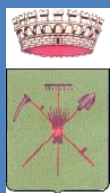


All. 2



**COMUNE DI
CHIOPRIS VISCONTE**
Provincia di Udine

PIANO DELLA PERFORMANCE 2018 – 2020

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della performance per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

In base al quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della Legge n. 190/2012, dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013 e del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali.

Il presente Piano è stato redatto coerentemente con i principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009, in conformità con le linee guida fornite dalla CIVIT/ANAC con la deliberazione n. 112/2010.

Il Piano, in cui sono anche descritte le caratteristiche salienti dell'Ente, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'Ente in connessione con il bilancio di previsione alla luce delle specificità istituzionali.

Il nuovo approccio mira a mostrare concretamente come il Piano e il ciclo della performance possano diventare strumenti per:

- a) **supportare i processi decisionali**, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- b) **migliorare la consapevolezza del personale** rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- c) **comunicare anche all'esterno** (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

Il Piano della performance è concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui il Comune si è dotato e, nell'ottica del coordinamento già promosso con il Piano triennale della prevenzione della corruzione, contiene anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

Il Piano della performance rappresenta per il Comune di Chiopris Viscone lo strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell'azione verso l'esterno, per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

L'OIV dovrà verificare, nell'ambito della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema (art. 14, comma 4, lett. a), del D.Lgs. 150/2009), la coerenza del Piano adottato dall'amministrazione con i principi generali enucleati nelle già citate linee guida.

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS

2.1 Chi siamo

Il Comune di Chiopris Viscone è l'Ente locale autonomo che, in forza del Titolo V della Costituzione Italiana e del D. Lgs. n. 267/2000 Testo Unico degli Enti Locali, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha competenza legislativa primaria in materia di Autonomie Locali conseguentemente l'ordinamento giuridico comunale è regolato anche dalla legislazione regionale con particolare riferimento alla legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26 recante "Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative" che ha riorganizzato gli EELL della Regione prevedendo l'adesione obbligatoria a specifiche Unioni Territoriali Intercomunali. Chiopris Viscone ha quindi aderito all'UTI Agro Aquileiese, trasferendo alcune funzioni ed un dipendente. Il Comune 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. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferitegli con leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà.

2.2 Cosa facciamo

Il Comune promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria popolazione ispirandosi al principio di solidarietà, nonché ai valori ed agli obiettivi della Costituzione. Il Comune persegue la collaborazione e la cooperazione con tutti i soggetti pubblici e privati e promuove la partecipazione dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione locale. Il Comune ispira la propria azione ai principi dell'uguaglianza 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, ai sensi di legge, pari opportunità nelle condizioni di lavoro, di sviluppo professionale e di promuoverne la presenza negli organi collegiali del Comune, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti.

2.3 Come operiamo

Sono organi di governo del Comune: il Consiglio comunale, la Giunta comunale ed il Sindaco. L'Ente applica il principio della distinzione delle competenze tra organi di governo e gestionali, in base al quale i poteri di indirizzo e controllo politico amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita

ai Titolari di posizione organizzativa, mediante autonomi poteri di spesa, di micro organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

3. CARATTERISTICHE ESSENZIALI DEL COMUNE DI CHIOPRIS VISCONO

3.1 Risorse umane e struttura organizzativa del Comune

Il contesto del Comune evidenzia un grave depauperamento della struttura organizzativa dell'Ente come sintetizzato nello schema sottostante.

RISORSE UMANE IN SERVIZIO AL 01.01.2018	
Dirigenti/equiparati	1 (Segretario comunale)
Posizione organizzative	0
Personale a tempo indeterminato	3
Personale a tempo determinato	0
Personale art. 110 D.Lgs. 267/2000	0

A far data dal 13 marzo 2018 la situazione occupazionale dell'Ente si è ulteriormente aggravata a causa della cessazione per dimissioni di una collaboratrice amministrativa a tempo pieno appartenente alla cat. B, posizione economica B1, impiegata presso l'Ufficio Anagrafe.

Per sopperire alle carenze di organico le attività di gestione del Comune di Chiopris Viscone vengono svolte in convenzione con il Comune di Palmanova a seguito delle relative convenzioni aventi decorrenza dal 1° febbraio 2017.

3.2 Risorse economico-finanziarie

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 proprio demanio e patrimonio, in conformità alla legge.

Le entrate finanziarie del Comune sono costituite da: imposte proprie, addizionali e compartecipazioni a imposte statali e regionali, tasse e diritti per servizi pubblici, trasferimenti 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 annuale e triennale di previsione, deliberato dal Consiglio comunale 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 consentirne 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.

I dati finanziari dell'Ente sono consultabili nell'apposita pagina della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale dell'Ente:

<http://www.comune.chiopris-viscone.ud.it/index.php?id=28024>

3.3 Mandato istituzionale e missione

Per mandato istituzionale il Comune promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria popolazione, ispirandosi ai valori ed agli obiettivi della Costituzione.

L'attuale mandato amministrativo si riferisce al periodo 2014-2019.

3.4 Albero della performance

Il Comune di Chiopris Viscone, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholders e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale, che copre tutte le aree di attività. A partire dagli obiettivi organizzativi strategici contenuti nel programma di governo dell'amministrazione, l'organo collegiale dell'Ente ossia la Giunta comunale individua gli obiettivi specifici e li assegna ai Responsabili dei servizi. Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali. Agli obiettivi operativi sono associati indicatori con i relativi target.

L'albero della performance rappresenta il collegamento schematico tra linee programmatiche di mandato ed altri livelli di programmazione, collegabile al sistema di programmazione e controllo utilizzato.

PERFORMANCE DI ENTE	- Linee programmatiche di mandato - Relazione previsionale e programmatica - Programma triennale opere pubbliche	AREA STRATEGICA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	- Piano della prestazione - Piano risorse ed obiettivi	AREA GESTIONALE
PERFORMANCE INDIVIDUALE	- Obiettivi individuali - Competenze/comportamenti organizzativi	

AREE DI INTERVENTO STRATEGICHE

- 1) OCULATA, RAGIONATA E ADEGUATA AZIONE AMMINISTRATIVA
- 2) SVILUPPO DEL COMUNE

- 3) MANTENERE VIVA LA CONOSCENZA RECIPROCA E LA PARTECIPAZIONE ALLA VITA SOCIALE
- 4) RENDERE IL COMUNE APERTO ALLA CITTADINANZA ED A TUTTI I PORTATORI DI INTERESSE

Le suddette aree strategiche sono state raggruppate e/o suddivise in base alle deleghe conferite dal Sindaco ed alle funzioni da lui trattenute, estrapolando per ogni area di attività gli obiettivi strategici indicati nelle linee programmatiche di mandato.

4. ANALISI DEL CONTESTO

4.1 Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia al Documento Unico di Programmazione DUP approvato con la Deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 30/03/2018.

4.2 Analisi del contesto interno

Il contesto interno dell'Ente presenta criticità e punti di forza. Le criticità sono dovute all'attribuzione di sempre nuove funzioni ed adempimenti, che vanno ad appesantire non solamente le attività finalizzate al contrasto della corruzione e alla trasparenza, ma soprattutto lo svolgimento di procedimenti essenziali nei settori finanziario e tecnico, in tal modo aggravando le difficoltà correlate alla già ridotta consistenza numerica del personale dipendente; questo parossistico intrecciarsi di vincoli normativi generali e specifici nei diversi settori in cui l'Ente opera induce un livello di complessità nelle procedure dell'Ente al limite della sostenibilità.

I punti di forza, invece, attengono alla qualità e alla motivazione del personale, vero capitale sempre disponibile a percorsi formativi coerenti con i compiti da svolgere e ad esperienze che valorizzano i profili di interdisciplinarietà delle materie trattate.

5. OBIETTIVI STRATEGICI

Con la Deliberazione di Consiglio comunale n. 19 del 28/08/2014 sono state approvate le Linee Programmatiche di Governo per il mandato 2014-2019. Si tratta del documento strategico che ha orientato l'azione politica amministrativa dell'Ente per il quinquennio di mandato.

Costituisce inoltre missione istituzionale strategica trasversale e comune a tutte le articolazioni organizzative l'adozione e l'implementazione delle misure previste in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione (Legge 90/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013) nonché delle azioni finalizzate al miglioramento della performance e della qualità dell'azione amministrativa (D.Lgs. 150/2009).

Ne sono titolari sia i Responsabili dei servizi, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo (i responsabili dovranno informare e supportare adeguatamente i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi).

Prevenzione della corruzione: Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione di questo Comune per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012 numero 190), ognuno per quanto compete al proprio

ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti.

Saranno attuate le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal codice di comportamento e dal sistema della performance di questo Ente.

Trasparenza: Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità e l'adempimento a gli obblighi di pubblicazione del D.Lgs. 33/2013.

Saranno attuate le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

Il presente Piano e i suoi progressivi incrementi sono comunicati ai dipendenti.

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

In aggiunta a quanto in dettaglio previsto dal Piano della prestazione, è compito assegnato ai Responsabili di Servizio quello di informare i propri collaboratori in merito ai contenuti del Piano stesso, nonché di rendersi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimento al fine di migliorarne la comprensione, facilitando e supportando il raggiungimento degli obiettivi.

Controlli interni: Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla L. n. 213/2012.

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

6.1 Obiettivi organizzativi/strategici e gli obiettivi operativi

Nelle schede relative agli obiettivi 2018-2020 si declina la coerenza tra obiettivi specifici e obiettivi strategici ed organizzativi.

6.2 Obiettivi assegnati al Segretario comunale

La disciplina relativa alla performance del Segretario comunale è contenuta nella contrattazione collettiva di settore e gli obiettivi sono declinati nell'art. 97 del TUEL:

1. Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa art. 97, comma 2, del T.U.EE.LL.: partecipazione attiva, nella veste consultiva, propositiva, nelle materie proprie del segretario;
2. Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di giunta e di consiglio art. 97, comma 4, lettera a) del T.U.EE.LL.;
3. Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di Servizio;
4. Funzioni attribuite e/o conferite ai sensi art. 97, comma 4, lettera d): altre funzioni, attività e compiti.

Il Segretario comunale è valutato dal Sindaco che trasmette la relativa valutazione all'OIV per l'inserimento nella Relazione sulle performance.

6.3 Obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio

Ci si prefigge con questo ciclo di valutazione l'adozione di un nuovo sistema di valutazione del personale che recepisca le innumerevoli novità introdotte negli ultimi anni in termini di responsabilità dei TPO e di organizzazione in forma associata dei Servizi.

Ad ogni Responsabile di Servizio è anche assegnato come obiettivo trasversale e ripetitivo - che consegue a specifici obblighi di legge - la verifica dell'**Esito dei controlli interni effettuati all'interno dell'Ente**. L'obiettivo intende così perseguire il risultato della correttezza dell'attività svolta in relazione all'obbligo del rispetto dei tempi procedurali, delle procedure, della forma degli atti e inoltre in relazione all'applicazione delle misure di contrasto alla corruzione e al corretto adempimento agli obblighi di trasparenza.

Indicatori di risultato:

Si vedano le schede di progetto costituenti l'allegato 1 "Piano Risorse Obiettivi 2018-2020"; le verifiche intermedie e finali saranno trasfuse nella **Relazione finale sull'attività svolta** che sarà presentata all'OIV dal Segretario comunale.

Attestazioni dell'OIV in materia di trasparenza: sulla base della relativa attestazione si verificherà il grado di adempimento degli oneri di pubblicazione riferiti a ciascun Responsabile.

Verifiche periodiche in materia di anticorruzione: sulla base delle relative attestazioni si verificherà il grado di adempimento e di applicazione delle misure di contrasto alla corruzione stabilite in relazione alla specifica attività per ciascun Responsabile.

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

7.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

La stesura del Piano è l'esito di un processo iniziato con l'individuazione delle aree strategiche e degli obiettivi strategici. Il Piano della Performance del Comune di Chiopris Viscone è stato elaborato dal Segretario comunale.

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il presente Piano è stato elaborato in seguito all'approvazione del bilancio di previsione 2018-2020.

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance

L'Ente concepisce il proprio ciclo della performance come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo, come sinteticamente riepilogato nelle seguenti fasi:

Fase a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:

ATTO	COMPETENZA
Approvazione del PEG finanziario	Giunta comunale
Approvazione del Piano della performance	Giunta comunale

Fase b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

ATTO	COMPETENZA
Approvazione del Bilancio di previsione	Consiglio comunale
Approvazione del Peg finanziario	Giunta comunale
Approvazione del Piano della performance	Giunta comunale

Fase c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:

ATTO	COMPETENZA
Verifica degli equilibri di bilancio e stato di attuazione dei programmi	Consiglio comunale
Modifica del Piano della performance	Giunta comunale

Fase d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:

ATTO	COMPETENZA
Redazione delle relazioni da parte dei responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	Posizioni organizzative con il coordinamento del Segretario comunale
Predisposizione della proposta di relazione	Segretario comunale
Approvazione della relazione alla performance	Giunta comunale
Validazione del ciclo della performance	OIV

Fase e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:

ATTO	COMPETENZA
Determinazione di liquidazione dei premi	Ufficio gestione del personale

La valutazione delle performance del personale dipendente della amministrazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è disciplinata dall'art. 38 della L.R. 18/2016, che così recita:

- 1.** *Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e 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.*
- 2.** *Il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:*
 - a)** *ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;*

b) assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;

c) agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali.

3. Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:

a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;

b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;

c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;

d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;

e) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

Al fine del miglioramento del ciclo della performance, l'Ente ha intrapreso e porterà avanti una serie di iniziative che avranno ricadute sui processi di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo delle proprie attività delle proprie modalità di lavoro.

Infine, con Deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 30/03/2018 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni positive 2018-2020. In tale occasione tra le azioni positive da intraprendere è stata dichiarato l'obiettivo di costituire e rendere operativo il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il Segretario Comunale
f.to Dott. Rino Zoratto