



COMUNE DI VIAGRANDE  
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA  
Ufficio del Segretario Generale

---

Allegato "A"

Piano Dettagliato degli Obiettivi 2021/2023

Relazione del Segretario Generale

**1. Premessa.**

Il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha previsto, all'art. 16, che nell'ordinamento degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3 e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1. Inoltre, l'art. 31 del medesimo Decreto legislativo prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1.

L'art. 3 del D. Lgs n. 150/2009 (c.d. legge Brunetta), prevede che le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali.

In attuazione del suddetto principio, l'art. 4 del D. Lgs n. 150/2009, introducendo il "Ciclo di gestione della Performance", prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori sono individuati almeno annualmente e devono avere le caratteristiche indicate dall'art. 5 comma 2 del citato Decreto:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Le disposizioni legislative sopra esposte riguardano aspetti che sono già presenti negli strumenti di programmazione degli enti locali, i quali, secondo le previsioni dettate dal D. Lgs. 267/2000, sono tenuti ad adottare il Bilancio annuale e pluriennale, il DUP, il Piano triennale e annuale delle opere pubbliche, il Piano triennale del fabbisogno del personale, il Piano esecutivo di gestione, il Piano dettagliato degli obiettivi, la deliberazione di verifica dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti, la deliberazione di assestamento generale al bilancio, la relazione al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente e il rendiconto stesso, il referto del controllo di gestione.

Per gli enti locali è pertanto sufficiente procedere ad una attenta revisione degli strumenti di programmazione già in uso secondo i propri ordinamenti, valutandone la rispondenza ai principi fissati dal D. Lgs n. 150/2009, e adeguarli in modo tale da renderli perfettamente coerenti con il loro contenuto.

## **2. La proposta per Viagrande.**

Con il presente documento si procede all'assegnazione degli obiettivi di performance collegati alle risorse assegnate a Bilancio e PEG, individuando gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione del Comune di Viagrande nei prossimi tre anni ed i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano si riferisce, quindi, al triennio 2021-2023, mentre gli obiettivi si riferiscono di norma al 2021 e verranno aggiornati di anno in anno.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, di competenza del Consiglio e della Giunta, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'Ente.

Il Comune di Viagrande, conformemente a quanto stabilito nelle deliberazioni della CIVIT (Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche) e nelle direttive emanate dall'ANCI, ha scelto di rappresentare il Ciclo di gestione della Performance nell'insieme dei documenti programmatici attualmente vigenti nell'ordinamento degli enti locali, e precisamente:

- Documento Unico di Programmazione previsto dal D.Lgs. n. 118/2011 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 126/2014;
- Bilancio annuale e pluriennale di previsione (artt. 162 e 171 D. Lgs. 267/2000);
- Programma triennale e annuale delle opere pubbliche (art. 6 L.R. 12/2011)
- Programma triennale del fabbisogno di personale (art. 91 D. Lgs. 267/2000);
- Piano esecutivo di gestione (art. 169 D. Lgs. 267/2000);
- Piano dettagliato degli obiettivi (art. 197 D. Lgs. 267/2000).

Il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono quindi sviluppo del ciclo di gestione della performance e dovranno contenere, sulla base degli obiettivi strategici contenuti nei documenti a dimensione almeno annuale sopra indicati, gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La definizione e l'assegnazione di obiettivi gestionali, infatti, si pone come fase ultima di un processo di pianificazione, programmazione e previsione avviato dal Sindaco mediante il programma amministrativo presentato all'atto della candidatura (art. 7 L.R. 7/92), il cui stato di attuazione viene verificato e valutato annualmente dal Consiglio Comunale (art. 17 L.R. 7/92). Fanno seguito gli atti di programmazione triennale e di previsione annuale: la programmazione triennale dei lavori pubblici ed il relativo elenco annuale (grazie ai quali è possibile definire i contenuti della spesa per investimenti dei bilanci pluriennali ed annuali, nonché gli indirizzi strategici dell'Amministrazione nel settore dei lavori pubblici), quindi il DUP, che delinea gli indirizzi generali articolati per programma e consente, unitamente al correlato bilancio pluriennale, la programmazione a medio termine. Infine, il bilancio annuale per le previsioni riferibili al singolo esercizio ed al D.U.P. che costituisce la guida strategica, con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, ed operativa dell'Ente, pari a quella del bilancio di previsione.

La lettura integrata dei documenti sopra descritti, costituenti il Ciclo di gestione della Performance, fornisce un quadro dei principali risultati che il Comune intende perseguire nell'esercizio della propria attività, a beneficio dei cittadini utenti.

In particolare, il Programma di Mandato costituisce il punto di partenza del processo di pianificazione strategica. Contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nelle successive scelte. Dal programma di mandato discendono pertanto le linee strategiche di azione e i relativi obiettivi. A loro volta, gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi annuali che trovano una definizione completa nel piano risorse ed obiettivi.

Un altro strumento di programmazione adottato dal Comune è il Documento unico di programmazione che sostituisce la relazione previsionale e programmatica, strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

L'adozione del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Dettagliato degli Obiettivi, oltre a consentire all'Ente di adeguarsi ai principi previsti nel D. Lgs. 150/2009, costituiscono uno strumento necessario per attuare correttamente il principio di separazione tra le funzioni di indirizzo-controllo, di competenza dell'organo politico, e le funzioni gestionali, di competenza dell'apparato burocratico, nonché i principi introdotti dalla normativa e dai C.C.N.L. vigenti, che prevedono la corresponsione di una indennità di risultato ai funzionari titolari di posizione organizzativa, commisurata al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

La tempistica della valutazione organizza le varie modalità e fasi del processo di valutazione.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione si articola "a cascata" verticalmente come segue:

1. Il Sindaco attribuisce la valutazione finale al Segretario Generale tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento, sulla base della valutazione operata dal Nucleo di Valutazione;
2. Il Nucleo di Valutazione valuta i Responsabili di Area;
3. I Responsabili di Area valutano i dipendenti di categoria.

I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.

Tali misure, infatti, richiedono l'effettiva implementazione di un Sistema di misurazione della performance per almeno due ordini di ragioni:

- 1) la prima relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini;
- 2) la seconda relativa alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse.

Quanto al primo profilo, il Sistema di misurazione della performance delle pubbliche amministrazioni deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

Quanto al secondo profilo, la misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Il sistema si inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance articolato così come sopra specificato.

In coerenza con il dettato normativo e con i principi generali individuati dall'A.N.AC., in particolare con la deliberazione n. 6/2013, tramite il ciclo di gestione della performance si intende offrire un quadro di azione che realizzi il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), che sia orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), rafforzando nel contempo il collegamento tra retribuzione e performance (premierità selettiva).

Le finalità perseguite sono, quindi, individuabili in una migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti. In generale, applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

### **3. Il piano dettagliato degli obiettivi – PDO.**

Alla luce di quanto sopra esposto, gli obiettivi assegnati ai singoli centri di responsabilità sono stati distinti in:

- obiettivi operativi o di mantenimento, che rappresentano cioè “le cose da fare” in punto di raggiungimento di adempimenti obbligatori e quegli obiettivi ulteriori rispetto alla ordinaria attività degli uffici comunali che il Sindaco e la Giunta Comunale individuano come strategici e fondamentali in relazione al Programma amministrativo da attuare, finalizzati, comunque, a migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
- obiettivi di sviluppo, cioè obiettivi specifici “nuovi e significativi”, che garantiscono la realizzazione delle politiche dell'amministrazione e che sono particolarmente rilevanti rispetto ai bisogni ed alle attese degli utenti e alla missione istituzionale.

Tutti gli obiettivi sono stati collegati agli *indirizzi politici* espressi nei documenti di programmazione sovraordinata (DUP e Piano triennale e annuale delle opere pubbliche) e ai *bisogni*, intesi come risposta alla richiesta di soddisfazione di un bisogno espresso della comunità, nel caso in cui il prodotto dell'attività sia fruito direttamente dalla collettività, o come risposta a necessità dell'Amministrazione, nel caso in cui il prodotto dell'attività risponda ad esigenze interne.

Per ogni obiettivo sono stati evidenziati i risultati e gli impatti attesi ed è stato previsto un criterio di valutazione che avrà rilevanza anche in riferimento alla misurazione della performance e degli atti conseguenti.

All'interno del valore complessivo degli obiettivi attribuito a ciascun settore, che è pari a 100, i singoli obiettivi vengono infatti misurati attribuendo loro un valore specifico mediante una scala di valutazione da 1 a 100.

Ai fini di un efficace monitoraggio del risultato, ogni obiettivo è corredato, inoltre, da uno o più indicatori, tra i quali assume particolare rilevanza il tempo di realizzazione, che può essere ulteriormente distinto in diverse fasi, alle quali sono attribuiti ulteriori subpesi: ciò consentirà successivamente al Nucleo di Valutazione di stabilire con maggiore esattezza se e in quale misura l'obiettivo sia stato o meno raggiunto, e al Responsabile di conoscere preventivamente, in maniera chiara ed inequivoca, le attività e i provvedimenti che deve porre in essere per la sua realizzazione.

Gli obiettivi assegnati risultano, pertanto, chiari, misurabili e concretamente realizzabili. Essi sono il frutto della preventiva concertazione con i singoli Responsabili delle Aree, che li hanno proposti, sottoposti all'esame del Nucleo di Valutazione e definiti dalla Giunta Comunale: tale procedimento è stato ritenuto indispensabile al fine di determinare le irrinunciabili condizioni di condivisione del processo di controllo e la motivazione dei soggetti responsabili della realizzazione degli obiettivi stessi.

Si è cercato di dare priorità agli interventi già iniziati e a quelle procedure che devono essere ancora concluse, nonché a quegli obiettivi per i quali sono già state previste le necessarie risorse finanziarie o che non comportano impegni di spesa; per quegli interventi per i quali invece si è in attesa di acquisire i finanziamenti, già richiesti ad altri Enti, i relativi obiettivi sono stati considerati per indirizzare celermente l'azione amministrativa al loro raggiungimento non appena reperite le risorse.

Gli obiettivi, così come enucleati, tengono conto della struttura organizzativa in ultimo approvata, dei provvedimenti di nomina dei Responsabili di Area per il triennio 2021-2023 ed inoltre del Regolamento delle Performance, approvato con deliberazione di G.M. n. 88 del 29/12/2015, modificato con deliberazione di G.M. n. 102 del 28/11/2017 e poi in definitiva approvato nell'ambito del Regolamento per il conferimento e la pesatura/graduazione e valutazione delle Posizioni Organizzative di cui alle delibere di G.M. n. 33 del 07/05/2019 e n. 92 del 14/10/2019.

Ogni Responsabile di Area sarà tenuto a produrre una relazione in cui verranno descritte le principali attività svolte dal centro di responsabilità nell'anno 2021, evidenziando le principali novità rispetto agli anni precedenti.

Ciascun Responsabile di Area è tenuto a garantire il corretto funzionamento dell'Ufficio cui è preposto nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e nell'erogazione dei servizi ai cittadini, nel rispetto dei vincoli e delle prescrizioni dettate da norme di legge e dai regolamenti comunali.

Vengono, inoltre, specificati nel P.d.O. quegli obiettivi ulteriori rispetto alla ordinaria attività degli uffici comunali che il Sindaco e la Giunta comunale individuano come strategici e fondamentali in relazione al Programma amministrativo da attuare.

Costituisce generale fattore di riduzione della valutazione ottenuta il mancato rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge che regolano l'attività dell'ufficio nelle materie di propria competenza.

Nella logica dell'“Albero della performance” (Delibera Civit n. 112/2010), il “Mandato istituzionale” e la “Missione” dell'Ente locale sono articolati in “aree strategiche”. In particolare, le aree strategiche costituiscono i principali “campi” di azione entro cui l'Ente locale intende muoversi nella prospettiva di realizzare il proprio “Mandato istituzionale” e la propria “Missione”.

La logica di fondo è quella di individuare per ogni Settore di attività uno o più obiettivi strategici che sono riportati nell'**Allegato “B”**.

In particolare, da ogni obiettivo strategico discendono uno o più schede del “Piano esecutivo di gestione” che prevedono il raggiungimento di specifici obiettivi “operativi” o di “sviluppo” annuali/infrannuali di cui all'**Allegato “C”**.

È il caso di specificare che le aree strategiche non vanno confuse con i centri di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente. Generalmente, un'area strategica è trasversale a più unità organizzative (Aree), nel senso che richiede il coinvolgimento di più unità.

Ogni apicale in Posizione Organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici, ed è su questi obiettivi che maggiormente si concentra la misurazione della performance organizzativa dei singoli settori e complessiva dell'Ente.

Ogni Responsabile di Area, titolare di posizione organizzativa, ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base connaturata al ruolo. Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche delineate nel DUP e gli obiettivi operativi descritti nel Piano performance/PEG, che definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo per il 2021 e gli anni successivi qui delineati.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, infine, ogni Responsabile di Area verrà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base degli obiettivi e indicatori individuati per i progetti strategici e di miglioramento riportati nell'**Allegato “C”**, oltre che sulla qualità degli atti e dei servizi prodotti, nonché da elementi basati sul giudizio degli utenti dei servizi raccolto attraverso eventuali customer satisfaction.

Il Segretario Generale, sempre per i medesimi fini, verrà valutato secondo i criteri validi per i Responsabili di Area, nei limiti della loro compatibilità con le particolari e delicate funzioni espletate.

Il restante personale verrà valutato dai Responsabili di Area sulla base degli obiettivi e indicatori per gli stessi individuati e riportati nella scheda di valutazione.

È obiettivo dell'Amministrazione e dello Scrivente di lavorare con il Nucleo di Valutazione per applicare il principio di miglioramento continuo, anche agli aspetti relativi alla performance e alla valutazione/incentivazione del personale.

Dalla Residenza Municipale, 08/06/2021.

Il Segretario Generale  
(Dott. Giuseppe Scilla)

