



Rimini, 7/4/2017

Alla Direzione Risorse Finanziarie

Sede

**Oggetto:** Peg 2016: risultati raggiunti su obiettivi assegnati.

Come è noto, sin dall'esercizio 2008 è entrata a regime la nuova procedura per la gestione degli obiettivi di Peg e Pdo, che si è rivelata uno strumento imprescindibile per la gestione di obiettivi complessi in termini di informazioni ad essi associate (fasi realizzative e relativo cronoprogramma, risultati e impatti attesi, indicatori, ecc.).

A ciò si aggiunge anche l'entrata in vigore, a far data dal 1° gennaio 2011, delle nuove norme in materia di Ciclo di gestione della performance di cui agli artt. 4 e segg. del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed il conseguente avvio del nuovo sistema di pianificazione e programmazione, inaugurato. L'anno 2011 è stato, infatti, il primo anno in cui il Comune di Rimini ha adottato il Piano della Performance, approvato con deliberazione 12 aprile 2011, n. 127.

Successivamente a seguito della modifica introdotta dall'art. 3 comma 1 lettera g bis) della legge n. 213 del 2012 è stato introdotto l'art. 3 bis all'art. 169 del D.lgs 267/2000 a mente del quale il Piano Esecutivo di Gestione, già formulato da tempo in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica (che, dall'esercizio 2016 con l'introduzione dei nuovi principi di armonizzazione del sistema contabile è stata sostituita dal Documento Unico di Programmazione – DUP), ha unificato organicamente il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente.

In particolare preme osservare che il PEG costituisce il documento fondamentale della programmazione annuale e che nel PEG trovano allocazione gli obiettivi strategici, ossia quegli obiettivi che costituiscono la declinazione della programmazione strategica, i quali vengono assegnati alle strutture di massima dimensione, ossia alle Direzioni. Preme osservare, altresì, che anche nell'anno 2016, sono stati individuati, tra gli obiettivi strategici, alcuni obiettivi di natura trasversale in applicazione del principio dell'approccio integrato nello svolgimento dell'azione amministrativa di cui all'art. 2 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

In tale contesto emerge con evidenza il maggiore impegno organizzativo in capo al dirigente coordinatore nella realizzazione di tali obiettivi di portata intersettoriale, che coinvolgono una pluralità di strutture organizzative e la conseguente necessità di gestire un minor numero di obiettivi per ciascuna Direzione.

Gli obiettivi approvati con il PEG 2016 sono stati complessivamente 33; di questi 7 avevano natura trasversale. Il grado di raggiungimento di tali obiettivi, nonostante l'elevato grado di complessità, è stato elevato: gli obiettivi totalmente conseguiti sono 29 (pari al 87,87%), mentre quelli non totalmente conseguiti sono 4 (pari al 12,13%). Non risultano obiettivi non realizzati. Da notare che, rispetto alle percentuali di realizzazione del 2015 e al fine di effettuare un raffronto con tale esercizio, sono stati considerati completamente realizzati gli obiettivi la cui percentuale di realizzazione è ricompresa tra il 90% e il 100% e non totalmente conseguiti gli obiettivi al cui percentuale di realizzazione è ricompresa fra il 70% e il 89%.

Le relazioni presentate dai dirigenti si sono concentrate sui singoli obiettivi assegnati; in tale contesto i dirigenti hanno dato conto dello svolgimento delle varie "fasi attuative" e dei relativi tempi, nonché dei valori degli "indicatori" conseguiti, raffrontandoli con quelli (fasi, tempi e indicatori) a suo tempo fissati nel PEG ed hanno conclusivamente formulato un giudizio sintetico in ordine al raggiungimento dei vari obiettivi. Di tale giudizio sintetico il sottoscritto ha tenuto conto nel predisporre la presente relazione.

Naturalmente, in applicazione della nuova metodologia per la valutazione della prestazione dei dirigenti (che in questi aspetti conferma la precedente), la sopra menzionata valutazione dei risultati conseguiti negli obiettivi gestionali sarà affiancata da analogo processo valutativo avente ad oggetto i



comportamenti organizzativi tenuti nel periodo di riferimento dal personale dirigente (c.d. obiettivi di ruolo).

Infine, sempre ai fini della valutazione della prestazione dei dirigenti, un valore specifico viene attribuito all'andamento della performance delle strutture organizzative, in ossequio alle previsioni dettate dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Ciò premesso, si deve ulteriormente precisare che:

- a. la valutazione sintetica del risultato all'interno delle varie tipologie previste non è una operazione automatica e risente inevitabilmente di un certo margine di discrezionalità, specie quando il risultato finale è dipendente da valutazioni e decisioni che esorbitano dall'area di competenza degli organi gestionali;
- b. la comparazione tra i vari esercizi risente dell'affinamento della programmazione iniziale, in quanto la compilazione di obiettivi caratterizzati da un maggiore grado di dettaglio limita i comportamenti opportunistici nella rendicontazione.

A puri fini statistici si riporta l'esito della rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di Peg 2016 assegnati, rispetto all'anno 2015.

	CONSEGUITO	NON TOTALMENTE CONSEGUITO	PARZIALMENTE CONSEGUITO	TOTALE
Anno 2016	87,87%	12,13%	0,00%	100,00%
Anno 2015	81,48%	18,52%	0,00%	100,00%

Il confronto fra i risultati conseguiti nell'anno 2016 e quelli realizzati nell'anno 2015 evidenzia un aumento della percentuale di obiettivi totalmente conseguiti (passati da 81,48% a 87,87%) ed una corrispondente diminuzione di obiettivi non totalmente realizzati, che passano da 18,52% (anno 2015) al 12,13% (anno 2016).

Si segnala, infine, che lo stato di attuazione degli obiettivi è stato oggetto di monitoraggio nel corso dell'anno. In base a tale verifica si è provveduto ad aggiornare le previsioni iniziali di alcuni obiettivi, soprattutto per quando riguarda i tempi delle fasi realizzative.

Distinti saluti

Il Direttore  
(dott. Alessandro Bellini)