

All. 3



**COMUNE DI
CHIOPRIS-VISCONI**
Provincia di Udine

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 – 2024

Art. 39 – L.R. 18/2016

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. n. 150/2009), la coerenza del Piano adottato dall'amministrazione con i principi generali enucleati nelle già citate linee guida.

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.

La Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, prima con l'art. 6 della L.R. 16/2010 e poi con gli articoli da 38 a 42 della L.R. 18/2016, ha ritenuto opportuno normare la materia in armonia con il citato D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

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. 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. Riconosce che presupposto della partecipazione è l'informazione sui programmi, sulle decisioni e sui provvedimenti comunali e cura, a tal fine, l'istituzione di mezzi e strumenti idonei organizzando incontri, convegni, mostre, rassegne e stabilendo rapporti permanenti con gli organi di comunicazione di massa, compatibilmente alle esigenze di bilancio. Il Comune ispira la propria azione ai principi dell'uguaglianza tra generi, 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 01/01/2022	
Dirigenti/equiparati	1 (Segretario comunale a scavalco)
Posizione organizzative	0
Personale a tempo indeterminato	3
Personale a tempo determinato	0
Personale art. 110 D.Lgs. 267/2000	0

Per sopperire alle carenze di organico tutte le attività di gestione del Comune di Chiopris-Viscone, tranne il servizio tecnico e il servizio finanziario, vengono svolte in convenzione con il Comune di Palmanova a seguito della sottoscrizione di apposite convenzioni.

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 2019-2024.

Nella giornata del 26 maggio 2019 il sindaco uscente è stato rieletto e in data 21 agosto 2019 è stata predisposta la Relazione di inizio mandato.

La Giunta, a seguito delle ultime elezioni, è così composta:

Composizione Giunta	Carica	Area politica
PERUSIN RAFFAELLA	SINDACO	LISTA CIVICA
PIAN ALESSANDRO	VICESINDACO	LISTA CIVICA
VARIN FRANCESCA	ASSESSORE	LISTA CIVICA

Il programma elettorale di mandato si traduce in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione nel Documento Unico di Programmazione (DUP).

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.

PERFORMANCE DI ENTE	- Relazione inizio 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.

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 nella seduta del Consiglio comunale del 06/04/2022. L'evoluzione dell'emergenza internazionale derivante dal conflitto in Ucraina, il conseguente aumento della materie prime e della pandemia da Covid-19 non sono ancora determinabili con precisione, ma sicuramente potranno modificare ogni normale programmazione. Comunque, gli obiettivi si svilupperanno in coerenza con quanto previsto dal DUP.

\

5. OBIETTIVI STRATEGICI

Costituisce 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 2022-2024 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.

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 2022-2024"; 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 a scavalco.

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 2022-2024.

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. n. 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 (costituzione di gruppi di lavoro dedicati alla pianificazione di singoli eventi, *briefings* periodici tra il Sindaco, il Segretario comunale, i Titolari di P.O. e gli Assessori di riferimento) che avranno ricadute sui processi di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo delle proprie attività nonché delle proprie modalità di lavoro.

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di *performance*.

Al fine di migliorare i flussi di comunicazione con i propri *stakeholder*, l'Ente aggiornerà il "*portale della trasparenza*", previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 quale strumento di comunicazione diretta con i cittadini.

Infine, con Deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 11/02/2021 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni positive 2021-2023.

Il redattore del presente Piano dichiara che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nei paragrafi precedenti. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

Chiopris-Viscone, 28 luglio 2022

Il Segretario Comunale a scavalco
f.to Dott. Francesco Lenardi