



Piazza Castello, 1
33079 Sesto al Reghena
tel. +39 0434 693911
fax +39 0434 699500
P.IVA. 00254030935
codice fatt. elett. UF4IMI



Comune di
SESTO AL REGHENA
Provincia di Pordenone



EMAIL segreteria@
com-sesto-al-reghena.regione.fvg.it
PEC comune.sestoalreghena@
certgov.fvg.it
C.F. 80003970938
www.comune.sesto-al-reghena.pn.it

Ufficio del Segretario Comunale

**RELAZIONE A CONSUNTIVO AL PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI – PIANO DELLA
PRESTAZIONE DEL COMUNE DI SESTO AL REGHENA**

PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2015

PREMESSA

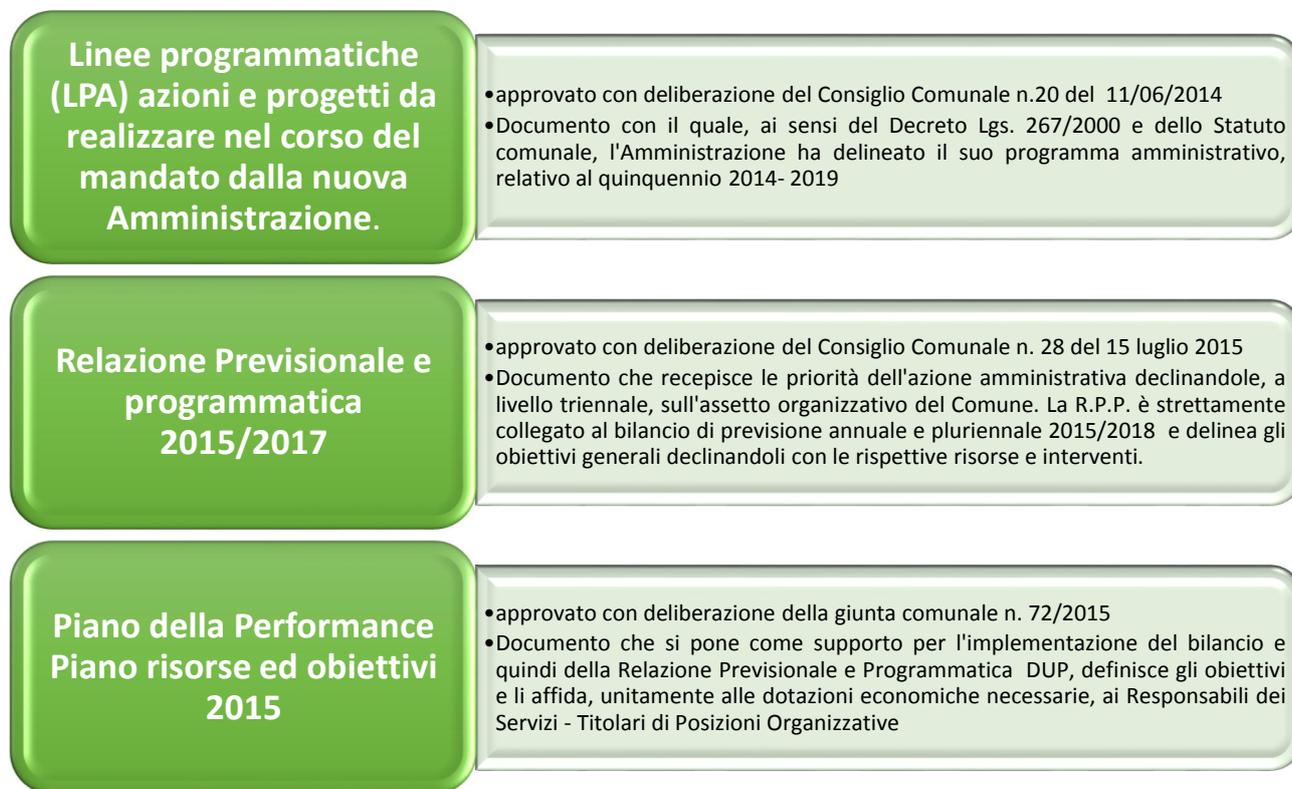
Il sistema normativo degli Enti Locali, come delineato dal Testo unico approvato con Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni, disegna in maniera chiara il percorso che il Comune deve porre in essere, ed i documenti che vanno a tal fine redatti – nell'ovvio rispetto delle rispettive attribuzioni degli organi politici e di gestione - per definire gli obiettivi strategici della propria attività e per tradurli in direttive operative, ed infine, in atti concreti, la cui efficacia, efficienza ed economicità viene poi misurata in sede di controllo successivo.

Va anche ricordato che, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni pubbliche del comparto pubblico regionale devono adottare progressivamente, in base a quanto disposto dall'art. 6 della Legge Regionale n. 16 del 11.08.2010 un apposito **sistema di misurazione e di valutazione** che individui:

- le fasi,
- i tempi,
- le modalità,
- i soggetti
- e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione,
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio,
- i metodi e gli strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la prestazione individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Il Piano delle Risorse e Obiettivi - Piano della Prestazione integra e si raccorda con il documento di programmazione anche finanziaria e di bilancio e con le linee programmatiche dell'azione di governo secondo il seguente schema:



La Relazione Previsionale e Programmatica (sostituita a partire dal 2016 dal Documento Unico di Programmazione – D.U.P.) è strettamente collegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2015/2017 e delinea gli obiettivi generali articolati per programmi.

Il principio di separazione tra la funzione di indirizzo politico e quella di attività gestionale attuativa comporta l'attribuzione agli organi di governo della competenza per gli atti di indirizzo politico o di alta amministrazione, mentre agli organi tecnici compete l'emanazione degli atti di amministrazione attiva e diretta finalizzati a dare attuazione concreta alle disposizioni di legge ed alle direttive ricevute.

Con appositi provvedimenti sindacali sono state individuate le figure professionali di responsabile dei servizi comunali (*"posizioni organizzative"*) al fine di individuare gli organi interni competenti ad assumere atti dirigenziali di gestione e rendere operativa al massimo la struttura burocratica comunale.

A tali soggetti sono stati attribuiti i poteri dirigenziali di gestione amministrativa: per tale motivo finiscono per configurarsi come centri di responsabilità per l'ente comunale. Il Segretario Comunale, oltre alle note funzioni roganti, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti; inoltre il Segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, predispone il P.R.O. (Piano delle Risorse e Obiettivi da assegnare ai responsabili), e infine adotta gli atti di amministrazione in

ottemperanza alle direttive degli organi di governo o ne controlla la puntuale adozione da parte dei titolari di posizione organizzativa.

Di seguito vengono riportate le scelte organizzative fondamentali che anche nell'anno 2015 stanno alla base della rappresentazione e della rendicontazione della gestione operativa.

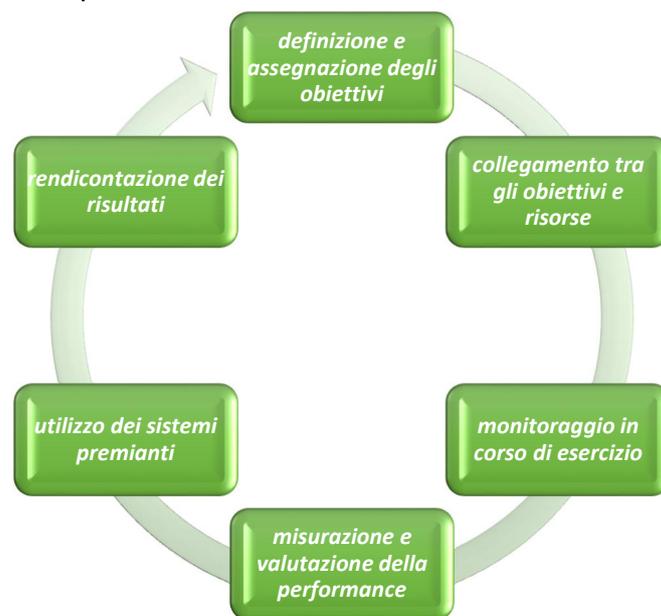


L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è poi la norma di riferimento in base alla quale l'Amministrazione Comunale di Sesto al Reghena è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la **performance** individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi; il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei responsabili dei servizi e dei dipendenti è **Il Piano della Performance**.

Annualmente vengono individuati e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune gli obiettivi ed i relativi indicatori e sono assegnati al personale con funzioni dirigenziali.

Il presente documento individua la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della **performance** organizzativa e della **performance** individuale.

Il piano della **performance** è parte integrante del **ciclo di gestione**, giusta quanto disposto dall'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: nel corso dell'esercizio del 2015, per assicurare continuità nella gestione amministrativa dell'ente, si è provveduto anzitutto con deliberazione della giunta comunale n. 7 del 07.01.2015 ad individuare i responsabili dei servizi e all'assegnazione provvisoria delle risorse agli stessi; questo ha permesso l'individuazione e l'attivazione di obiettivi il cui grado di raggiungimento qui si attesta.



Prima di passare alla definizione degli obiettivi è d'obbligo fare memoria di alcune disposizioni normative, che stanno incidendo concretamente sul sistema di misurazione e valutazione delle **performances** a partire dal 2014. E in particolare L'art. 10 del d. lgs. 33/2013 che così recita :

“Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui al comma 1, definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3. Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione. A tal fine, il Programma costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione. Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance. [...] le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi provvedono altresì alla

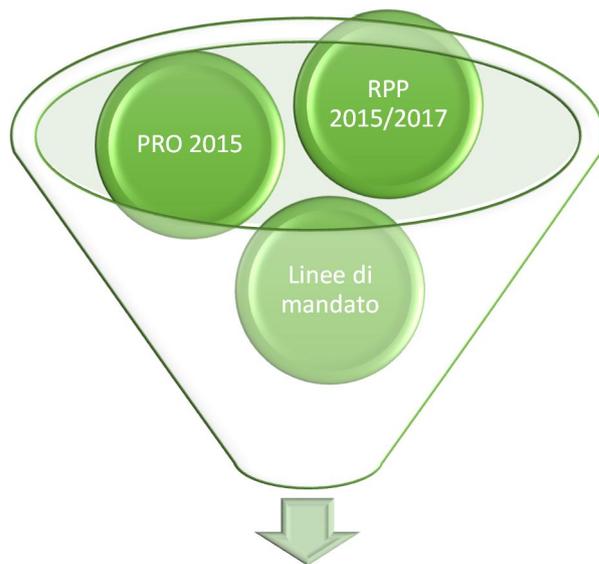
contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati ai sensi dell'articolo 32. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 150 del 2009 alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica [...]". Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione: «Amministrazione trasparente» di cui all'articolo 9:

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;*
- b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;*
- c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009;*
- d) i curricula e i compensi dei soggetti di cui all'articolo 15, comma 1, nonché i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo"*

Pertanto già a partire dall'esercizio 2014 – ma ciò è avvenuto con maggiore intensità nel 2015 - il piano delle risorse e degli obiettivi non è stato più considerato alla sola stregua di avvenimento politico/contabile sulla cui scorta stabilire la percentuale di incentivazione economica da corrispondere al personale, ma anche e soprattutto quale momento di sintesi di quell'ampio processo in forza del quale il comune ha il dovere di essere sempre più trasparente nei confronti dei cittadini e della collettività. La trasparenza è lo strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità e ha portata generale, tanto che l'adempimento degli obblighi di trasparenza da parte di tutte le pubbliche amministrazioni rientra, secondo la legge (*l'articolo 11 del d.lgs. n. 150/2009*), nei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati nella Costituzione (*articolo 117, comma 2, lett.m*). Il rispetto pieno e diffuso degli obblighi di trasparenza è anche valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze e consente la comparazione fra le diverse esperienze amministrative.

Tra piano della **performance**, piano anticorruzione e piano trasparenza vi è quindi un unico e solido filo conduttore che si lega all'art. 3, comma 5, della legge n. 213/212 (art. 147/bis del T.U. 267/2000) questo ha permesso l'individuazione e l'attivazione degli obiettivi.

Il Piano della Performance del Comune di Sesto al Reghena è l'insieme dei documenti di seguito indicati :



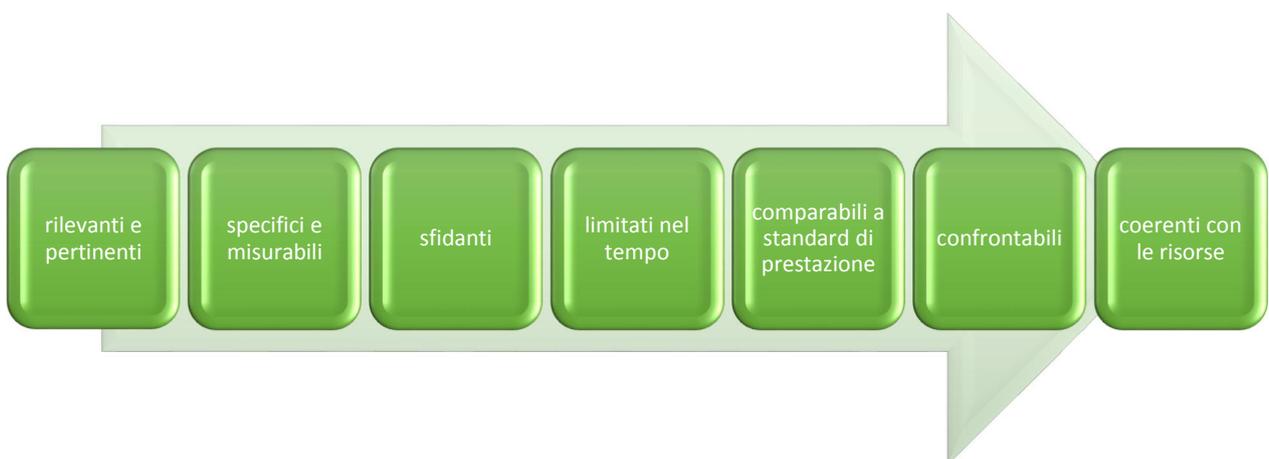
Piano della Performance

...oltre che dal regolamento per i controlli interni e dal Codice di Comportamento.

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della **performance**, è un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i *target*. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e *target*) su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”*.

Il Piano ha 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 della *“qualità”* del sistema di obiettivi.

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;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) *referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

La **seconda finalità** del Piano è quella di assicurare la comprensibilità 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. Questo rende esplicita e comprensibile la **performance** attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

La **terza finalità** del Piano è quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della **performance**. La rappresentazione della **performance** è attendibile solo se è verificabile *ex post* la correttezza del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, *target*).

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le percentuali relative al grado di raggiungimento degli obiettivi sono stabilite dalla Giunta Comunale all'atto dell'approvazione del **Piano delle Performances** in relazione alle priorità che si è data.

A consuntivo, la valutazione viene effettuata tenendo conto di:

- adeguatezza dei comportamenti organizzativi;
- risultanze connesse all'osservanza ed attuazione dei principi di cui al piano trasparenza e integrità, del controllo periodico e a campione (EX POST) degli atti adottati, degli adempimenti e rispetto del piano anticorruzione e del codice di comportamento.

MONITORAGGIO

Ai fini del monitoraggio in corso d'opera sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sui risultati attesi ciascun responsabile di posizione organizzativa dovrà rendere, con *step* predeterminati e comunque almeno in concomitanza della verifica di cui all'art. 193 del T.U. d.lgs. 267/2000 e s.m.i., una relazione sulla attuazione del "*piano delle performances*". L'amministrazione, ove possibile, verifica il grado di corrispondenza ai bisogni del cittadino dei servizi erogati attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti e ne dà comunicazione attraverso il sito internet dell'ente.

RENDICONTAZIONE

La rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato, è contenuta nel **Rapporto di Gestione** (Referto di cui all'art. 198/bis del T.U. d.lgs. 267/2000), da adottare entro 30 giorni dall'approvazione del consuntivo. **Ai fini della validazione della performance per**

l'anno 2015, si dà atto che la presente relazione e i suoi allegati tengono luogo del suddetto rapporto.

Il rapporto, per quanto possibile, dovrà essere redatto con linguaggio accessibile, con largo uso di illustrazioni, schemi, diagrammi, così da essere della più ampia diffusione, anche tra i non addetti alla Pubblica Amministrazione.

LA TRASPARENZA

Affinché il piano delle performance risulti efficace rispetto agli obiettivi, è necessario sia garantita la massima trasparenza della misurazione e valutazione.

Va ancora considerato che l'ente provvederà ad apportare miglioramenti al piano della performance, man mano che la sua attuazione consentirà di fare valutazioni. In questa logica avvalersi del giudizio e delle critiche da parte dei cittadini e di tutti gli altri soggetti interessati costituisce uno stimolo al miglioramento costante dell'azione amministrativa.

Il piano sarà pertanto pubblicato sul sito internet dell'Ente, affinché ne abbiano notizia e conoscenza tutti coloro che ne siano interessati.

Di seguito si riportano i prospetti indicanti la descrizione della dotazione organica dell'ente: vengono allegate alla presente relazione le schede relative al raggiungimento degli obiettivi e il prospetto riepilogativo degli obiettivi raggiunti.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta Milan

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO ANNO 2015

CATEGORIA	NUMERI POSTI PREVISTI	NUMERI POSTI COPERTI	NUMERO POSTI VACANTI
D	03	03	//
C	12	12	//
B	14	14	//
A	01	01	//
PLB	01	01	//
PLA	02	02	//