

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE

(PIANO DELLA PERFORMANCE)

ESERCIZI 2020/2022

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) di questo Comune con popolazione di n. 2605 abitanti, pur non essendo obbligatorio per legge, viene ugualmente redatto (per il quinto anno con funzioni organizzativa ed autorizzatoria per l'intero triennio 2020/2022) per consentire una migliore e più dettagliata gestione finanziaria del bilancio comunale, nonché per permetterne un più semplice e adeguato controllo di gestione. L'adozione di uno specifico piano di gestione annuale ha consentito negli anni scorsi di instaurare un rapporto più diretto e concreto con i responsabili di posizioni organizzative dell'Ente cui viene demandata la gestione ordinaria del bilancio dell'Ente.

Dall'esercizio 2016 con l'entrata in vigore della nuova disciplina in materia di armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. 23/06/2011 n. 118, il PEG ha assunto la funzione di documento di dettaglio della programmazione operativa contenuta nella apposita Sezione del Documento unico di programmazione.

È tramite il P.E.G. difatti che vengono annualmente affidati a ciascun responsabile i rispettivi budget da gestire collegati agli obiettivi generali inseriti nella relazione previsionale e programmatica sino al 2015 e nel Documento unico di programmazione dal 2016 ed agli obiettivi particolari e specifici anch'essi stabiliti espressamente in sede di P.E.G.

Il ruolo del P.E.G. risulta poi ancora più rafforzato dall'entrata in vigore del D.L.vo 27/10/2009 n. 150 (come recentemente modificato ed integrato dal D.Lgs. 25/05/2017 n. 74) in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il P.E.G. rappresenta difatti un tassello indispensabile, per altro già attuale da anni, per la misurazione e valutazione dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

In attuazione del predetto D.L.vo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 30/11/2010 sono stati definiti i criteri generali in materia di misurazione e valutazione della performance e con deliberazioni di Giunta comunale n. 86 del 29/12/2010, n. 127 del 29/12/2017 e n. 110 del 14/11/2018 sono state apportate apposite integrazioni al regolamento comunale di ordinamento degli uffici e servizi a disciplina della materia a livello comunale.

Successivamente la Giunta comunale ha provveduto a nominare con decorrenza dal 11/05/2011 il proprio organismo di valutazione (rinominato da ultimo con deliberazione della G.C. n. 49 del 19/05/2017) e ad adottare con atto n. 76 del 15/10/2011, poi aggiornato con atti n. 107 del 06/11/2013, n. 121 del 31/12/2014, n. 128 del 29/12/2017 e n. 138 del 28/12/2018, il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance.

Anche ai sensi del D.L.vo 150/2009, così come stabilito dai D.Lgs. 267/2000 e in modo più puntuale dal D.Lgs. 118/2011, con il P.E.G. l'Amministrazione comunale deve definire i propri indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi, oltre ad individuare gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance e gli obiettivi da assegnare ai responsabili di posizioni organizzative con i relativi indicatori.

A tal fine specifici indirizzi operativi a livello di obiettivi e risultati attesi sono stati stabiliti in sede di Documento unico di programmazione 2020 – 2022 e vengono qui riportati in apposito allegato ("B1") alla presente relazione, congiuntamente ad ulteriori particolari obiettivi in questa sede definiti per il solo primo anno di gestione (allegato "B2" esercizio 2020).

Il presente Piano Esecutivo di Gestione è stato pertanto redatto in base alla precitata normativa per contenere e sviluppare oltre agli indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione in generale, gli obiettivi specifici assegnati ai responsabili di aree organizzative, in modo tale da assumere il ruolo di un vero

e proprio piano della performance che si concluderà con la misurazione e valutazione dei risultati raggiunti sia a livello amministrativo generale che a livello di singolo responsabile di posizione organizzativa.

Il presente Piano Esecutivo di Gestione si compone pertanto dei seguenti elaborati:

- il piano esecutivo di gestione vero e proprio che costituisce l'elaborazione finanziaria, per capitoli ed articoli di entrata e di spesa con relativa indicazione del responsabile di posizione organizzativa a cui sono affidati in gestione, del bilancio e del Documento unico di programmazione del triennio di competenza; allo stesso viene allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati (allegato n. 12 al D. Lgs. 118/2011), la suddivisione del bilancio per responsabili, centri di responsabilità e programmi sia per le entrate (risorse) che per le spese (costi) e gli ulteriori elaborati contabili previsti dal nuovo sistema armonizzato di contabilità pubblica (Allegato "A");
- il piano dettagliato degli obiettivi e risultati attesi assegnati a ciascun responsabile di posizione organizzativa che richiama ed integra quanto già stabilito al riguardo nel Documento unico di programmazione al bilancio pluriennale 2020 – 2022 e prevedendone per l'esercizio 2020 una ulteriore specificazione (Allegati "B1" e "B2" alla presente relazione);
- i criteri per la misurazione e valutazione della performance dei responsabili di posizioni organizzative approvati con deliberazione di G.C. n. 76 del 15/10/2011, n. 107 del 06/11/2013, n. 121 del 31/12/2014, n. 128 del 29/12/2017 e n. 138 del 28/12/2018 (riassunti nell'allegato "C").

La definizione del budget di spesa affidato in gestione a ciascun responsabile di area organizzativa, è prevista nel predetto Documento unico di programmazione e nello stesso piano esecutivo di gestione.

Trattandosi del quinto anno di redazione della presente nuova versione, il Piano Esecutivo di Gestione in questione necessita di alcune precisazioni:

- **DURATA:** pur essendo sviluppato a livello finanziario ed organizzativo per una durata triennale corrispondente al bilancio ed al Documento unico di programmazione ai quali è riferito, il piano in oggetto analizza in modo più particolare ed approfondito l'esercizio di competenza 2020: del resto l'estrema precarietà dell'attuale situazione finanziaria e legislativa, con ripetuti ed importanti dispositivi di legge adottati od in fase di discussione parlamentare, che riformeranno sensibilmente il sistema organizzativo e tributario degli enti locali, renderebbe difficile ed inattendibile ogni forma di previsione più dettagliata di obiettivi e risultati per i prossimi esercizi 2021/2022.
- **OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AMMINISTRAZIONE:** il presente piano si limita a sviluppare a livello operativo gli obiettivi strategici e di sviluppo che l'Amministrazione comunale si è già concretamente data in sede di approvazione del bilancio e del Documento unico di programmazione 2020/2022 in linea con le proprie linee programmatiche di governo e con il proprio piano generale di sviluppo (adottato con deliberazione del C.C. n. 41 del 22/08/2014) e la cui realizzazione verrà specificatamente valutata in sede di approvazione di ciascun conto consuntivo annuale di esercizio.
- **VALUTAZIONE DIPENDENTI:** la valutazione di ciascun dipendente che non ricopra incarichi di responsabilità verrà effettuata da parte dei relativi responsabili di aree organizzative in base a metodologie definite congiuntamente con l'Organismo di valutazione ed ai sensi della vigente disciplina regolamentare, la cui approvazione non rientra tra le competenze del presente piano.
- **CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE responsabili aree organizzative:** trattandosi dell'ottavo anno di attuazione della nuova disciplina introdotta dal D.L.vo 150/2009, la definizione dei criteri per la misurazione e la valutazione della performance dei responsabili di aree organizzative è stata dal 2014 oggetto di rielaborazione da parte dell'Organismo di valutazione (G.C. 107/2013, 121/2014, 128/2017 e 138/2018) pur confermando le linee essenziali di indirizzo previgenti (G.C. 76/2011). Vedasi a tal proposito la nota allegata sub "C".

A ciascun responsabile di posizione organizzativa sono altresì attribuite per legge o regolamentazione comunale le seguenti specifiche responsabilità e funzioni la cui osservanza sarà oggetto di verifica e valutazione da parte dell'Organismo a ciò deputato:

- attuazione programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 44 D.L.vo 33/2013 come modificato ed integrato dal D.Lgs. 25/05/2016 n. 97);

- attuazione piano prevenzione della corruzione (Legge 190/2012 come modificato ed integrato dal D.Lgs. 25/05/2016 n. 97);
- attuazione disposizioni in materia di acquisti e riduzione delle spese (art. 1 D.L. 95/2012 “Spending review”);
- attuazione nuova disciplina in materia di controlli interni (apposito regolamento comunale in attuazione D.L. 174/2012);
- attuazione piano razionalizzazione spese funzionamento (ai sensi art. 2 Legge 244/2007, art. 16 D.L. 98/2011 e art. 16 D.L. 95/2012).

Vignolo, lì 08.01.2020