



COMUNE di FROSINONE

GIUNTA COMUNALE

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI

PIANO DELLA PERFORMANCE

CONTROLLO DI GESTIONE E DELLA QUALITA' DEI SERVIZI

CONTROLLO STRATEGICO

PERIODO 2019-2021

Le nuove disposizioni sulla contabilità armonizzata contenute nel d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2014, n. 126, hanno inciso sulla nuova disposizione dell'art.169 del TUEL ed in particolare sul comma 3-bis il quale precisa che *"... Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG"*.

L'Art.10, comma 5 del d.lgs. 150/09, prevede che *"in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"*.

Infine, le disposizioni di cui al D.l.174/2012 prevedono che nell'anno 2015 i Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti effettuino la pianificazione strategica.

Per quanto riguarda il collegamento tra piano dettagliato degli obiettivi e piano della performance, l'articolo 18 bis del d.lgs. 118/2011, introdotto dal d.lgs. 126/2014 precisa che:

Al Comma 1. *"Al fine di consentire la comparazione dei bilanci, gli enti adottano un sistema di indicatori semplici, denominato «Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio» misurabili e riferiti ai programmi e agli altri aggregati del bilancio, costruiti secondo criteri e metodologie comuni".;*

Al comma 3. *"Gli enti locali ed i loro enti e organismi strumentali allegano il "Piano" di cui al comma 1 al bilancio di previsione o del budget di esercizio e del bilancio consuntivo o del bilancio di esercizio";*

Al comma 4. *"Il sistema comune di indicatori di risultato degli enti locali e dei loro enti ed organismi strumentali è definito con decreto del Ministero dell'interno, su proposta della Commissione sull'armonizzazione contabile degli enti territoriali. L'adozione del Piano di cui al comma 1 è obbligatoria a decorrere dall'esercizio successivo all'emanazione dei rispettivi decreti"*.

In merito al piano degli indicatori per gli enti locali, il Ministero dell'Economia e delle Finanze con decreto del 09/12/2015, dopo specifica proposta della Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali approvata nella riunione del 25 novembre 2015, ha definito il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 18-bis del decreto legislativo 23 giugno 2011 n. 118 del 2011, secondo schemi allegati al citato decreto, con riferimento sia al bilancio di previsione che al rendiconto della gestione. A tale fine sono stati pubblicati sul sito istituzionale informatico del Comune, sia gli indicatori del bilancio di previsione 2019-2021, sia sono in fase di pubblicazione quelli relativi al conto consuntivo 2018. Tale nuovo adempimento, impone alle amministrazioni locali, anche di predisporre una nuovo sistema di misurazione e valutazione, il quale sarà oggetto di verifica di congruità da parte dell'Organismo Interno di Valutazione. Il Comune di Frosinone, anche in funzione del rinnovo contrattuale delle funzioni locali, utilizzerà anche per l'anno 2019 l'attuale sistema di misurazione e valutazione, nonché il collegamento tra il PEG e il Piano della Performance, tenendo conto dei parametri previsti dal citato piano degli indicatori previsti nel bilancio di previsione 2019-2021 e soprattutto nel conto consuntivo cui collegare la performance di ente. Nell'anno

2019 i dirigenti ed il personale titolare di posizione organizzativa, nonché il restante personale dei livelli, saranno oggetto di valutazione in riferimento alla performance organizzativa discendente da indicatori che saranno verificati nel conto consuntivo 2019 con un peso non inferiore alle seguenti percentuali:

- Performance organizzativa Dirigenti e Segretario: il peso del miglioramento degli indicatori sarà pari al 20% della retribuzione di risultato, di cui il 10% quale performance di ente e 10% quale performance di Settore. Spetta alla giunta comunale individuare gli altri obiettivi strategici e individuali dei dirigenti il cui valore sia pari all'80% delle risorse stanziare, in modo non diverso dagli anni precedenti;
- Performance organizzativa dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità: il peso degli indicatori (a cascata) sarà pari al 20% della retribuzione di risultato, l'80% del valore sarà invece collegato agli obiettivi strategici ed individuali stabiliti anche a cascata per quelli assegnati ai dirigenti dalla giunta comunale;
- Performance organizzativa del restante personale dei livelli: il peso degli indicatori (a cascata) sarà pari al 10% della produttività organizzativa di ente e del 10% della produttività organizzativa di settore stanziata nel fondo delle risorse decentrate approvato nell'anno di riferimento, restano fermi gli ulteriori stanziamenti stabiliti negli eventuali piani di razionalizzazione delle spese.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

In merito agli indicatori che saranno presi in considerazione nel conto consuntivo 2018, ai fini dell'erogazione della retribuzione riferita alla citata performance organizzativa, considerata la valenza delle entrate anche a fronte dei nuovi principi della competenza finanziaria potenziata, saranno considerati i seguenti indicatori come migliorativi della c.d. performance di ente:

1. Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti: valore da migliorare rispetto al dato a consuntivo 2018;
2. Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente: valore da migliorare rispetto al seguente dato di consuntivo 2018;
3. Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente: valore da migliorare rispetto al seguente dato di consuntivo 2018;
4. Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario): valore da migliorare rispetto al conto consuntivo 2018 (al netto dei rinnovi contrattuali);
5. Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto): valore da migliorare rispetto al conto consuntivo 2018 (al netto dei rinnovi contrattuali);
6. Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura): valore da migliorare rispetto al conto consuntivo 2018;
5. Rispetto del piano di riequilibrio nelle seguenti componenti: a) recupero disavanzo stabilito nel piano approvato dalla Corte dei conti; b) riduzione delle spese per prestazioni di servizi almeno pari al 10% come da piano approvato; c) riduzione della spesa per trasferimenti a carico dell'ente almeno pari al 25% delle

spese a carico dell'ente dell'anno 2012; d) rispetto della percentuale di copertura dei costi a domanda individuale.

Si precisa come il citato piano degli indicatori, ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 91/2011, espone informazioni sintetiche relative ai principali obiettivi da realizzare, con riferimento agli stessi programmi del bilancio per il triennio della programmazione finanziaria, e riporta gli indicatori individuati per quantificare tali obiettivi, nonché la misurazione annuale degli stessi indicatori per monitorare i risultati conseguiti. Inoltre, il Piano é coerente con il sistema di obiettivi ed indicatori adottati da ciascuna amministrazione ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

Come precisato un 10% della performance organizzativa riguarda i risultato raggiunti dal Singolo Settore, in termini di razionalizzazione delle spese per giungere a livelli di bechmarking ottenuti da un'analisi comparata in comuni della medesima ampiezza. Gli obiettivi di performance di settore, in considerazione della grave crisi finanziaria, sono pertanto i seguenti:

- Settore Gestione Risorse: riduzione strutturale delle spese del personale sulla base della spesa media procapite da verificarsi in fase di conto consuntivo sulla base di una programmazione formalmente approvata dall'organo esecutivo (personale); realizzazione delle entrate previste in bilancio in valore assoluto (tributi); rispetto dei tempi dei nuovi adempimenti previsti in ambito finanziario (attivazione e gestione della piattaforma crediti commerciali; attivazione del SIOPE+; bilancio consolidato in conformità alla normativa vigente dopo aver definito il perimetro di consolidamento);
- Settore Governance : razionalizzazione delle spese per consumi da utenze (energia elettrica; gas; acqua) di propria competenza; realizzazione delle entrate da vendita degli immobili; formale approvazione dell'inventario dei beni immobili e mobili; verifica e rispetto delle entrate e dei relativi incassi rispetto ai dati di bilancio; razionalizzazione delle spese previste nel PEG di competenza;
- Settore Welfare: in considerazione dell'incidenza delle spese del Settore risulta fondamentale una razionalizzazione delle spese di competenza del Comune da realizzarsi attraverso le seguenti azioni: a) razionalizzazione delle spese per i servizi a domanda individuale anche mediante esternalizzazione dei servizi indicando il personale in disponibilità; b) razionalizzazione delle spese riferite ai contributi a carico dell'ente; c) razionalizzazione delle spese previste nel bilancio di previsione per tutti i servizi gestiti. Particolare cura dovrà essere posta in termini di entrate verificando che gli incassi siano conformi agli accertamenti, con obbligo di indicare per ogni spesa le fonte di finanziamento della parte in entrata;
- Polizia Locale: particolare cura dovrà essere posta all'effettivo accertamento delle entrate stanziare in bilancio sia in termini di accertamento che di miglioramento in termini di incassi; razionalizzazione delle spese mediante specifica indicazione rispetto a quelle stanziare nel PEG;
- Settore Lavori Pubblici e manutenzioni: razionalizzazione delle spese per consumi da utenze (energia elettrica; gas; acqua); recupero delle anticipazioni di tesoreria mediante predisposizione di decreti

ingiuntivi e rendicontazione delle opere pubbliche in sospeso; predisposizione dei cronoprogrammi dei lavori pubblici e predisposizione del nuovo schema della programmazione delle opere pubbliche e delle forniture di beni e servizi adottati con il decreto n. 14/2018 del Ministero delle Infrastrutture e Trasporti (Corte dei conti, Sezione Autonomie deliberazione n.8/2018); corretta determinazione del Fondo pluriennale vincolato di parte capitale;

- Settore Urbanistica: realizzazione delle entrate in conto capitale (oneri di urbanizzazione e condoni edilizi) mediante accertamento delle entrate ed incassi delle stesse in conformità ai valori iscritti nel bilancio di previsione 2019; conclusione delle attività di pianificazione urbanistica e regolamento edilizio;
- Segreteria generale, avvocatura e servizi CED: ricognizione analitica delle cause pendenti e della probabilità di soccombenza; razionalizzazione delle spese informatiche e di telecomunicazione per giungere all'obiettivo di benchmarking inserito quale spesa nel bilancio di previsione; razionalizzazione delle spese con proposta di istituzione di un albo per l'affidamento degli incarichi legali;

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per la performance individuale pari all'80% delle risorse stanziare nel fondo per la performance individuale, sarà distribuita a seguito della certificazione da parte dei dirigenti della realizzazione degli obiettivi stabiliti, come ad oggi, dal piano della performance approvato dalla Giunta Comunale, mentre un 20% di tali risorse saranno collegate al raggiungimento degli obiettivi individuali da parte dei dirigenti. La certificazione del raggiungimento degli obiettivi individuali dei dirigenti si riflette, pertanto, a cascata sulla produttività individuale del proprio personale sia titolare di posizione organizzativa che dell'ufficio o settore di appartenenza, previa valutazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, cui spetterà almeno un monitoraggio annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi.

ADEMPIMENTO DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Settore Gestione Risorse a seguito dell'approvazione del PEG, del piano degli obiettivi e del piano della performance, da parte della Giunta Comunale, procederà alla modifica nei modi sopra esposti, a seguito della contrattazione dei criteri con le parti sindacali, al fine di rendere coerente la distribuzione del trattamento accessorio del personale dirigenziale e non della performance di Ente, fermo restando la verifica da parte dell'OIV come previsto nel nuovo decreto sulla performance in fase di approvazione definitiva da parte del Governo.

In merito alla costituzione del fondo, il Settore Gestione Risorse attende si dovrà attenere alle indicazioni formulate dal Consiglio Comunale in merito alla sua riduzione, nonché sulla base del calcolo previsto dal recente decreto crescita (d.l. n.34/2019). Spetta al Presidente di parte pubblica condurre le trattative con la delegazione trattante di parte sindacale, per giungere alla negoziazione del fondo decentrato entro la fine dell'anno 2019, secondo i nuovi principi della contabilità armonizzata.

PIANO DEGLI OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE STRATEGICA

DEFINIZIONE DEGLI AMBITI STRATEGICI

Nella definizione del piano degli obiettivi, è necessario ricordare come il Comune di Frosinone sia sottoposto a procedura di riequilibrio finanziario, ai sensi dell'art.243-bis del TUEL. In tale procedura sono definiti gli obiettivi "intermedi" che il Comune di Frosinone dovrà obbligatoriamente attuare, al fine della congruità delle misure previste ed adottate in sede di approvazione del citato piano da parte delle Corti dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Lazio nella deliberazione n.256/2013.

Gli obiettivi prevedono:

- Riduzione del 10% delle spese per prestazioni di servizi;
- Riduzione del 25% delle spese per trasferimenti a carico del Comune;
- Rientro del disavanzo di amministrazione secondo la tempistica prevista nel piano decennale;
- Negoziazione e accertamento dei debiti fuori bilancio nei limiti e nelle annualità previste nel piano;
- Negoziazione e accertamento delle passività pregresse per i debiti verso i professionisti legali;
- La determinazione dei flussi di cassa positivi, atti a ripristinare le condizioni di riequilibrio finanziario di cassa, ed al contempo il rispetto dei tempi medi di pagamento previsti dal d.l.66/2014 così come modificato ed integrato anche dal d.l.75/2015.

Accanto agli obiettivi del piano di riequilibrio, il passaggio ai nuovi principi della contabilità armonizzata impongono la correttezza delle operazioni da parte dei Settori dell'Ente sia in tema di impegni di spesa che in tema di accertamento delle entrate, atti a riavvicinare il più possibile la contabilità di competenza con quella di cassa. A tal riguardo, appare utile ricordare ai dirigenti dei Settori, come già l'art.9 comma 1 lett. a) n. 2 d.l. n. 78/2009 convertito dalla l. n. 102/2009, pone in capo al funzionario che impegna una spesa l'obbligo di accertare preventivamente che il programma dei pagamenti sia compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica. Si tratta di obbligo preventivo posto direttamente in capo al funzionario o dirigente che effettua l'impegno, di qualunque servizio o settore esso sia e che va fatto a prescindere dalle modalità di finanziamento della spesa, essendo funzionale innanzitutto ad una verifica di cassa circa l'effettiva sostenibilità del pagamento nei termini contrattualmente previsti e alla conformità dello stesso con il complesso dei vincoli vigenti. La suddetta verifica preventiva è infatti essenzialmente un controllo inerente la cassa finalizzato ad assicurare l'effettività del pagamento nei tempi stabiliti, da effettuarsi operativamente mediante una programmazione dei flussi di cassa ed un successivo monitoraggio nel corso dell'anno delle disponibilità liquide, onde scongiurare ritardi anche con riferimento alle previsioni contenute nel d.lgs. n. 231/2002, modificato dal d.lgs. n. 192/2012, in tema di lotta al ritardo nei pagamenti delle transazioni commerciali (*ex multis* Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n.98/2015). In merito ai possibili finanziamenti regionali in ritardo, in disparte da eventuali considerazioni delle motivazioni, si precisa come la Corte di Cassazione a Sezioni Unite, nella recente sentenza 18/12/2014 n. 26657, ha precisato che l'eventuale richiesta di un finanziamento dell'opera da parte di altro ente pubblico non va confusa con l'obbligo imposto al Comune, in funzione di inderogabili esigenze di certezza, trasparenza e di corretta gestione della spesa pubblica, di indicare nella delibera autorizzativa del contratto, anzitutto,

l'impegno di spesa necessario onde provvedere al pagamento del corrispettivo già pattuito. La registrazione dell'impegno contabile, portato a conoscenza del privato (che è atto vincolativo delle somme occorrenti per una data spesa) va tenuta distinta dall'impegno di spesa, che esprime un concetto più ampio e generale e che esiste a carico dell'ente contraente, ancorché sospensivamente condizionato all'ottenimento del finanziamento. Da ciò ne deriva che dal contratto sorge, comunque, un'obbligazione di pagamento, a carico del Comune, nonché il rilievo che siffatta obbligazione non può restare sottratta alla normativa in materia di assunzione di impegni di spese degli enti locali, attesa l'inderogabilità delle modalità procedurali imposte dalla normativa, che non contempla eccezioni.

Assume, pertanto, importanza strategica per ogni Settore procedere ad una puntuale ricognizione della propria posizione creditoria, attivando le necessarie procedure, anche con decreti ingiuntivi, per il recupero dei crediti vantati dall'Ente. Solo attraverso tale operazione congiunta si avrà la possibilità di giungere ad un flusso di cassa positivo atto a ripristinare, mediante rimborso alla CDP, il debito contratto dall'amministrazione a 30 anni per soddisfare da un lato i fornitori e dall'altro per il rispetto dei tempi medi di pagamento.

Si ricorda come la legge di bilancio 2019 ha eliminato l'obbligo del pareggio di bilancio con la conseguenza che gli enti locali dovranno raggiungere sia l'equilibrio di parte corrente che di quello in conto capitale, trattasi del principio dell'equilibrio di bilancio ai sensi legge n. 243 del 2012, che ha stabilito l'introduzione di un saldo unico non negativo in termini di competenza tra le entrate finali e le spese finali, sia nella fase di previsione che di rendiconto. Il Governo ha giustificato tale passaggio in considerazione del fatto che tale saldo è disciplinato dall'ordinamento contabile (articolo 162, comma 6, del TUEL e articolo 40 del decreto legislativo n. 118 del 2011) che prevede l'obbligo di approvare il bilancio di previsione che garantisca l'equilibrio di parte corrente, compreso l'ammortamento dei prestiti, così come l'equilibrio di cassa per tutti gli enti territoriali.

Una accurata gestione degli equilibri di bilancio da parte dei Settori dell'Ente appare, pertanto, di fondamentale importanza.

Si ribadisce come il DUP costituisca presupposto indispensabile ed obbligatorio per l'approvazione del bilancio di previsione. Precisato quanto sopra, l'allegato 4/1 del d.lgs.118/2011, come recentemente modificato ed integrato con decreto interministeriale del 20/05/2015, definisce i contenuti minimi del Documento Unico di Programmazione. La tabella che segue, mostra in visione schematica la separazione e i contenuti che sono previsti nel documento di programmazione che è suddiviso in due sezioni: La sezione strategica e quella operativa.

CONTENUTI	DEFINIZIONI	NOTE
1.La Sezione Strategica	Sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente	Definito anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea
1.1 Principali scelte	In coerenza con il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo definisce: <ul style="list-style-type: none"> Le politiche di mandato che l'ente vuole 	Nel primo anno del mandato amministrativo, individuati gli indirizzi strategici, sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato.

	<p>sviluppare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato 	
1.2 Obiettivi per missione	<p>Gli obiettivi strategici, nell'ambito di ciascuna missione, sono definiti con riferimento all'ente. Per ogni obiettivo strategico è individuato anche il contributo che il gruppo amministrazione pubblica può e deve fornire per il suo conseguimento.</p>	<p>L'individuazione degli obiettivi strategici consegue a un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.</p>
1.3 Analisi strategica – condizioni esterne	<p>Obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali</p>	
	<p>Valutazione corrente e prospettica della situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico</p>	
	<p>Parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente e dei propri enti strumentali, segnalando le differenze rispetto ai parametri considerati nella Decisione di Economia e Finanza (DEF)</p>	
1.4 Analisi strategica – condizioni interne	<p>Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali tenuto conto dei fabbisogni e dei costi standard.</p>	<p>Vanno definiti gli indirizzi generali sul ruolo degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate con riferimento anche alla loro situazione economica e finanziaria, agli obiettivi di servizio e gestionali che devono perseguire e alle procedure di controllo di competenza dell'ente.</p>
	<p>Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica. Con approfondimento dei seguenti aspetti: a. gli investimenti e la realizzazione delle opere pubbliche con indicazione del fabbisogno in termini di spesa di investimento e dei riflessi per quanto riguarda la spesa corrente per ciascuno degli anni dell'arco temporale di riferimento; b. i programmi ed i progetti di investimento in corso di esecuzione e non ancora conclusi; c. i tributi e le tariffe dei servizi pubblici; d. la spesa corrente con specifico riferimento alla gestione delle funzioni fondamentali anche con riferimento alla qualità dei servizi resi e agli obiettivi di servizio; e. l'analisi delle necessità finanziarie e strutturali per l'espletamento dei programmi ricompresi nelle varie missioni; f. la gestione del patrimonio; g. il reperimento e l'impiego di risorse straordinarie e in conto capitale; h. l'indebitamento con analisi della relativa sostenibilità e andamento tendenziale; i. gli equilibri della situazione corrente e generali del bilancio ed i relativi equilibri in termini di cassa.</p>	<p>Analisi svolta in modo particolare nel periodo di mandato amministrativo</p>
	<p>Disponibilità e gestione delle risorse umane</p>	<p>Con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo anche in termini di spesa</p>
	<p>Coerenza e compatibilità presente e futura con le disposizioni del patto di stabilità interno e con i vincoli di finanza pubblica</p>	
2. La Sezione Operativa	<p>Contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici. Per ogni programma sono individuati gli aspetti finanziari, sia in termini di competenza con riferimento all'intero periodo considerato, che di cassa con riferimento al primo esercizio, della manovra di bilancio.</p>	<p>Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere</p>
2.1 Parte 1 Missioni e Programmi	<p>Per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nell'arco pluriennale di</p>	<p>La definizione degli obiettivi dei programmi che l'ente intende realizzare deve avvenire in modo coerente con gli obiettivi strategici.</p>

	<p>riferimento.</p> <p>Per ogni programma devono essere definite le finalità e gli obiettivi annuali e pluriennali che si intendono perseguire, la motivazione delle scelte effettuate ed individuate le risorse finanziarie, umane e strumentali ad esso destinate. L'analisi delle condizioni operative dell'ente costituisce il punto di partenza della attività di programmazione operativa dell'ente. L'analisi delle condizioni operative dell'ente deve essere realizzata con riferimento ai seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nonché le caratteristiche dei servizi dell'ente; • i bisogni per ciascun programma all'interno delle missioni, con particolare riferimento ai servizi fondamentali; • gli orientamenti circa i contenuti degli obiettivi del Patto di Stabilità interno da perseguire ai sensi della normativa in materia e le relative disposizioni per i propri enti strumentali e società controllate e partecipate; • per la parte entrata, una valutazione generale sui mezzi finanziari, individuando le fonti di finanziamento ed evidenziando l'andamento storico degli stessi ed i relativi vincoli. La valutazione delle risorse finanziarie deve offrire, a conforto della veridicità della previsione, un trend storico che evidenzii gli scostamenti rispetto agli «accertamenti», tenuto conto dell'effettivo andamento degli esercizi precedenti; • gli indirizzi in materia di tributi e tariffe dei servizi; • la valutazione e gli indirizzi sul ricorso all'indebitamento per il finanziamento degli investimenti, sulla capacità di indebitamento e relativa sostenibilità in termini di equilibri di bilancio e sulla compatibilità con i vincoli di finanza pubblica; • per la parte spesa, l'analisi degli impegni pluriennali di spesa già assunti; • la descrizione e l'analisi della situazione economico – finanziaria degli organismi aziendali facenti parte del gruppo amministrazione pubblica e degli effetti della stessa sugli equilibri annuali e pluriennali del bilancio. Si indicheranno anche gli obiettivi che si intendono raggiungere tramite gli organismi gestionali esterni, sia in termini di bilancio sia in termini di efficienza, efficacia ed economicità. <p>Una particolare analisi dovrà essere dedicata al "Fondo pluriennale vincolato" sia di parte corrente, sia relativo agli interventi in conto capitale, non solo dal punto di vista contabile, ma per valutare tempi e modalità della realizzazione dei programmi e degli obiettivi dell'amministrazione.</p>	<p>Gli obiettivi individuati per ogni programma rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli obiettivi strategici e costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione. Deve essere previsto un controllo annuale al fine del loro grado di raggiungimento. I programmi devono essere analiticamente definiti in modo da costituire la base sulla quale implementare il processo di definizione degli indirizzi e delle scelte che deve, successivamente, portare, tramite la predisposizione e l'approvazione del PEG, all'affidamento di obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi.</p>
<p>2.2 Parte 2 1. Programmazione LL.PP.</p>	<p>La realizzazione dei lavori pubblici degli enti locali deve essere svolta in conformità ad un programma triennale e ai suoi aggiornamenti annuali. Il programma deve in ogni modo indicare: o le priorità e le azioni da intraprendere come richiesto dalla legge; o la stima dei tempi e la durata degli adempimenti amministrativi di realizzazione delle opere e del collaudo; o La stima dei fabbisogni espressi in termini sia di competenza, sia di cassa, al fine del relativo finanziamento in coerenza con i vincoli di finanza pubblica.</p>	<p>I lavori da realizzare nel primo anno del triennio sono compresi nell'elenco annuale che costituisce il documento di previsione per gli investimenti in lavori pubblici e il loro finanziamento. Ogni ente locale deve analizzare, identificare e quantificare gli interventi e le risorse reperibili per il loro finanziamento. Trattando della programmazione dei lavori pubblici si dovrà fare necessariamente riferimento al "Fondo pluriennale vincolato" come saldo finanziario, costituito da risorse già accertate destinate al finanziamento di obbligazioni passive dell'ente già impegnate, ma esigibili in esercizi successivi a quello in cui è accertata l'entrata.</p>
<p>2.2 Parte 2 2. Personale</p>	<p>La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi</p>	

	compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.	
2.2 Parte 2 3. Patrimonio	L'ente, con apposita delibera dell'organo di governo individua, redigendo apposito elenco, i singoli immobili di proprietà dell'ente. Tra questi devono essere individuati quelli non strumentali all'esercizio delle proprie funzioni istituzionali e quelli suscettibili di valorizzazione ovvero di dismissione.	Sulla base delle informazioni contenute nell'elenco deve essere predisposto il "Piano delle alienazioni e valorizzazioni patrimoniali" quale parte integrante del DUP
2.2 Parte 2 4. Ulteriore strumenti di programmazione	Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, comma 4, del D.L. 98/2011 – L. 111/2011	

OBIETTIVI STRATEGICI E ORGANIZZATIVI

Il piano della performance per l'anno 2019-2021 riguarda in via prevalente la declinazione degli obiettivi strategici come sopra individuati, che sono sintetizzati nei primi tre obiettivi. In considerazione della crisi finanziaria e di cassa del Comune, aspetto strategico e di importanza fondamentale per l'amministrazione è rappresentato dall'ingente recupero delle risorse presenti nei residui attivi del Settore lavori Pubblici, a fronte delle consistenti anticipazioni finanziarie effettuate sino ad oggi da parte dell'Ente nei confronti della Regione Lazio, il che impone l'attivazione e la conclusione dei procedimenti di recupero delle citate somme. Unitamente al recupero dei crediti vantati dall'Ente, altro fattore strategico di rilevante importanza è rappresentato dal rispetto dei tempi medi di pagamento secondo le indicazioni fornite dal D.L.66/2014, come modificato ed integrato dal d.l.75/2015. Infine, ciascun dirigente avrà l'obbligo di verificare nella fase iniziale le relative capacità finanziarie in tema di vincoli prima di effettuare l'impegno contabile.

Accanto agli obiettivi strategici sono indicati nella scheda seguente, in aderenza al sistema di misurazione e valutazione vigente, anche gli obiettivi operativi, riguardanti la corretta attivazione del piano della performance da parte dei singoli Settori, nonché della differenziazione dei giudizi di valutazione, da parte del dirigente nei confronti del proprio personale, complessivamente inteso.

A completamento degli obiettivi del dirigente, è prevista la valutazione da parte del Sindaco in merito al rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione.

Ogni dirigente, infine, dovrà procedere ad una autovalutazione delle proprie competenze e comportamenti organizzativi, i quali possono essere desumibili dalle attività poste in essere in merito ai risultati raggiunti e le attività organizzative messe in atto, così come contenute nella relazione alla realizzazione delle performance 2016 che dovrà essere formalizzata da ciascun dirigente all'Organismo Indipendente di Valutazione al fine della distribuzione al fine dell'approvazione del piano della performance nel suo complesso.

Il piano strategico, comprensivo degli obiettivi strategici realizzati, dovrà essere formalizzato separatamente da ogni dirigente rispetto al piano della performance. L'OIV vigilerà ai citati adempimenti, anche mediante verifiche intermedie al fine di certificare medio tempore lo stato di avanzamento degli obiettivi. In particolare l'OIV vigilerà sul recupero dei residui attivi nei confronti della Regione Lazio da parte dei dirigenti competenti, in considerazione della rilevanza degli importi mantenuti nei residui attivi, anche mediante riscontro da parte del Settore Finanze. Si precisa come nel regolamento di contabilità vi sarà

assenza nella distribuzione della retribuzione di risultato 2019, in caso di mancata formalizzazione della permanenza dei residui passivi e attivi certificati dal dirigente entro la data del 28/02/2019, ovvero in caso di importi parzialmente certificati dovrà tenersi conto di una riduzione proporzionale della retribuzione del personale dirigenziale inadempiente, anche per gli anni 2019-2021, l'OIV dovrà verificare, sulla base della comunicazione inviata dal dirigente del Settore Gestione Risorse (Al Consiglio Comunale, alla Giunta Comunale, ai revisori dei conti e allo stesso OIV), i dirigenti inadempienti all'obbligo previsto dal citato regolamento stabilito dal Consiglio Comunale. Spetta, inoltre, all'OIV la verifica delle seguenti responsabilità dirigenziali da tenere conto quale analisi preliminare per la loro valutazione, fino ad azzerarla in caso di evidenti e/o ripetute violazioni:

- a) il d.l. n. 174/2012, sulle regole che presiedono ai controlli interni, ha previsto che i *report* periodici sugli esiti del controllo di regolarità amministrativa siano trasmessi, oltre che agli amministratori, ai dirigenti ed ai revisori dei conti, anche agli organismi di valutazione, che ne devono tenere conto nella propria attività;
- b) assunzioni flessibili, con specifico riferimento al tetto di spesa, alle motivazioni, alle procedure di selezione ed alle proroghe e rinnovi;
- c) verifica della coerenza delle pubblicazioni da parte dei dirigenti sugli obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii.;
- d) verifica del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 14 ter, comma 6 bis, della legge n. 241/1990, in caso di mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento;
- e) rispetto delle disposizioni di cui alla legge n. 190/2012 in caso di mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.

Tenuto conto delle attività di verifica da parte dell'OIV, sul rispetto delle preliminari condizioni per la retribuzione di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative a cascata che abbiano contribuito alla violazione delle disposizioni sopra indicate, con decurtazione da un minimo del 20% fino ad un massimo del 100% della retribuzione di risultato, gli obiettivi strategici ed individuali nel triennio 2019-2021 sono rappresentati dalla tabella seguente:

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E INDIVIDUALI PERIODO 2018-2020

N.	Obiettivo assegnato	Indicatore	Standard	Peso ponderale	Grado della valutazione in % da 0 a 100	Valutazione in %
1	Razionalizzazione delle spese, recupero entrate e rispetto tempi medi di pagamento	Valori di bechmarking o nei settori in cui le spese siano particolarmente importanti Attivazione puntuale delle procedure per il recupero dei residui attivi e delle quote di competenza.	Valori di bechmarking o razionalizzazione di almeno il 10% delle spese imputate al PEG	15		

2	Obiettivi Piano anticorruzione e trasparenza	Rispetto controlli e verifiche inserite per ciascun Settore nel piano anticorruzione e trasparenza 2019-2021	Rispetto dei tempi e tempestività nella pubblicazione dei risultati	15		
3	Equilibri di bilancio	Obbligatoria verifica da parte dei dirigenti della copertura finanziaria della spesa da indicare nelle determine	Rispetto degli equilibri di bilancio e di cassa	15		
4	Accertamento entrate ed incassi	L'accertamento delle entrate dovrà essere conforme ai principi contabili, gli incassi dovranno essere monitorati con cadenza periodica	Copertura delle spese sugli incassi accertati	15		
4	Attivazione e verifica del Piano della performance di Settore	Attivazione del piano della performance, definizione obiettivi individuali e organizzativi	Almeno n. 8 obiettivi	5		
5	Differenziazione dei giudizi di valutazione al proprio personale dipendente	Scarto quadratico medio	Indicatore maggiore di 8	5		
6	Valutazione prestazioni effettuate dal Sindaco	Osservanza delle direttive dell'Organo politico	Rispetto dei tempi	5		
7	Autovalutazione del dirigente (competenze e comportamenti organizzativi)			25		
S1 = somma delle valutazioni percentuali degli obiettivi						% tot

Si precisa come i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa ed il personale dei livelli avranno una valutazione del 20% sulla base della performance complessiva di ente e di settore, restando in capo ai dirigenti una performance organizzativa ed individuale pari all'80% delle risorse disponibili che sarà erogata a fronte della valutazione da parte dell'OIV. Ai titolari di posizione organizzativa, oltre al 20% della performance complessiva di ente e di settore, avranno a disposizione il restante 70% delle risorse che saranno distribuite dal dirigente sulla base degli obiettivi loro formulati, mentre il 10% sarà distribuito a seguito della verifica dei risultati dei dirigenti. Per il restante personale dei livelli oltre al 20% della performance organizzativa di ente e di settore, sarà distribuita la performance organizzativa nel limite dell'80% delle risorse e la performance individuale nel limite dell'90% delle risorse disponibili mentre il restante 10% sarà distribuito solo a seguito della valutazione da parte dell'OIV del dirigente. La tabella che

segue mostra le modalità della distribuzione delle retribuzioni di risultato e di produttività al personale e la competenza del soggetto alla loro distribuzione:

	Retribuzione di risultato		Salario accessorio		Data erogazione
	Dirigenti	Posizioni organizzative	Performance organizzativa	Performance individuale	
Valore Performance di ente	10%	10%	10%		Dopo approvazione conto consuntivo
Valore performance di Settore	10%	10%	10%		Dopo approvazione conto consuntivo
Piano obiettivi dirigenti	80%	10%		10%	Dopo approvazione conto consuntivo
Piano della performance/obiettivi		70%	80%	90%	Dopo approvazione conto consuntivo
Valutatore	OIV	Dirigente	Dirigente	Dirigente	

CONTROLLO DI GESTIONE E DELLA QUALITA' DEI SERVIZI

Il D.L.174/2012 prevede che gli Enti locali con popolazione superiore ai 15.000 abitanti attivino a partire dall'anno 2015 anche il controllo sulla qualità dei servizi. Il regolamento sui controlli interni del Comune di Frosinone, prevede espressamente come il Controllo di Gestione, sia posizionato all'interno della Struttura del Settore Gestione Risorse. In considerazione della procedura di riequilibrio finanziario decennale, essendo gli obiettivi rilevanti precisati nello stesso piano di riequilibrio, il citato controllo si realizza nella relazione semestrale che il Settore Gestione Risorse effettua in merito alla realizzazione degli obiettivi intermedi. La certificazione del raggiungimento degli stessi è data dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo della Regione Lazio. In tale relazione sono evidenziati gli obiettivi intermedi raggiunti, nonché le criticità rilevate nei singoli Settori, **di tale relazione semestrale l'OIV dovrà tenerne conto in sede di valutazione del personale dirigenziale che non abbia rispettato i vincoli imposti dal piano di riequilibrio.** Appare a tal fine fondamentale il rispetto degli obiettivi indicati come strategici per l'adempimento previsto sulla realizzazione degli obiettivi intermedi. In particolare sarà cura dell'OIV verificare i seguenti comportamenti rilevanti: a) la riduzione delle spese correnti nei limiti previsti nel piano (10% rispetto al conto consuntivo 2012); b) la riduzione delle spese per trasferimenti a carico dell'ente (riduzione del 25% rispetto al conto consuntivo 2012); c) eventuale emersione di ulteriori debiti fuori bilancio non certificati nel piano di riequilibrio; d) mancata realizzazione delle entrate in termini di incassi anche in relazione all'andamento storico; e) mancata ottemperanza alla riduzione delle spese correnti previste con particolare riferimento alle spese per utenze; f) mancato rispetto dei tempi medi di pagamento a causa del mancato recupero delle Entrate di competenza di ciascun Settore relative ai finanziamenti regionali (recupero da effettuarsi con specifica attivazione del contenzioso). L'OIV dovrà **obbligatoriamente tenere conto nell'ambito della propria valutazione dai risultati emergenti nella**

relazione del Settore Gestione Risorse inviata alla Corte dei Conti e al Ministero dell'Interno, nonché delle risultanze relative alla relazione dei Revisori dei Conti.

Sempre in tema di controllo di gestione, il Settore Gestione Risorse elabora annualmente una relazione al controllo di gestione, verificando i punti di forza e di debolezza delle entrate e delle spese dell'ente, nonché dell'andamento in termini di incassi e di pagamenti sulla base dei dati Siope, effettuando un'analisi di benchmarking. Tale relazione è approvata dalla Giunta Comunale ed inviata alla Corte dei conti, attraverso i citati dati, sono stati indicati gli obiettivi rilevanti per i dirigenti per il prossimo triennio, **di tale relazione l'OIV dovrà tenerne conto in sede di valutazione del personale dirigenziale.**

In merito alla qualità dei servizi spetta ai dirigenti di ciascun Settore curare ed aggiornare la carta dei servizi in cui siano definiti i principi e le modalità con cui sono erogati i servizi ai cittadini. In particolare, nella definizione delle singole procedure, dovranno essere evidenziati i tempi medi del rilascio delle autorizzazioni, dei certificati, delle risposte date all'utenza, dei tempi medi di attesa per le attività di sportello, della correttezza delle risposte fornite e quant'altro ritenuto utile per la misurazione della performance qualitativa. Ogni dirigente avrà cura di indicare sul sito web istituzionale tutte le informazioni necessarie affinché gli utenti esterni, a cui sono rivolti i servizi, abbiano tutte le indicazioni utili per la corretta implementazione delle procedure, indicando il responsabile del procedimento, il responsabile dell'adozione dell'atto finale, i tempi previsti di conclusione del procedimento, il trattamento di eventuali dati sensibili, la modulistica per ogni procedimento aggiornata in funzione della legislazione vigente. Ai dirigenti che non adempiono alle obbligazioni previste nei punti precedenti non potrà essere erogata la retribuzione di risultato fino al loro adempimento. I dirigenti a loro volta valuteranno i propri responsabili di unità organizzativa sulla base degli stessi parametri sopra evidenziati. Sarà cura dell'OIV specificare l'adempimento di tali attività da parte dei singoli Settori.

CONTROLLO STRATEGICO

Il sistema dei controlli interni approvato dal Comune di Frosinone, prevede in modo specifico la declinazione delle attività per il controllo strategico. In particolare al punto 1 si prevede che "l'amministrazione nella propria attività di programmazione individua una mappa strategica su cui muoversi nel lungo termine. Alla citata mappa strategica, nel bilancio di previsione e nella relazione illustrativa al bilancio di previsione triennale sono indicate le attività strategiche di programmazione a cui sono associate annualmente obiettivi strategici definiti nel piano annuale degli obiettivi e nel piano della performance in concomitanza con l'approvazione dei PEG di ciascun Settore". La definizione per l'anno 2019-2021 degli obiettivi strategici è definita nei primi tre obiettivi che sono stati classificati, nella scheda di sintesi sopra riportata, come strategici. Tali obiettivi sono assegnati ai dirigenti dei singoli Settori ed al Segretario generale.

Il regolamento prevede, altresì, che la struttura che verifichi il monitoraggio, nonché la valutazione degli obiettivi strategici, sia demandata all'Organismo Indipendente di Valutazione, la quale è posta alle dirette dipendente del Sindaco, sotto la direzione del Segretario Generale. Il monitoraggio da parte dell'Organismo di Valutazione per l'anno 2019-2021 sarà effettuato nel modo seguente:

- Entro il 30/09 saranno monitorati per singolo Settore il raggiungimento degli obiettivi strategici, mediante specifica relazione da inviare al Sindaco, nella quale per ogni obiettivo sarà verificato il suo grado di realizzazione. Per la citata relazione l'OIV potrà richiedere la collaborazione del Settore Gestione Risorse, il quale fornirà con specifici dettagli per ogni Settore il grado di realizzazione degli obiettivi e le eventuali criticità emerse. In tale occasione l'OIV chiederà ad ogni singolo Settore dell'Ente specifica relazione di quanto realizzato e delle azioni dagli stessi poste in essere, delle eventuali criticità e di quant'altro ritenuto utile per la realizzazione di tali obiettivi strategici. Si precisa che gli eventuali dirigenti che non dovessero collaborare può essere non erogata la retribuzione di risultato. Nei casi più gravi la mancata collaborazione oltre ad essere causa di rotazione nella propria funzione dirigenziale, può determinare la mancata assegnazione della posizione dirigenziale fino al limite massimo di due anni, in tal caso i dirigenti in tale periodo di mancata assegnazione della direzione di struttura perderanno la relativa retribuzione di posizione;
- Entro il 30/06, in occasione della relazione annuale del piano della performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione, predisporrà una relazione da inviare al Sindaco sui risultati ottenuti in ambito di raggiungimento degli obiettivi strategici, sulla base della risultanza dei valori ottenuti in sede di conto consuntivo. Tale relazione sarà, inoltre, inviata alla Giunta Comunale e per conoscenza al Consiglio Comunale. Il peso degli obiettivi strategici è specificato nelle scheda degli obiettivi strategici e operativi, quale presupposto fondamentale per l'erogazione della retribuzione di risultato ai singoli dirigenti.

Il controllo strategico, è posto in stretta correlazione con il Documento Unico di Programmazione, definito in ambito triennale.

PIANO DELLA PERFORMANCE

Il piano della performance 2019, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, è elaborato da ciascun dirigente e si compone di una parte operativa relativa agli obiettivi per singola unità organizzativa, propedeutica alla distribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e della performance individuale e/o di gruppo per il restante personale. Ogni Settore allega e pubblica sul sito istituzionale il Piano della performance, comprensivo della parte descrittiva e degli obiettivi operativi. Tale pubblicazione costituisce condizione per la possibile retribuzione di risultato, la cui quantificazione sarà data dalla relazione conclusiva di ogni dirigente sottoposta a validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Seguono allegati per singolo Settore.

Frosinone, 10/05/2019.