



Verbale n. 3

Oggetto: Presa d'atto modifica formato griglia allegato 1 alla delibera dell'ANAC n. 148/2014 pubblicata sul sito istituzionale e relativa all'anno 2014.
Indicazioni ai Responsabili di Posizione organizzativa per i criteri di massima per la definizione degli obiettivi gestionali.

L'anno 2016 il giorno 7 giugno ad ore 14.20 presso la sede della Comunità della Vallagarina in via Tommaseo 5 a Rovereto, si è riunito il Nucleo di valutazione nominato con deliberazione n. 345 del 17 dicembre 2015 e convocato con nota prot. n. 12928/2.8 del 9 marzo 2016.

Sono presenti tutti i componenti il Nucleo di valutazione:

Piechele Claudia
Plotegger Carlo
Sbaraini Gabriele
ed inoltre il dott. Morandi Alessandro – Segretario Generale
assiste la Segretaria Modena Claudia.

Il Presidente del Nucleo, Claudia Piechele dichiara aperta la seduta.

Il Nucleo

prende atto della modifica del formato apportata alla griglia allegato 1 alla delibera dell'ANAC n. 148/2014 pubblicata sul sito istituzionale in formato pdf anziché in formato aperto e relativa all'anno 2014

prende atto che non sono presenti i Responsabili di Servizio, che inizialmente si ipotizzava partecipassero alla presente riunione.

Partecipa alla seduta il Presidente della Comunità che chiede la collaborazione del nucleo per la definizione di criteri da seguire per la formulazione di obiettivi condivisi tra l'Organo Politico e gestionale che risultino innovativi e sfidanti.

In particolare il Presidente precisa che gli obiettivi non devono riguardare attività ordinaria o prescritta dalla normativa ma gli stessi devono essere singolari e strategici.

Un aspetto che al Presidente interessa evidenziare è la necessità che i finanziamenti della Comunità devono essere intesi come budget unitario da ripartire tra le varie attività e servizi sulla base di scelte gestionali dell'Organo Esecutivo e non legati a vincoli settoriali, come nel passato, quando leggi di settore assegnavano le risorse legandole all'attività specifica di assegnazione. In quest'ottica i Servizi devono collaborare per una gestione contabile dinamica in condivisione.

Per fissare alcune strategie da prefiggersi per i prossimi anni, il Presidente propone di pensare ad obiettivi trasversali a più Uffici/Servizi: a titolo d'esempio porre in essere gestioni associate fra i Comuni dell'ambito, o altre forme di azioni integrate fra Servizi ed Enti.

Il Segretario Generale evidenzia la necessità che gli obiettivi siano misurabili, realizzabili e verificabili nel corso dell'esercizio.

Il Presidente della Comunità propone un incontro tra Nucleo di valutazione e Comitato Esecutivo per affrontare l'argomento degli Obiettivi di PEG. Si rinvia a data da destinarsi.

Il Segretario coglie l'occasione per condividere con i componenti il Nucleo i risultati degli obiettivi specifici di FOREG dell'anno 2015 e ne illustra le varie schede di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il Segretario rende noto inoltre che con Legge Regionale 15. 12 .2015 n. 31 è definito il controllo di gestione che potrebbe coinvolgere il nucleo di valutazione. A breve dovrà essere adottato il regolamento ed il Segretario terrà informato il nucleo in merito.

il nucleo

ritiene opportuno redigere un allegato al presente verbale nel quale illustrare alcune linee guida, suggerimenti, modalità per la predisposizioni degli obiettivi gestionali futuri.

Tali criteri verranno successivamente condivisi con il Comitato Esecutivo ed i Responsabili di Servizio.

Il presente verbale, letto, approvato e sottoscritto, viene inviato al Presidente della Comunità.

Ad ore 16.10 la riunione si chiude.

Piechele Claudia

Plotegher Carlo

Sbaraini Gabriele

La Segretaria Modena Claudia

OBIETTIVI DI P.E.G.

Il piano esecutivo di gestione ed in particolare gli obiettivi di P.E.G. rappresentano il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto affiancandosi agli altri strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) permettono di esplicitare, per ciascun centro di responsabilità, gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione.

Il P.E.G. rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra Organo esecutivo e Responsabili di Servizio. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Gli obiettivi vengono definiti ed assegnati ai centri di responsabilità con il PEG, raccordandosi ai contenuti della pianificazione strategica, con valore di risultato atteso, tramite appositi indicatori. Sono inoltre collegati in modo sistematico alle risorse economiche, finanziarie ed umane.

Sul livello di raggiungimento degli obiettivi vengono svolti monitoraggi ed impostati eventuali interventi correttivi sull'andamento della gestione. L'analisi di queste dinamiche conduce alla valutazione ed alla rendicontazione dei risultati. Gli obiettivi possono essere rimodulati al verificarsi di eventi tali da imporre una rivisitazione dei loro contenuti.

In riferimento alle disposizioni dell'articolo 5 del D.Lgs. 150/09 il sistema di gestione degli obiettivi dovrà consentire il rispetto di tutte le disposizioni in termini di rilevanza e pertinenza, misurabilità e concretezza, ricerca di azioni di miglioramento, riferibilità ad un arco temporale annuale.

Caratteristiche degli obiettivi

La programmazione degli obiettivi deve garantire i seguenti requisiti:

- gli obiettivi devono qualificarsi come una reale attività di raggiungimento di un risultato definito, preciso, misurabile e sfidante, con indicazione dei tempi da rispettare, quantità da raggiungere, miglioramento di qualità, miglioramento dei risultati economici e finanziari in termini di entrate/uscite e costi/ricavi;
- la definizione degli obiettivi deve costituire un punto di raccordo tra la volontà politica di raggiungere un certo risultato e la gestione amministrativa dei Responsabili che concretizzano tale volontà calandola nella realtà e nelle fattispecie concrete. Il dialogo tra Assessori e Responsabili di riferimento, in un'ottica di concreta collaborazione, attraverso le proposte degli uni e la condivisione degli altri, dovrebbe portare a formulare obiettivi che perseguono gli impegni che l'Esecutivo si prefigge nel rispetto della missione istituzionale e delle strategie dell'Ente, tenuta presente però l'attività gestionale dei Responsabili che mira a garantire legittimità, trasparenza, imparzialità, economicità, efficacia, efficienza e qualità ...; in definitiva gli obiettivi devono essere concordati: non calati dall'alto né decisi unilateralmente dai Responsabili senza coinvolgimento dell'Amministrazione;

- devono essere coincidenti con le esigenze dell'utenza di riferimento, pertinenti rispetto ai bisogni della collettività e non in opposizione ad essa;
- chiarezza espositiva; è evidente che gli obiettivi devono essere esposti in modo da essere comprensibili i risultati finali che si vogliono raggiungere, le modalità con cui si intende perseguirli, le risorse impiegate, i tempi ...;
- non possono essere una mera enunciazione di attività ordinaria che dovrebbe essere comunque realizzata ma perseguire almeno un fine migliorativo della stessa; gli obiettivi devono essere collegati ad attività rilevanti, raggiungibili (di una certa consistenza, ma nemmeno eccessivamente difficoltosi), la loro realizzazione non deve dipendere da eventi futuri ed incerti o dalla volontà di soggetti esterni sulla quale non si ha alcuna possibilità di intervenire;
- gli obiettivi dovrebbero essere equilibrati tra di loro e perseguire una certa omogeneità; il numero di obiettivi proposti nell'ambito dei vari Servizi dovrebbe essere da un minimo di uno ad un massimo di tre per servizio;
- la descrizione degli obiettivi deve essere analitica e non limitarsi ad una generica enunciazione di intenti;
- i tempi di realizzazione devono indicare le reali date in cui si prevede che gli obiettivi abbiano i loro stati di avanzamento più significativi. Ogni fase per definirsi raggiunta deve avere un riscontro oggettivo, come ad esempio il raggiungimento di un indicatore, la produzione di un documento, lo svolgimento di un evento o altro;
- gli indicatori di qualità e del grado di soddisfazione dell'utenza (anche interna) potranno essere accompagnati da specifiche indagini;
- l'obiettivo deve essere programmato in ragione del budget e quindi in ragione delle risorse assegnate;
- l'obiettivo deve riportare il personale dipendente coinvolto per la sua realizzazione.

Tipologie di obiettivi

Per esemplificare alcune linee guida, gli obiettivi potrebbero improntarsi su uno o più dei seguenti punti:

- Snellimento e semplificazione dell'attività amministrativa
- Riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi o comunque di risposta all'utenza
- Misurazione e miglioramento della qualità dei servizi
- Miglioramento della capacità relazionali all'interno delle strutture organizzative
- Miglioramento della comunicazione esterna
- Controllo di gestione
- Contenimento delle spese, tramite ad esempio la contrattazione con i fornitori
- Implementazione del ricorso all'informatizzazione

Valutazione del Peso degli obiettivi

Nel caso di presentazione di più obiettivi nell'ambito del medesimo Servizio, gli obiettivi vengono ponderati in ragione dei seguenti fattori di valutazione:

- importanza nell'ambito dei programmi dell'Amministrazione;
- grado di complessità tecnica organizzativa;
- rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario;
- innovatività e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità.

Verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi

La struttura responsabile del controllo di gestione provvede a curare l'istruttoria relativa alla verifica in corso d'opera e finale dei risultati raggiunti rispetto ai risultati attesi.

La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi avviene come segue:

1. monitoraggio della gestione utilizzando il sistema di controllo di gestione e gli applicativi in uso;
2. rendicontazione per stati di avanzamento con report intermedio semestrale e report finale;
3. trasmissione dell'istruttoria al Nucleo di valutazione, che viste le schede di rendicontazione, lette le eventuali relazioni annuali e sentiti i Responsabili di Servizio, valuta il raggiungimento dei risultati attesi e fornisce supporto al Presidente per la compilazione delle schede di valutazione delle Posizioni Organizzative;
4. approvazione da parte dell'Esecutivo della Comunità delle schede di valutazione delle posizioni organizzative, nelle quali una parte è riservata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi ed una parte attiene la valutazione dei comportamenti.



D.Lgs. 150/09 - 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

Art. 5. Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- 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 con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6. Monitoraggio della performance

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

