queste:

- razionalizzazione delle partecipazioni societarie in attuazione di norme;
- redazione del piano di prevenzione della corruzione e sua attuazione;
- aggiornamento del piano della trasparenza e attuazione degli obblighi previsti dal dlgs 33/2013;
- relazione sui servizi pubblici locali prevista dal comma 20 dell'art. 34 del dl 179/2012;
- predisposizione atti per l'affidamento in concessione degli impianti sportivi comunali in scadenza;
- razionalizzazione della gestione del patrimonio comunale;
- predisposizione gara tesoreria in scadenza;

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

- predisposizione gare per concessioni cimiteriali e per schede tombe monumentali;

Compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Oltre a tali compensi, tuttavia esistono alcune fattispecie di compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge e destinati ad incrementare l'indennità di risultato della dirigenza o delle posizioni organizzative e la produttività dei dipendenti privi di qualifica dirigenziale.

Si tratta, ad esempio, dei compensi richiamati dalla lettera K dell'art. 15 del ccnl del 1.4.1999, tra cui i compensi per il recupero icipi, i compensi per i progettisti interni, i compensi derivanti da sponsorizzazioni, a cui si aggiungono i compensi istat, disciplinati dall'articolo 14 comma 5 del ccnl del 1.4.1999 e per i dirigenti i compensi richiamati dall'articolo 20 del ccnl della dirigenza locale del 22.2.2010 (art. 92, comma 5 D.Lgs. n. 163 del 12.4.2006; art.37 del CCNL del 23.12.1999; art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996; art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446/1997 (recupero evasione icipi); art.12, comma 1, lett. b) del D.L.n.437 del 1996, convertito nella legge n.556 del 1996).

Compensi istat per lavoro straordinario

I compensi istat essendo disciplinati dall'articolo 14 del ccnl del 1.4.1999, espressamente dedicato al lavoro straordinario, possono dare luogo ad un incremento del relativo fondo e non sono oggetto di contrattazione. Invece qualora si intenda erogarli ai dipendenti a titolo di produttività per lo svolgimento delle attività di censimento, è necessario formalizzare alcuni indicatori che ne consentano l'erogazione ai sensi della lettera a) dell'articolo 17 del ccnl del 1.4.1999.

Con riferimento a tali compensi è stata necessaria una attività di verifica da parte del responsabile del servizio finanziario e del revisore dei conti, di cui si attendono ancora gli esiti.

Necessità di considerazione unitaria nell'ambito del peg, del pdo e del sistema di valutazione.

Si rende opportuno pertanto rendere chiara la destinazione del fondo per la produttività collettiva ed individuale ai soli obiettivi non finanziati da specifiche disposizioni normative come quelle sopra citate, onde evitare duplicazioni di compensi.

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Ciò non toglie, anzi è auspicabile, che tutti gli obiettivi, sia quelli finanziati con i fondi tradizionali del salario accessorio, che quelli finanziati da specifiche disposizioni di legge, siano inseriti nel piano esecutivo di gestione e nel piano dettagliato degli obiettivi, ma evidenziando la loro compensabilità esclusiva con tali risorse e non con i fondi ordinari della produttività e del risultato.

Pertanto gli indicatori relativi ai compensi qui sono allegati al peg, così come sono richiamati i criteri per l'erogazione dei compensi di progettazione e sarà specificato che le attività già compensate con l'articolo 92 del dlgs n. 163/2006, non saranno compensate ulteriormente con la produttività.

I piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del decreto legge n. 98/2012 e ulteriori compensi di produttività.

Una considerazione a parte potrà essere sviluppata con riferimento ad obiettivi ulteriori di performance, aggiuntivi rispetto a quelli che danno luogo ai compensi per produttività e risultato, in conseguenza al verificarsi di economie certificate e derivanti dall'adozione e realizzazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'articolo 16 del decreto legge n. 98/2011.

Il piano di razionalizzazione 2013-2015

Alla luce delle considerazioni sopra esposte è stato necessario rivedere il piano di razionalizzazione aggiornandolo alle nuove disposizioni, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 05 agosto 2013

In tale occasione si è resa necessaria anche una revisione del rendiconto del precedente piano di razionalizzazione, fondato su interpretazioni non corrette delle norme allora vigenti. L'ufficio ragioneria pertanto dovrà formalizzare la revisione del rendiconto del piano di razionalizzazione e inviarlo agli organi di controllo ai sensi di legge.

Le condizioni per erogare compensi giustificati dai risparmi derivanti dalle razionalizzazioni.

Poiché tali economie potranno essere utilizzate per incrementare il fondo del salario accessorio sia del personale dipendente dei livelli che del personale avente qualifica dirigenziale solo a consuntivo e previa certificazione degli organismi di controllo interno, sono necessarie due condizioni:

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

- avere un sistema informativo adeguato
- avere una contabilità analitica o un sistema di contabilità preciso, che consenta di certificare i risparmi di spesa

Prima tappa della costruzione del piano di razionalizzazione

Per tali ragioni si prevede un percorso che vede la prima tappa nel reperire i dati del costituendo sistema informativo e l'introduzione della contabilità analitica o un miglioramento della contabilità finanziaria.

Come già illustrato sopra, non è stato ancora possibile partire con la contabilità analitica, tuttavia è stato adottato il nuovo piano di razionalizzazione, i cui indicatori sono stati costruiti in termini di miglioramento dei risparmi di spesa, prescindendo per il momento da una attenta valutazione dei costi, in attesa dell'introduzione della nuova contabilità.

Piano di razionalizzazione integrato nel piano esecutivo di gestione

Il piano di razionalizzazione è stato quindi integrato nel piano esecutivo di gestione, dando luogo ad obiettivi di performance. Qualora tali risparmi siano ulteriori rispetto a quelli previsti per legge, potranno essere integrati nel fondo del salario accessorio, nella misura consentita dalla legge, previa informazione ai sindacati.

Altri piani da considerare integrati nel piano esecutivo di gestione

Oltre al piano di razionalizzazione, vanno considerati integrati nel peg anche altri piani e programmi tra cui:

- il programma triennale e l'elenco annuale delle opere pubbliche, di cui è tuttavia necessaria una rivisitazione ai fini del miglioramento della programmazione e per garantire una maggiore coerenza contabile;
- il piano delle alienazioni e delle valorizzazioni degli immobili;
- il programma degli incarichi di consulenza, con particolare riguardo agli obiettivi di contenimento della spesa e alle regole da rispettare in materia:
- il piano della trasparenza;
- il piano di prevenzione della corruzione;

Le categorie di obiettivi inseriti nel piano esecutivo di gestione, alla luce delle fonti di finanziamento del salario accessorio ad essi correlati

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

In definitiva nel peg e nel piano dettagliato degli obiettivi sono rivenibili tre categorie di obiettivi:

- obiettivi di miglioramento dell'attività ordinaria, che non danno luogo a compensi accessori, ma giustificano l'erogazione della retribuzione fondamentale e sono dovuti come prestazione minima da parte dei dipendenti e dirigenti.
- Obiettivi di performance, che in quanto aggiuntivi rispetto all'attività ordinaria, danno luogo all'erogazione del salari accessorio sotto forma di produttività e indennità di risultato
- Obiettivi di performance in tutto uguali a quelli di cui sopra, o di attività ordinaria, ma con la sola differenza che sono finanziati da specifiche disposizioni di legge
- Obiettivi di performance derivante da piani di razionalizzazione, che devono avere le caratteristiche previste dall'articolo 16 del decreto legge n. 98/2011.

Il Segretario-Direttore Generale
Orlando Concetta

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA E AMMINISTRATIVI DI STAFF

Centro di Gestione 51

Dirigente Dr.ssa Lorella Cella

Uffici e servizi componenti il settore:

SERVIZI AMMINISTRATIVI DI STAFF

Segreteria Generale e Contratti

Ufficio Risorse Umane

Segreteria del Sindaco

Messi Notificatori

SERVIZI ALLA PERSONA

Servizi sociali e scolastici

Servizi culturali, promozione turistica, sportiva e comunicazione

Ufficio Promozione del Territorio

Biblioteca

Archivio

Centri di costo che fanno riferimento al settore (in base alla contabilità finanziaria)

Centro di Costo	Codice
Risorse Umane	02
Servizi sociali/assistenza	08
Asilo nido	08-A
Scuole Istruzione	12
Trasporto scolastico	12-A
Mense Scolastiche	12-B
Segreteria Contratti	15
Servizi turistici/Culturali/Sportivi	18
Segreteria generale e sindaco	25
Messi	38
Biblioteca	39

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Risorse Umane

Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Arzeno Luca - part-time 50%	B	operatore specializzato servizi amministrativi
Avanti Ivana	D	bibliotecario
Azaro Antonella	C	istruttore amministrativo
Bertollo Mario Enrico	B	messo
Camezzana Maria Grazia	B	operatore specializzato servizi amministrativi
Canepa Elisabetta	C	istruttore amministrativo
Cau Patrizia	C	istruttore amministrativo
Comincioli Carlo	B	cuoco
Crovo Anna	C	educatore asilo nido
De Paoli Simone	B	operatore professionale servizi amministrativi
De Paoli Annamaria	C	educatore asilo nido
Ermacora Sandra	B	cuoco
Fogola Giuliano – part-time 67%	C	agente di polizia municipale
Ghio Ornella	C	educatore asilo nido
Giacomelli Adriana	D	istruttore direttivo amministrativo
Lambrusco Filippo	B	operatore servizi scolastici
Manfreda Simone – part-time 50%	A	operatore generico servizi comunali
Mazzino Elena Rosa	C	istruttore amministrativo
Menini Sandro	B	operatore servizi scolastici
Oliveri Patrizia	C	istruttore amministrativo
Panesi Anna	C	educatore asilo nido
Pareti Stefania	D	assistente sociale
Raso Claudia	C	istruttore amministrativo
Ricci Valerio	B	messo
Sambuceti Stefano	C	istruttore amministrativo
Sanguineti Fabio	D	istruttore direttivo amministrativo
Scuderi Marco	B	operatore professionale servizi amministrativi
Tagliaferri Parma Danila	C	educatore asilo nido
Trimarchi Rosa Maria – part-time 50%	D	assistente sociale
Tsakarissianos Vittorio	B	operatore servizi scolastici
Vellaccio Giovanni	B	operatore servizi scolastici
Zolezzi Elisa	B	operatore professionale servizi amministrativi

SETTORE SERVIZI FINANZIARI DI STAFF, CED E TRIBUTI

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Centro di Gestione 52

Dirigente Dott.ssa Enrica Olivieri

Uffici e servizi componenti il settore:

SERVIZI FINANZIARI DI STAFF

Bilancio e programmazione finanziaria, Controllo di Gestione

Economato e Provveditorato

UFFICIO TRIBUTI

CENTRO ELABORAZIONE DATI E SERVIZI INFORMATICI

Centri di costo che fanno riferimento al settore (in base alla contabilità finanziaria)

Centro di Costo	Codice
Economato	01
Beni Patrimoniali	01-A
Lampade Votive	01-B
Polizze Assicurative	01-C
Ragioneria	04
Tarsu	06
ICI (IMU)	28
Centro elaborazione dati	14

Risorse umane

Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Bafico Ilaria	B	operatore professionale servizi amministrativi
Benini Giuseppe	C	istruttore amministrativo
Ferrari Milena	D	istruttore direttivo amministrativo
Ghio Stefano	C	agente di polizia municipale
Gotelli Daria	C	istruttore amministrativo
Masucci Leda	D	istruttore direttivo amministrativo
Melchionne Margherita	C	istruttore amministrativo
Menini Simone	D	Ingegnere informatico
Obertino Elisabetta	C	istruttore amministrativo
Ortelio Antonella	B	In distacco sindacale
Ostigoni Velia	C	istruttore amministrativo
Rabaioli Marco	C	istruttore tecnico
Stefanini Ivo	C	istruttore amministrativo
Zanini Dorella	C	istruttore amministrativo

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Unità autonoma

UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO E SERVIZI DEMOGRAFICI

Responsabile Posizione Organizzativa: Dr.ssa Anna Ferri

Uffici e servizi componenti l'unità autonoma:

UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO

Centralino

Servizi cimiteriali

Front-office servizi comunali

Protocollo e Archivio corrente

SERVIZI DEMOGRAFICI

Anagrafe

Stato Civile

Statistica

Ufficio Elettorale, Giudici Popolari e Leva

Centri di costo (in base alla contabilità finanziaria)

Centro di Costo	Codice
Cimiteri	05
Anagrafe	09
Stato Civile	09-A
Statistica	09-B
Altri Servizi Demografici	09-C
Elettorale	11
Ufficio Relazioni Pubbliche	30
Protocollo Archivio corrente	30-A
Centralino	30-B

Risorse umane

Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Biondo Angela - part-time 83,33%	B	operatore specializzato servizi amministrativi
Bruni Daniela	C	istruttore amministrativo
Caprini Claudia	C	istruttore amministrativo
Cardinali Franca	B	operatore professionale servizi amministrativi
Chioino Giorgina	D	istruttore direttivo amministrativo
Copello Rita	B	operatore specializzato servizi amministrativi
Dall'Alpi Maura	C	istruttore amministrativo
Dallorso Luigi	C	istruttore amministrativo
Fario Enrico	B	operatore specializzato servizi amministrativi
Ferri Anna Elisabetta*	D	funzionario amministrativo
Giovagnoli Marco	C	programmatore
Leucari Giuseppina	B	operatore professionale servizi amministrativi

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Levaggi Maria Grazia	C	istruttore amministrativo
Maretti Maria Cristina	C	istruttore amministrativo
Nicora Alfredo	B	operatore specializzato servizi amministrativi
Pescio Grazia	B	operatore specializzato servizi amministrativi

* RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE E STRUTTURA DI SUPPORTO ALL'OIV –
Staff alla Direzione Generale**

Centro di costo (in base alla contabilità finanziaria)

Centro di Costo	Codice
Controllo di Gestione	27

Risorse umane

Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Sanguineti Simona	D	Istruttore direttivo amministrativo

SETTORE SERVIZI ALLE IMPRESE E AL TERRITORIO

Centro di Gestione 53

Dirigente Ing. Renato Cogorno

Uffici e servizi componenti il settore:

LAVORI PUBBLICI - Responsabile Posizione Organizzativa: Enrico Agosti

Impianti tecnologici e sportivi

Manutenzione e protezione civile

Lavori pubblici, ufficio espropriazioni

Patrimonio, Ambiente, Demanio Marittimo

Squadra operatori addetti ai cimiteri

Squadra operatori addetti alla manutenzione e decoro della città

Squadra operatori impianti tecnologici

Squadra netturbini

**STRUTTURA UNICA ATTIVITA' PRODUTTIVE, URBANISTICA, PORTO –
Responsabile Posizione Organizzativa: Pietro Bonicelli**

Struttura unica attività produttive

Urbanistica

**SPORTELLO UNICO EDILIZIA– Responsabile di Posizione Organizzativa: Pietro
Vabai**

Centro di costo che fanno riferimento al settore (in base alla contabilità finanziaria)

Centro di Costo	Codice
Suolo pubblico	10
Sportello unico attività produttive	16
Ambiente	17
Arredo Urbano	19
Manutenzioni	20
Protezione Civile	20-A
Impianti tecnologici	21
Impianti Sportivi	21-A
Lavori pubblici	22
Espropri	22-A
Edilizia privata	23
Violazioni edilizie	23-A
Demanio Marittimo	24
Patrimonio	26

Risorse umane

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Agosti Enrico**	D	istruttore direttivo tecnico
Ambra Carlo	B	operatore specializzato servizi tecnici
Barbato Ciro	B	operatore specializzato servizi tecnici
Barbieri Mara	C	Istruttore amministrativo
Bonicelli Pietro**	D	funzionario tecnico
Botto Simone	B	operatore professionale servizi tecnici
Brizzolari Michele	D	istruttore direttivo tecnico
Camarda Fabrizio	C	istruttore tecnico
Chiavetta Giuseppe	B	operatore specializzato servizi tecnici
Cogorno Rina	B	operatore specializzato servizi tecnici
Cugnata Sonia	C	istruttore tecnico
Del Signore Daniela	D	istruttore direttivo tecnico
Donati Pietro	D	istruttore direttivo tecnico
Dondero Roberto	B	operatore specializzato servizi tecnici
Galano Nicola	B	operatore specializzato servizi tecnici
Garibaldi Diego	C	Istruttore tecnico
Ghiozzi Giovanni	B	operatore specializzato servizi tecnici
Ginocchio Ilaria	C	istruttore tecnico
Ginocchio Mario	B	operatore specializzato servizi tecnici
Gresteri Niki	B	Operatore professionale servizi tecnici
Guerrino Giorgio	B	operatore specializzato servizi tecnici
Lanata Enzo	C	istruttore amministrativo
Liccardo Iorio Giuseppe	B	operatore specializzato servizi tecnici
Lombardi Valter	B	operatore specializzato servizi tecnici
Lovari Giancarlo	B	operatore professionale servizi tecnici
Mancari Francesco	B	operatore professionale servizi tecnici
Massa Valentina	B	Operatore professionale servizi amministrativi
Mazzino Daniela	C	istruttore tecnico
Mazzino Ivo	C	istruttore tecnico
Mazzocco Nereo	D	istruttore direttivo tecnico

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Merciari Paolo	B	operatore professionale servizi tecnici
Milone Marta	C	istruttore tecnico
Nicatore Renato	B	operatore specializzato servizi tecnici
Nidielli Michela	C	istruttore amministrativo
Parrella Vincenzo	B	operatore specializzato servizi tecnici
Peirano Luigi	B	operatore specializzato servizi tecnici
Podestà Guido	B	operatore specializzato servizi tecnici
Podesta' Maria Rosaria	D	istruttore direttivo amministrativo
Principe Guglielmo	B	operatore specializzato servizi tecnici
Raggio Elena	D	istruttore direttivo amministrativo
Ravera Angela	C	istruttore amministrativo
Rolandelli Fabrizio	B	operatore specializzato servizi tecnici
Rossi Mauro	B	operatore specializzato servizi tecnici
Ruggeri Enrico	B	operatore specializzato servizi tecnici
Scardavilli Franco	B	operatore specializzato servizi tecnici
Sinistrini Gianfranco	B	operatore specializzato servizi tecnici
Solari Luigi	B	operatore specializzato servizi tecnici
Tavino Pompeo	B	operatore professionale servizi tecnici
Tedaldi Sandra	C	istruttore tecnico
Trabucco Marco	C	In comando presso Idrotigullio
Vabai Pietro**	D	istruttore direttivo tecnico

**RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

CORPO POLIZIA MUNICIPALE

Centro di Gestione 54
Dirigente Dott. Fabio Terrile

Uffici e servizi componenti il settore:
CORPO POLIZIA MUNICIPALE
SERVIZIO SEGNALETICA

Centri di costo che fanno riferimento al settore (in base alla contabilità finanziaria)

Centro di Costo	Codice
Ufficio Polizia Municipale	07

Risorse umane

Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Barzacchi Raffaele	C	Sovrintendente Capo
Boccoleri Danilo	D	Ispettore polizia municipale
Comincioli Antonio	C	Sovrintendente Capo
De Paoli Stefano	C	Agente di polizia municipale
Galli Maura	C	Sovrintendente
Mantero Matteo*	D	Vice Comandante
Mastini Mario	C	Istruttore amministrativo
Mazzocco Mirko	C	Assistente
Motto Alessandro	C	Sovrintendente
Muzio Gabriele	C	Agente di polizia municipale
Orto Pierluigi	C	Sovrintendente Capo
Peroni Maria Teresa	C	Sovrintendente
Raggio Daniela	C	Sovrintendente
Rosina Angelo	D	Ispettore Capo Polizia Municipale
Rovatti Leonardo	D	Ispettore Polizia Municipale
Rovatti Veronica	C	agente di polizia municipale
Tosini Giorgio	C	Sovrintendente Capo
Venezia Luca	C	Sovrintendente Capo
Viappiani Giorgio	C	Sovrintendente Capo
Servizio segnaletica		
Cognome e Nome	Categoria	Profilo Professionale
Garibaldi Luigi	B	operatore specializzato servizi tecnici
Muia' Francesco	B	operatore specializzato servizi tecnici

* RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Comune di Lavagna – Provincia di Genova
Piano Esecutivo di Gestione 2013

**ELENCO ALLEGATI AL PRESENTE DOCUMENTO E COMPONENTI IL PIANO
ESECUTIVO DI GESTIONE**

1. Schede obiettivi
2. Dotazioni finanziarie
3. Indicatori riparto incentivo ICI 2013
4. Progetto Sicurezza Urbana

Lavagna, 13 agosto 2013

Ufficio Controllo di Gestione
e Struttura di Supporto all'OIV

Dr.ssa Simona Sanguineti