

COMUNE DI TERZO DI AQUILEIA

Provincia di Udine

Piano della Performance

2020 - 2022

Sommario

Sommario	2
1. PRESENTAZIONE DEL PIANO.....	3
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS.	4
2.1. Chi siamo	4
2.2. Cosa facciamo.....	4
2.3. Come operiamo.....	4
3. IDENTITÀ.....	5
3.1. Risorse umane.....	5
3.2. Risorse economico-finanziarie.....	6
3.3. Mandato istituzionale e missione.....	6
3.4. Albero della performance.....	6
4. ANALISI DEL CONTESTO.....	7
4.1. Analisi del contesto esterno.....	7
4.2. Analisi del contesto interno.....	7
5. OBIETTIVI STRATEGICI – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	7
6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	9
6.1 Obiettivi organizzativi/strategici e gli obiettivi operativi.....	9
6.2 Obiettivi assegnati al Segretario comunale.....	9
6.3 Obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio.....	9
7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	11
7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.....	11
7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.....	11
7.3. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.....	11
8. SCHEDE OBIETTIVO 2020 -2022.....	14
8.1. Obiettivi comuni a tutti i Settori / Servizi.....	14
8.2 Obiettivi del Settore Finanziario.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.3 Obiettivi del Settore Servizi alla Persona.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.4 Obiettivi del Settore Tecnico e gestione del Territorio.....	17
8.5 Obiettivi del Settore Urbanistica.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.6 Obiettivi del Settore Affari Generali.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
8.7 Corpo di Polizia Locale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO.

L'art. 3, comma 1, del DPR 105/2016 attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'art. 4 del citato decreto.

In attuazione della norma il DFP nel giugno 2017 ha diramato le Linee Guida per il Piano della performance dei Ministeri. In particolare il DFP ha ritenuto, per favorire una migliore contestualizzazione, di procedere per gruppi omogenei di amministrazioni con l'emanazione progressiva di diversi moduli rivolti a differenti gruppi di amministrazioni. In tal modo sarà possibile tenere conto delle specifiche caratteristiche di ciascuno di essi.

Le indicazioni metodologiche contenute nelle linee guida per i Ministeri però sono da considerarsi di carattere generale e, quindi, applicabili anche alle altre amministrazioni, nelle more dell'adozione delle altre specifiche linee guida. Il DFP precisa comunque che si ricorrerà allo strumento dell'intesa prevista dall'art. 3, comma 4, del DPR 105/2016 per definire le modalità con le quali le autonomie territoriali dovranno recepire i nuovi principi nei rispettivi ordinamenti.

Per effetto del 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 il 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 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 112/2010, cercando al contempo di non discostarsi dai principi desumibili dalle Linee Guida DFP sopra richiamate. 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.

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 Cervignano del Friuli 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. Gli OIV dovranno 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 suddette linee guida.

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS.

2.1. Chi siamo

Il **Comune di Terzo di Aquileia** è l'Ente locale autonomo che, in forza del **Titolo V della Costituzione Italiana** e del **D.lgs. 267 del 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. In tale ultimo ambito si segnala che l'anno 2020 si pone quale momento di superamento del modello che era stato delineato dalla **legge regionale n. 26 del 2014 "Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative"**, posto che con la recente **legge regionale 29 novembre 2019, n. 21** è stato disegnato dalla Regione un percorso finalizzato al superamento del sistema ad adesione obbligatoria alle Unioni Territoriali Intercomunali. **Terzo di Aquileia**, che aveva aderito all'UTI Agro Aquileiese, è stato chiamato a decidere se procedere alla trasformazione dell'UTI nella nuova forma di Unione chiamata Comunità o se optare per il ritorno ad una gestione di servizi sovra comunali garantiti con lo strumento delle convenzioni. In tale contesto con **deliberazione consiliare n. 11 dd. 31.07.2020** il Comune ha deliberato, ai sensi dell'**art. 27 comma 2 della Legge Regionale 29 novembre 2019, n. 21**, di **non partecipare** alla trasformazione dell'Unione in Comunità. 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 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'organizzazione del Comune si articola in Settori, Servizi Autonomi, Servizi e Uffici cui sono preposti i Responsabili di servizio, ossia dipendenti di categoria D cui sono affidati incarichi dirigenziali ai sensi

dell'**art. 109 del TUEL** e a cui è riconosciuta una specifica posizione organizzativa, come disposto dall'apposito regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi e disciplinato dalla contrattazione collettiva di settore (**CCRL FVG 7 dicembre 2006**). Il coordinamento dei Responsabili è affidato al Segretario comunale in forza dell'**art. 97 del TUEL**.

3. IDENTITÀ.

3.1. Risorse umane.

Il Comune disciplina con appositi atti la dotazione organica del personale e, in conformità alle norme dello Statuto comunale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi sulla base della distinzione tra funzione politica e di controllo attribuita al Consiglio comunale, al Sindaco e alla Giunta comunale, e funzione di gestione amministrativa attribuita ai responsabili degli uffici e dei servizi.

I compiti dei Responsabili dei servizi sono disciplinati nel **Regolamento sull'ordinamento e l'organizzazione degli uffici e servizi** e nominati dal Sindaco. I Responsabili, nell'ambito delle competenze loro assegnate, provvedono a gestire l'attività dell'Ente e ad attuare gli indirizzi e a raggiungere gli obiettivi indicati dal Sindaco e dalla Giunta comunale.

Il Comune attraverso il regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi stabilisce 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 reciproci tra gli uffici, i servizi e tra questi, il Segretario comunale e gli organi amministrativi.

Di seguito si riporta la complessiva dotazione in essere del Comune, e una rappresentazione dell'attuale Organizzazione:

PERSONALE IN SERVIZIO gennaio 2020	
TIPOLOGIA	NUMERO DI UNITÀ
Dirigenti	1 (Segretario comunale convenzione con il Comune di Cervignano del Friuli)
Personale a tempo indeterminato	13
Responsabili di Servizio	1
Personale con contratto flessibile	0

AREA AMMINISTRATIVA SEGRETERIA

Responsabile dott. Giuseppe Manto (Segretario Comunale)

AREA TECNICA

Responsabile Arch Filippo Ceccotto

AREA ECONOMICO FINANZIARIO

Responsabile dott.ssa Milena Sabbadini

Servizio in convenzione con il **Comune di Cervignano del Friuli** (Comune Capofila). Gli obiettivi sono fissati dal Comune Capofila.

CORPO DI POLIZIA LOCALE INTERCOMUNALE **Responsabile dott.ssa Monica Micolini**

Servizio in convenzione che comprende la gestione della **Polizia Locale** della disciolta Associazione Intercomunale Cervignanese); gli obiettivi vengono fissati dal **Comune di Cervignano del Friuli**, qual Comune Capofila.

Il Comune, inoltre, gestisce le seguenti funzioni e servizi tramite **L'UNIONE AGRO AQUILEIESE**

Ufficio Gestione Tributi,

Responsabile Dott. Giuseppe Manto

Ufficio Risorse Umane e Organizzazione

Responsabile Dott. Giuseppe Manto

Servizio Sociale Dei Comuni

Responsabile Dott. Ssa Tamico Nonino

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.

Di tutti i 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 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 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 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

3.3. Mandato istituzionale e missione.

Per mandato istituzionale, così come stabilito dall'articolato quadro normativo vigente e richiamato in precedenza, 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 è quello relativo al quinquennio 2019-2024.

3.4. Albero della performance.

Il **Comune di Terzo di Aquileia**, 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 coprono 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 servizio. **Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali.** Agli obiettivi operativi sono associati indicatori con i relativi target.

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:

- **delibera di Giunta comunale n. 28 del 19/07/2019 PRESENTAZIONE ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (DUP SEMPLIFICATO) - TRIENNIO 2020/2022**
- **Delibera di Giunta comunale n. 47 del 23/11/2019 APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2020-2022 E SCHEMA DI BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2020/2022 DI CUI AL D.LGS. 118/2011 E ART. 162 DEL D.LGS. 267/2000 CON I RELATIVI ALLEGATI**
- **Delibera di Consiglio comunale n. 17 del 31/07/2020 INTEGRAZIONE ED AGGIORNAMENTO CONTENUTI DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2020-2022**

7

4.2. Analisi del contesto interno.

Il contesto interno dell'Ente presenta più criticità che punti di forza legati entrambi alla disponibilità di capitale umano. Le criticità sono dovute all'attribuzione di sempre nuove funzioni che vanno ad aggiungersi alla ridotta consistenza numerica del personale dell'ente, all'intrecciarsi dei vincoli normativi generali e specifici imposti dalla legge nei diversi settori in cui l'ente opera, che complicano le procedure dell'ente.

La situazione, per quest'anno, risulta ulteriormente aggravata dall'emergenza Covid che ha sicuramente messo in sofferenza gli uffici, dalla mancanza di un operaio (in corso di sostituzione) e dalla cessazione, con conservazione del posto dell'unica addetta di segreteria.

5. OBIETTIVI STRATEGICI – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con **la deliberazione di consiglio comunale n. 22 del 17 giugno 2019** sono state approvate le **Linee Programmatiche di Governo per il mandato 2019-2024**. Si tratta del documento strategico finalizzato ad orientare l'azione politica amministrativa dell'Ente dei 5 anni di mandato.

Dalle **linee programmatiche** è possibile individuare tre aree strategiche che sono poi state declinate in specifici settori di intervento e conseguentemente in specifici obiettivi:

1. qualità della vita che si declina **nel miglioramento e implementazione dei servizi esistenti (scuola e servizi di assistenza in primis)**

2. Ambiente e Territorio come fattore di sviluppo che si declina nell'**rappresentare gli interessi del territorio agli organi competenti**, nella **promozione turistica del territorio agricolo e delle infrastrutture ciclabili** e nella **cura, recupero e manutenzione di aree e spazi comuni.**

3. Piano Strategico della Cultura

La **missione istituzionale si traduce in ambiti:**

- area “Anticorruzione e trasparenza”, a cui sono associati
 - ✓ l’obiettivo strategico “Promuovere e verificare l'utilizzo degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione (legge 90/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013)”
 - ✓ l’obiettivo strategico “Migliorare la trasparenza e la pubblicazione di dati e informazioni”;
- area “Performance e qualità”, a cui è associato
 - ✓ l’obiettivo strategico “Consolidare l’implementazione degli strumenti previsti dalla riforma (D.Lgs. 150/2009) in maniera funzionale all’effettivo miglioramento della performance”;

Gli obiettivi strategici sono:

1. **Continuare nel programma di miglioramento continuo dei sistemi di gestione della performance e della trasparenza del Comune.**
2. **Continuare nella progressiva e sempre migliore integrazione tra sistemi di performance e quelli di pianificazione e programmazione (DUP, Bilancio e PEG).**
3. **Integrare sistemi di performance, sistemi prevenzione della corruzione e della trasparenza.**

Il piano della performance è un documento a valenza triennale. Tuttavia ogni anno la sua approvazione consente di fissare gli obiettivi specifici per l’anno di riferimento. I sopra citati obiettivi sono:

- operativi;
- assegnati in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell’Ente;
- ne sono titolari i sia i Responsabili dei servizi, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo (i responsabili dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro 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 agli 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 da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Servizio quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali

esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare 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 **Legge 213/2012**.

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.

6.1 Obiettivi organizzativi/strategici e gli obiettivi operativi.

Le schede relative agli obiettivi 2020-2022 sono allegate al presente atto e in quella sede si declina la coerenza tra obiettivi specifico e obiettivo strategico organizzativo.

6.2 Obiettivi assegnati al Segretario comunale.

La disciplina relativa alla performance del Segretario comunale e 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 infatti 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 disciplinare :

- 1) Avere causato danno all'immagine dell'ente
- 2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento
- 3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi:
 - a) Risarcimento del danno
 - b) Indennizzo
 - c) Commissario ad acta

- 4) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa
- 5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)
- 6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)
- 7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)
- 8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)
- 9) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)
- 10) rilievi conseguenti all'attività di controllo sulla regolarità degli atti
- 11) indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa
- 12) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo
- 13) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno
- 14) avere determinato debiti fuori bilancio
- 15) aver subito una sanzione disciplinare

A ogni Responsabile di Servizio è poi assegnato un obiettivo trasversale e ripetitivo che consegue a specifici obblighi di legge riguardando tutti i Responsabili di Settore e di servizio autonomo e si sostanzia nella verifica dell'Esito controlli interni effettuati dall'Ente. L'obiettivo intende così perseguire il risultato della correttezza dell'attività svolta in relazione in particolare al rispetto dei tempi procedurali, al rispetto 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:

Verbale finale dei controlli interni: sulla base dell'esito dei controlli interni si determinerà il raggiungimento dell'obiettivo in termini di correttezza dell'attività amministrativa svolta nel corso dell'anno da ciascun Responsabile.

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 applicazione delle misure di contrasto alla corruzione stabilite in relazione alla specifica attività per ciascun Responsabile.

In un contesto di accresciuta complessità organizzativa cui si aggiunge la continua e costante produzione normativa con finalità riformistiche, cui si assiste negli ultimi anni, fa ritenere che la piena e regolare operatività delle attività dell'Ufficio e la realizzazione di uno standard uguale a quello preesistente rappresenta esso stesso un obiettivo sfidante. Per questo motivo ad ogni Responsabile di Servizio è inoltre affidato un obiettivo di misurazione dello standard operativo preesistente. Indicatori di risultato: Relazione intermedia e finale sull'attività svolta che sarà presentata all'OIV dal Segretario comunale.

Ai due obiettivi strategici sopra riportati se ne aggiungono almeno altri due per ciascun Responsabile dettagliati nelle schede allegate al presente piano.

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 Cervignano del Friuli è stato elaborato da un gruppo di lavoro, composto dalle posizioni organizzative dirette, coordinate dal Segretario comunale con il diretto coinvolgimento del Sindaco e degli Assessori.

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 per il corrente anno.

7.3. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

L'Ente concepisce il proprio ciclo della performance come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo.

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
Approvazione del Piano della performance	Giunta

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
Approvazione del Piano della performance	Giunta

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

ATTO	COMPETENZA
------	------------

Verifica degli equilibri di bilancio e stato di attuazione programmi	Consiglio Comunale
Modifica del Piano della performance	Giunta

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 delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è disciplinata dall'**art. 9 della L. 16/2010 il cui comma 1** recita:

“1. 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. 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.”

La norma ha avuto applicazione nel Comune di Cervignano del Friuli attraverso l'approvazione di alcuni strumenti regolamentari mediante i quali si è potuto strutturare la valutazione e misurazione della performance che consiste in pratica nella fissazione di obiettivi e nella verifica del contributo che ogni unità organizzativa (performance organizzativa) ed ogni singolo dipendente (performance individuale) apporta al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. Sulla base di tali valutazioni vengono erogate al

personale dipendente e ai responsabili di posizione organizzativa le premialità previste dalla contrattazione collettiva. Ai fini 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 e delle proprie modalità di lavoro.

Al fine di migliorare i flussi di comunicazione con i propri stakeholder, l'ente aggiornerà il "portale della trasparenza" – amministrazione trasparente, previsto dal **D.Lgs. 150/09** quale strumento di comunicazione diretta con i cittadini e, allo scopo di rafforzare la propria accountability, si introdurrà, in via sperimentale, un sistema di rilevazione del gradimento dell'utenza. Per il 2020 inoltre ci si propone l'introduzione di un nuovo sistema di valutazione in linea con le ultime norme approvate in materia (cd riforma Madia) (**art. 7, del D. Lgs n. 150/2009 e come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017**).

8. SCHEDE OBIETTIVO 2020 -2022

8.1. Obiettivi comuni a tutti i Settori / Servizi

Settore / Servizio Autonomo	TUTTI I SETTORI / SERVIZI		
Assessorato di riferimento	TUTTI GLI ASSESSORATI		
Denominazione Obiettivo	ESITO CONTROLLI INTERNI – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	T.P.O.	PESO
		TUTTE LE TPO	25%
Descrizione sintetica:		Data inizio attività:	01/01/2020
<p>trattasi di un obiettivo trasversale e ripetitivo dal momento che consegue a specifici obblighi di legge. Riguarda tutti i Responsabili ei Settore e di servizio autonomo e si sostanzia nella verifica dell'Esito controlli interni effettuati dall'Ente. L'obiettivo intende così perseguire il risultato della correttezza dell'attività svolta in relazione in particolare al rispetto dei tempi procedurali, al rispetto 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.</p> <p>Per l'anno 2020 alle ordinarie attività si affiancano quella finalizzate all'aggiornamento della mappatura dei processi e relativa valutazione di rischio, prevista nel Piano Anticorruzione Comunale 2020 - 2022</p>		Data conclusione attività	31/12/2020
		Date previste per verifica indicatori di processo e di risultato	
		Verifica intermedia	Verifica finale
		30/09/2020	28/02/2021
Programma / Progetto di riferimento:	Programma controlli interni Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza 2020 - 2022		
Indicatori di risultato	<p>Verbale finale dei controlli interni: sulla base dell'esito dei controlli interni si determinerà il raggiungimento dell'obiettivo in termini di correttezza dell'attività amministrativa svolta nel corso dell'anno da ciascun Responsabile</p> <p>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</p> <p>Verifiche periodiche in materia di anticorruzione: sulla base delle relative attestazioni si verificherà il grado di adempimento e applicazione delle misure di contrasto alla corruzione stabilite in relazione alla specifica attività per ciascun Responsabile. Con particolare attenzione alla partecipazione ai corsi di formazione</p>		

Settore / Servizio Autonomo	TUTTI I SETTORI / SERVIZI		
Assessorato di riferimento	TUTTI GLI ASSESSORATI		
Denominazione Obiettivo	VIOLAZIONI CHE COMPORTANO RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE (T.P.O.	PESO
		TUTTE LE TPO	15%

	Sì / No	Note / Osservazioni
1) Avere causato danno all'immagine	Scegliere un elemento.	
2) Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento dell'ente	Scegliere un elemento.	
3) Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi:	Scegliere un elemento.	
a) Risarcimento del danno	Scegliere un elemento.	
b) Indennizzo	Scegliere un elemento.	
c) Commissario ad acta	Scegliere un elemento.	
4) Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa, o antiriciclaggio	Scegliere un elemento.	
5) Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)	Scegliere un elemento.	
6) Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)	Scegliere un elemento.	
7) Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)	Scegliere un elemento.	
8) inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)	Scegliere un elemento.	
9) mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)	Scegliere un elemento.	
10) rilievi conseguenti all'attività di controllo sulla regolarità degli atti	Scegliere un elemento.	
11) indisponibilità alla cooperazione e alla	Scegliere un elemento.	
12) mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo integrazione organizzativa	Scegliere un elemento.	
13) mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno	Scegliere un elemento.	
14) avere determinato debiti fuori bilancio	Scegliere un elemento.	
15) aver subito una sanzione disciplinare	Scegliere un elemento.	

8.2 Obiettivi Area Tecnica

Settore / Servizio Autonomo Assessorato di riferimento Denominazione Obiettivo	Area Tecnica		
	Francesco Contin		
Descrizione sintetica: A seguito dell'emergenza sanitaria devono essere adottate alcune disposizioni per la ripresa dell'anno scolastico nel plesso scolastico di Terzo di Aquileia. La fase interessa il posizionamento delle attrezzature, banchi e mensa scolastica nonché l'organizzazione del servizio di trasporto scolastico in sicurezza	Organizzazione spazi scolastici in funzione avvio attività scolastiche in emergenza COVID – plesso di Terzo d'Aquileia	T.P.O. Arch. Filippo Ceccotto	PESO 20%
	Data inizio attività:		01/08/2020
	Data conclusione attività		31/12/2020
	Date previste per verifica indicatori di processo e di risultato		
	Verifica intermedia	Verifica finale	
		31/12/2020	
Programma / progetto di riferimento	scuole		
Indicatori di risultato	Inizio anno scolastico e avvio relativi servizi senza ritardi		

Anno 2020

Nr.	Attività	Responsabile Servizio	Personale Coinvolto	Tempificazione delle Attività												
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
1	Organizzazione e approntamenti per inizio attività scolastica	Filippo Ceccotto	Operai comunali, personale ufficio tecnico									X	X			
2	Organizzazione del servizio di trasporto scolastico in funzione delle linee guida ed eventuale ampliamento del servizio con ricorso a collaborazioni con comuni limitrofi e/o appalti	Filippo Ceccotto	Operai comunali, personale ufficio tecnico										X			
3	Monitoraggio attività e adeguamenti in funzione dell'andamento e di eventuali nuove linee guida	Filippo Ceccotto	Operai comunali, personale ufficio tecnico											X	X	X

Anno 2021

Nr.	Attività	Responsabile Servizio	Personale Coinvolto	Tempificazione delle Attività												
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
1	Monitoraggio attività e adeguamenti in funzione dell'andamento e di eventuali nuove linee guida	Filippo Ceccotto	Operai comunali, personale ufficio tecnico											X	X	X

Settore / Servizio Autonomo	Area Tecnica					
Assessorato di riferimento	Alessio Furlan					
Denominazione Obiettivo	Fornitura e approntamento prefabbricati per realizzazione lavori di adeguamento antisismico del plesso scolastico	T.P.O.		PESO	20%	
		Arch. Filippo Cecotto				
Descrizione sintetica:		Data inizio attività:	01/08/2020			
epsletamento della gara europea per la fornitura di prefabbricati da posizionare all'interno dell'area esterna del plesso scolastico a seguito dei lavori di adeguamento sismico che il plesso stesso è oggetto. Si prevede che la fornitura sia completata entro il 2020. Dipende, comunque, dalla fase di progettazione definitiva dell'operatore economico che si aggiudica la gara.		Data conclusione attività	31/12/2020			
		Date previste per verifica indicatori di processo e di risultato				
		Verifica intermedia	Verifica finale			
Programma / progetto di riferimento	scuole					
Indicatori di risultato	Fornitura entro il 31/12/2020					

Anno 2020

Nr.	Attività	Responsabile Servizio	Personale Coinvolto	Tempificazione delle Attività												
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
1	Gara europea fornitura prefabbricati	Filippo Ceccotto	personale ufficio tecnico									X	X	x	x	x

Settore / Servizio Autonomo Assessorato di riferimento Denominazione Obiettivo	Area Tecnica				
	Francesco Contin				
Descrizione sintetica: realizzazione di un tratto di pista ciclabile nella località Salmastro con attraversamento di un canale consortile e modifica alla struttura superficiale del percorso per consentire il passaggio delle MTB L'iter prevede un'approvazione di una variante urbanistica, la n. 6, per la modifica del percorso ciclabile e l'approvazione in linea tecnica del progetto definitivo ed esecutivo. Successivamente si prevede la fase di individuazione dell'operatore economico con affidamento diretto previa visione di preventivi mediante l'utilizzo della piattaforma regionale EAPPALTI FVG ed il successivo affidamento.	Realizzazione tratto percorso cicloturistica zona Salmastro		T.P.O.	PESO	
			Arch. Filippo Cecotto	20%	
			Data inizio attività:	01/08/2020	
			Data conclusione attività	31/12/2020	
			Date previste per verifica indicatori di processo e di risultato		
		Verifica intermedia	Verifica finale		
			31/12/2020		
Programma / progetto di riferimento	Infrastrutture ciclabili				
Indicatori di risultato	Inizio anno scolastico e avvio relativi servizi senza ritardi				

Anno 2020

Nr.	Attività	Responsabile Servizio	Personale Coinvolto	Tempificazione delle Attività												
				GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
1	Realizzazione tratto pista cicloturistica Salmastro	Filippo Ceccotto	Michele Freschi									X	X	x	x	X