



Comune di Polcenigo

**PIANO DEGLI OBIETTIVI
E DELLE PERFORMANCE
2019**

INTRODUZIONE

Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottano progressivamente 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.

Per le finalità di cui sopra le amministrazioni e gli enti adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti: a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori; b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti; c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'Ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. Il presente piano viene redatto in conformità alle delibere Civit/Anac "*Struttura e modalità di redazione del Piano della performance del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150*".

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il piano della Performance 2019 costituisce lo strumento per fornire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Amministrazione affinché possano valutare la bontà delle scelte effettuate e successivamente il grado di conseguimento dei risultati stessi.

Il Piano attinge i suoi contenuti dagli atti di programmazione e di pianificazione in quanto questi sono i documenti che danno certezza dei risultati programmati e delle responsabilità di attuazione che ricadono sulle strutture amministrative e sui singoli responsabili di servizio. Questo documento dunque funge da presupposto per la definizione dei contenuti del sistema di valutazione della dirigenza e dei dipendenti, in quanto fonte informativa relativa alla valutazione degli obiettivi.

Attraverso il Piano quindi viene garantita una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa. Il Piano è parte integrante del ciclo di gestione della performance la cui articolazione è nel dettaglio prevista dall'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 e [ss.mm.](#). La finalità del Piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è posto, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

Il Comune si avvale oltre che del Segretario Comunale anche di un Organismo Indipendente di Valutazione, in composizione monocratica, che svolge la propria attività secondo le disposizioni di legge.

INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Il Comune è l'Ente locale autonomo che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Si avvale della sua autonomia nel rispetto della Costituzione, delle leggi nazionali, delle leggi regionali e dei principi generali dell'ordinamento per lo svolgimento della propria attività ed il perseguimento dei propri fini istituzionali. Esso è titolare di funzioni proprie e di quelle conferitegli con leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà.

I Comuni rappresentano e curano unitariamente gli interessi delle proprie comunità ne promuovono lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico. Perseguono la collaborazione e la cooperazione con tutti i soggetti pubblici e privati e promuovono la partecipazione dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione locale. Riconoscono che presupposto della partecipazione è l'informazione sui programmi, sulle decisioni e sui provvedimenti comunali e curano, a tal fine, l'istituzione di mezzi e strumenti idonei organizzando incontri e convegni, compatibilmente alle esigenze di bilancio, nonché tramite la pubblicazione sul sito informatico. L'azione in generale s'ispira ai principi di eguaglianza tra sessi, razze, lingue e religioni e si impegna al superamento delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo – donna con l'obiettivo di assicurare ad entrambi i sessi pari opportunità nelle condizioni di lavoro, di sviluppo professionale e di promuovere la presenza negli organi collegiali del Comune, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti. Tutelano e sostengono la famiglia quale comunità naturale aperta alla partecipazione e alla realizzazione della donna, dell'uomo, dei giovani e degli anziani e quale riferimento di solidarietà sociale.

I Comuni ispirano il proprio operato al principio di separazione dei poteri. Sono organi di governo: il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale ed il Sindaco. La struttura burocratica del Comune, invece, è organizzata nelle seguenti aree di lavoro: Servizio Affari Generali, Servizio Finanziario-Tributi-Politiche Sociali; Servizio Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia Privata, Ambiente, Manutenzione, Protezione Civile; Servizio Vigilanza; Servizio Demografico, Culturale, Sportivo, Turistico, Associazionismo; Servizio interventi e acquisti per la promozione del territorio; Servizio Personale. Alla direzione di ciascuna area è preposto un titolare di posizione organizzativa (coincidente per il Servizio Affari Generali con la figura del Segretario Comunale e per il Servizio Demografico, Culturale, Sportivo, Turistico, Associazionismo, il Servizio interventi e acquisti per la promozione del territorio con la figura del Sindaco, in quanto il Comune è inferiore ai 5.000 abitanti; per il Servizio Personale il Responsabile dell'Ufficio Comune del Personale – UTI Livenza – Consiglio- Cavallo del Comune di Aviano), individuato in conformità al vigente C.C.R.L., responsabile dei procedimenti di competenza dell'ufficio stesso, salvo delega ai collaboratori.

IDENTITÀ

Attualmente il Comune di Polcenigo dispone di n. 13 dipendenti, di cui due incaricati di posizione organizzativa in quanto inquadrati contrattualmente in categoria D (nominati responsabili con decreto del Sindaco). Al vertice della struttura si pone il Segretario Comunale, in convenzione con il Comune di Sacile, che svolge anche il ruolo di responsabile del servizio Affari Generali. Attraverso apposito regolamento vengono stabilite le norme generali per l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e, in particolare, le attribuzioni e la responsabilità di ciascuna struttura organizzativa, i rapporti tra uffici e servizi e tra questi, il Segretario Comunale e gli organi amministrativi.

L'ordinamento finanziario del Comune è disciplinato dalle leggi dello Stato nonché da quelle regionali e, nei limiti da esse previsti, dallo statuto e dal regolamento di contabilità. Il Comune nell'ambito della finanza pubblica è titolare di autonomia finanziaria fondata su certezza di risorse

proprie e trasferite; è altresì titolare di potestà impositiva autonoma nel campo delle imposte, delle tasse e delle tariffe. Il Comune ha un proprio demanio e patrimonio, in conformità alla legge. Dei beni comunali sono redatti dettagliati inventari secondo le norme stabilite dal regolamento di contabilità. Le entrate finanziarie del Comune sono costituite da: imposte proprie, addizionali e compartecipazioni di risorse statali e regionali, entrate proprie anche di natura patrimoniale, risorse per investimenti e ogni altra entrata stabilita per legge o regolamento. Il Comune esercita la propria potestà in materia tributaria nel rispetto dei principi dettati dalle leggi. La gestione finanziaria del Comune si svolge in base al bilancio triennale di previsione, deliberato dal Consiglio comunale entro il termine stabilito dalla legge osservando i principi di universalità, unità, annualità, veridicità, pubblicità, integrità e del pareggio economico e finanziario. Il bilancio e gli allegati prescritti dalla legge devono essere redatti in modo da consentire la lettura per programmi, servizi ed interventi. Gli impegni di spesa, per essere efficaci, devono contenere il visto di regolarità contabile attestante la relativa copertura finanziaria da parte del Responsabile del servizio finanziario.

Il “Mandato istituzionale” definisce il perimetro nel quale l’amministrazione può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali. Il Comune, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale, che coprono tutte le aree di attività. A partire dagli obiettivi strategici contenuti nel programma di governo dell’amministrazione, gli obiettivi specifici sono individuati dall’organo collegiale dell’ente ossia la Giunta comunale e assegnati ai Responsabili dei servizi. Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali ed agli stessi sono associati indicatori con i relativi target.

ANALISI DEL CONTESTO

Per l’analisi del contesto esterno si rinvia al Documento Unico di Programmazione allegato al Bilancio. Esso viene approvato annualmente ed individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell’azione dell’Ente nell’organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare. Per quanto riguarda la progettualità di mandato, lo strumento a cui si fa rinvio è il Programma di Mandato del Sindaco.

Il contesto interno degli Enti presenta criticità dovute all’attribuzione di sempre nuove funzioni, ad esempio quelle in materia di Consip e acquisti in Mepa, riforma contabile, anticorruzione e trasparenza e monitoraggio società partecipate che vanno ad aggiungersi alla carenza del personale dell’ente ed all’intrecciarsi dei vincoli normativi generali e specifici imposti dalla legge nei diversi settori in cui l’ente opera, che complicano le procedure. Vanno, altresì, considerati i numerosi vincoli assunzionali.

OBIETTIVI STRATEGICI

Il programma elettorale di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Contiene infatti le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo. Esso si traduce in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione nel Documento Unico di Programmazione allegato al Bilancio. Gli obiettivi strategici vengono individuati in base alle esigenze dell’Amministrazione e della comunità amministrata.

Gli obiettivi sono: - immediatamente operativi; - assegnati in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell’Ente; - ne sono titolari i Responsabili dei Servizi, i loro collaboratori, ognuno per quanto di propria competenza.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.

Ogni obiettivo strategico (Programma) è tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili le posizioni organizzative competenti per funzione. Ogni posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi; il primo obiettivo, in ogni caso, è garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (finanziarie ed umane) assegnate. La mappa degli obiettivi 2019 è allegata al presente atto. Corre l'obbligo di ricordare che l'anno precedente è stato caratterizzato da un notevole turn over di personale e dalla cessazione della convenzione per la gestione del personale con il Comune di Porcia, generando una oggettiva difficoltà operativa e gestionale che ha dato corso ad un generalizzato ritardo nell'adozione degli atti amministrativi, pur continuando necessariamente, la gestione delle attività amministrative dell'Ente, in tutta la loro complessità. La formazione del nuovo personale e il perdurare di situazioni non ancora stabilizzate, legate ai limiti delle mobilità e delle potenzialità assunzionali, ha generato anche per il corrente anno oggettive difficoltà operative.

LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

E' evidente che la correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è presente ed evidente grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione e la dirigenza. E' obiettivo delle Amministrazioni lavorare per un miglioramento continuo del proprio ciclo della performance, concepito come un processo in divenire e potenzialmente aperto, anche di concerto con l'OIV. Per la valutazione della performance del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma F.V.G. si rinvia all'art. 6 della L.R. 16/2010.

IL CITTADINO COME RISORSA

Come previsto dall'art. 118 della Costituzione e dagli Statuti comunali, il Comune favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale. Il ruolo di volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grande importanza per effetto di una lunga e consolidata tradizione e diviene ancora più importante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche.

Allegato

AREA DI RIFERIMENTO	TUTTE LE AREE		
OBIETTIVO 1.1			
OBIETTIVO STRATEGICO RIFERIMENTO	DI	OFFRIRE SERVIZI QUALITATIVAMENTE MIGLIORI AGLI UTENTI E OPERARE UNA PIANIFICAZIONE OPERATIVA CHE SIA IN GRADO DI RISPONDERE CON TEMPESTIVITÀ E COMPETENZA AI BISOGNI DEI CITTADINI IN UN CONTESTO CARATTERIZZATO DAL CAMBIAMENTO E DA UNA PROGRESSIVA CARENZA DI RISORSE	
OBIETTIVO OPERATIVO		COORDINAMENTO TRA GLI UFFICI E TRA I COLLEGHI PER LA DEFINIZIONE DEI FLUSSI DI LAVORO E DI PRASSI OMOGENEE	
ALTRE COINVOLTE	AREE	TUTTE	
FASI/MODALITA' TEMPI	E	Descrizione fase	Termine per la realizzazione
		VERIFICA ATTI ADOTTATI NELLE FUNZIONI DI COMPETENZA DEI SERVIZI	31.12.2019
INDICATORI		Descrizione	Unità di misura
		ADOZIONE ATTI FINALI DEL PROCEDIMENTO SU PROPOSTA DEGLI UFFICI	NUMERO
			Valore target
			Verifica annuale
CRITICITA'/RISCHI			Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO		Utilizzo personale interno	
REFERENTI DELL'OBIETTIVO		Responsabili di Servizio	

AREA DI RIFERIMENTO	TUTTE LE AREE		
OBIETTIVO			
OBIETTIVO STRATEGICO	RECEPIMENTO RIFORME NORMATIVE E COORDINAMENTO CON ENTI PUBBLICI ISTITUZIONALI. GARANTIRE LA TEMPESTIVITÀ E CORRETTEZZA DEI FLUSSI INFORMATIVI INFORMATICI CON I VARI ENTI ESTERNI		
OBIETTIVO OPERATIVO	IMPLEMENTAZIONE DELLE BANCHE DATI PUBBLICHE RELATIVE AI DATI DA COMUNICARE A CURA DELL'ENTE		
ALTRE AREE COINVOLTE	TUTTE		
FASI/MODALITA' E TEMPI	Descrizione fase		Termine per la realizzazione
	VERIFICA INSERIMENTO DATI AREA: <ul style="list-style-type: none"> • AMMINISTRATIVA • FINANZIARIA • TECNICA 		31.12.2019
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target
	DATI INSERITI IN BANCHE DATI PUBBLICHE (Autorità, BDAP, ecc.)	ATTO	VERIFICA ANNUALE
CRITICITA'/RISCHI		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso (selezionare una casella)	
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Utilizzo personale interno		
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabili di Servizio		

