



COMUNE DI SCANDIANO

Provincia di Reggio Emilia

Scandiano, lì 04.10.2017

Al Sindaco
Alla Giunta Comunale
Al Segretario Generale
Ai Dirigenti
Al Direttore Istituzione
Al Collegio dei Revisori dei Conti
Al Presidente Organismo Indipendente di Valutazione

REFERTO DEL CONTROLLO DI GESTIONE ANNO 2016 EX ART. 198 e 198 bis TUEL

1. PROGRAMMAZIONE GESTIONALE, DEFINIZIONE E MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI 2016

Come previsto dalle vigenti normative e dalle buone prassi in materia, nel Comune Scandiano la pianificazione e la programmazione vengono gestite come un processo a cascata, in cui a partire dalle linee di mandato derivano i programmi e i progetti della Relazione Previsionale e Programmatica e successivamente il Piano Esecutivo di Gestione annuale. A sua volta, in questa metodologia si innesta l'impostazione organizzativa del Piano dettagliato degli Obiettivi, strumento fondamentale per facilitare il più possibile il processo di gestione dell'ente, concepito quindi come una visione organica e circolare.

Le normative del Comune in materia di Controlli Interni sono contenute nello Statuto (art. 31bis), nel Regolamento di Contabilità (Capo V) e nel Regolamento di Organizzazione (art.12).

In particolare l'art.38 del Regolamento di Contabilità prevede che i destinatari dei documenti siano il Sindaco, la Giunta Comunale, il Segretario Generale, il Direttore Operativo e i responsabili di settore per la parte di loro competenza.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 174 convertito con L. 7 dicembre 2012 n. 213, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 29/1/2013 è stato approvato il "Regolamento dei controlli interni" come previsto dall'art. 3 comma 2 del succitato decreto legislativo.

Nel Comune esiste una struttura deputata al Controllo di Gestione inserita nel 2° Settore "Bilancio e Finanza" e composta da una unità di personale part-time dedicata a tale attività.

Il **Programma di Mandato 2014/2019**, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 40 del 31/07/2014 avente per oggetto "Presentazione, esame ed approvazione delle linee programmatiche di mandato" è stato ricavato dal programma elettorale dell'amministrazione in carica, consistente in una serie di obiettivi da raggiungere relativamente ad ogni macro-politica dei vari settori dell'ente.

Vengono comunque attualmente utilizzati strumenti già previsti dalla normativa (verifica dell'attuazione dei programmi, Relazione al Rendiconto annuale) che nella loro strutturazione e configurazione permettono anche un controllo in ambito strategico.

In particolare vengono approfondite le analisi e verifiche dell'attuazione dei singoli programmi, progetti e obiettivi e sono inseriti ulteriori indicatori che permettono queste verifiche.

Nell'ottica di una partecipazione della cittadinanza alla discussione del Bilancio di Previsione, a partire dal novembre 2003 vengono organizzati una serie di incontri presso le varie frazioni e quartieri di Scandiano con la presentazione della bozza del bilancio di previsione del comune.

1a. Il Documento Unico di Programmazione – D.U.P. 2016-2019

Il d.Lgs. n. 118/2011 prevede un nuovo Documento Unico di Programmazione, il DUP, in sostituzione del Piano Generale di Sviluppo e della Relazione Previsionale e Programmatica.

L'articolo 170 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 (TUEL) e successive modifiche ed integrazioni, dispone che:

- entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento Unico di Programmazione per le conseguenti deliberazioni;

- entro il 15 novembre di ciascun anno, con lo schema di Delibera del Bilancio di Previsione finanziario, la Giunta presenta al Consiglio la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione;
- il primo Documento Unico di Programmazione è adottato con riferimento agli esercizi 2016 e successivi;
- il Documento Unico di Programmazione ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'Ente;
- il Documento Unico di Programmazione è predisposto nel rispetto di quanto previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'Allegato n. 4/1 del Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modifiche ed integrazioni;
- il Documento Unico di Programmazione costituisce atto presupposto indispensabile per l'approvazione del Bilancio di Previsione;
- il Decreto ministeriale del 3 luglio 2015 emanato dal Ministero dell'Interno ha differito dal 31 luglio al 31 ottobre 2015 il termine di presentazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) degli Enti Locali,
- la Nota n. 9 del 7 ottobre 2015 pubblicata sul portale di Arconet, specifica che con riferimento agli adempimenti relativi al DUP 2016/2018, nel rispetto dell'articolo 170, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, il termine del 31 ottobre 2015 si riferisce alla presentazione del DUP 2016-2018 approvato dalla Giunta al Consiglio, per le conseguenti deliberazioni,
- la Conferenza Stato-Città del 20 ottobre 2015 ha deciso la proroga al 31 dicembre 2015 del termine per la presentazione del DUP, poi formalizzata con il successivo Decreto Ministeriale del 28 ottobre 2015 (G.U. n. 254 del 31 ottobre 2015), il quale ha stabilito altresì che l'aggiornamento dello stesso DUP dovrà essere effettuato entro il 28 febbraio 2016, mentre il Bilancio di Previsione 2016 degli Enti Locali è stato posticipato al 31 marzo 2016;

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento che coincide con quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

Il decreto legislativo n. 118 del 2011 *“Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”* richiede i seguenti adempimenti:

- riaccertamento straordinario dei residui, per adeguare lo stock dei residui attivi e passivi alla nuova configurazione del principio della competenza finanziaria
- affiancamento dei nuovi schemi di bilancio di previsione e di rendiconto per missioni e programmi agli schemi di bilancio annuale e pluriennale e di rendiconto adottati nel 2015;
- applicazione del principio contabile generale della competenza finanziaria (cd. potenziata) per l'accertamento delle entrate e l'impegno delle spese;
- programmazione e predisposizione del primo DEFR e DUP con riferimento al triennio 2016-2018.

Il Comune di Scandiano ha svolto le seguenti attività per poter approvare e presentare il DUP 2016/2019:

- riaccertamento dei residui attivi e passivi di parte capitale e di parte corrente, come previsto dall'art. 3 comma 7 del d.lgs. 118/2011, modificato dal d.lgs. 126/2014, con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 30 aprile 2015;
- aggiornamento delle procedure informatiche ai principi della riforma;
- coinvolgimento dell'ente nel suo complesso (responsabili e amministratori) nell'attuazione della riforma contabile;
- attività formativa, i corsi formativi teorici e pratici svolti hanno consentito di acquisire le competenze necessarie, la metodologia e le attività pratiche in modo omogeneo tra i sette enti che formano l'Unione. Il percorso formativo è iniziato nel mese di settembre e si è concluso nel mese di dicembre, affrontando le seguenti tematiche: il documento unico di programmazione, gli indicatori di controllo, l'attività amministrativa, la programmazione, la performance e la prevenzione alla corruzione
- riclassificazione del bilancio per missioni e programmi, avvalendosi dell'apposito glossario (allegato n. 14/2 al DLgs 118/2011). La nuova classificazione ha affiancato la vecchia, in modo da consentire, le necessarie comparazioni.

Sono stati poi organizzati numerosi incontri politici e tecnici con dirigenti, responsabili e amministratori per la formazione e l'individuazione degli indirizzi, degli obiettivi strategici ed operativi dell'ente collegati alle missioni e programmi, ed elaborati i relativi schemi e per la compilazione del suddetto documento.

Tutti gli Assessorati e le aree sono stati coinvolti nella predisposizione del DUP e lo stesso è coerente con le norme di finanza pubblica al momento vigenti e per i dati di bilancio fa riferimento

alla proposta di Deliberazione Consiliare concernente l'assestamento generale del Bilancio Pluriennale 2015-2017 del Comune;

Nella **Sezione Strategica** sono state sviluppate e concretizzate le linee programmatiche di mandato e gli indirizzi strategici dell'ente, in coerenza con la programmazione di Governo e con quella regionale. Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'amministrazione nel compiere le scelte più urgenti e appropriate.

Si è inoltre provveduto alla ricerca, raccolta ed elaborazione degli indicatori riferiti alla situazione socio-economica dell'ente, alle risorse finanziarie e umane, con produzione di tabelle e grafici.

Gli obiettivi contenuti nel D.U.P. hanno a fondamento gli indirizzi e le finalità indicati nel Programma di mandato. Si concretizzano in 6 Indirizzi strategici declinati negli obiettivi strategici che di seguito si riportano:

INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVI STRATEGICI
1. Lavoro e sicurezza, diritti irrinunciabili	1.1 Difendere il lavoro, tutelare e sostenere le imprese industriali, artigianali e commerciali, rendere sempre più competitivo il territorio e restituire futuro ai giovani
	1.2 Legalità e sicurezza: un nostro valore, un vostro diritto
2. Sviluppo e tutela del territorio	2.1 Sviluppare il territorio mantenendo l'integrità fisica, ambientale e culturale di Scandiano
	2.2 Cura dell'ambiente e tutela della salute
	2.3 Promuovere la difesa del suolo per mantenere l'integrità del territorio
	2.4 Cura del patrimonio per servizi efficienti e meglio fruibili ai cittadini
	2.5 Investire per una città più sostenibile ed accogliente
	2.6 Un Patto per l'Energia di domani
	2.7 La Rocca come elemento di valorizzazione del territorio tra passato e futuro
	2.8 Il polo fieristico come elemento di valorizzazione della realtà scandianese
3. La Città - Distretto	3.1 Le azioni di area vasta per soluzioni efficaci ai problemi tramite integrazione delle politiche e degli interventi degli enti
	3.2 Studiare soluzioni per interventi infrastrutturali e dell'economia in una visione sovracomunale con concorso di tutti gli enti coinvolti
4. Una pubblica amministrazione semplice ed efficiente	4.1 Consolidare un'organizzazione efficiente, orientata al risultato e aperta capace di rispondere ai bisogni della cittadinanza e di gestire le risorse umane ed economiche in modo equilibrato ed efficace
	4.2 Cittadini partecipi
5. Vicini alle persone e agli adulti di domani	5.1 Garantire risposte sociali integrate ai fenomeni di disagio, sostenere le famiglie nello sviluppo delle capacità genitoriali, favorire lo sviluppo delle risorse comunitarie finalizzate alla solidarietà e coesione sociale
	5.2 Sostenere le difficoltà abitative e incentivare il mercato calmierato
	5.3 Governare e monitorare i processi di unificazione dei servizi sociali nell'Unione Tresinaro Secchia
	5.4 Organizzazione razionale ed efficace delle reti dei servizi pubblici e privati presenti sul territorio comunale
	5.5 Organizzazione razionale ed efficace delle reti dei servizi, pubblici e privati, presenti sul territorio comunale riferiti alla fascia 0/3 anni ed integrazione con le politiche sociali nell'ambito del programma infanzia e adolescenza dell'Unione. Sostegno alle famiglie in difficoltà economiche a seguito della crisi del mondo produttivo e del lavoro del nostro distretto
6. Cultura e coesione della comunità	6.1 Valorizzazione e potenziamento dei servizi culturali con attenzione alle sinergie pubblico-privato
	6.2 La Città viva: animare la città mettendo in moto tutti i soggetti che la coinvolgono (cittadini, commercianti, servizi, imprese, associazioni.)
	6.3 I Giovani, ossia il futuro: prossimità, partecipazione, prevenzione e avvicinamento al mondo del lavoro.
	6.4 Scandiano in Europa: consolidamento della progettazione europea
	6.5 Lo sport per tutti: benessere fisico, coesione sociale, occasione d'impresa
	6.6 Il Volontariato e associazionismo bene di tutti

La **Sezione Operativa** ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento di supporto al processo di previsione di indirizzi e obiettivi previsti nella Sezione Strategica.

Nella *prima parte*, oltre all'analisi delle risorse, è riportata la programmazione operativa dell'ente, avendo a riferimento un arco temporale triennale.

Per ogni programma sono individuati gli obiettivi operativi triennali da raggiungere, collegati agli obiettivi strategici. I programmi rappresentano dunque il cardine della programmazione, in quanto costituiscono la base sulla quale implementare il processo di definizione degli indirizzi e delle scelte. Sulla base di questi verrà predisposto il PEG e affidati obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi.

Nella *seconda parte* della Sezione Operativa sono inoltre riportati:

1. Piano delle Alienazioni
2. Piano delle Opere Pubbliche
3. Programma degli Incarichi
4. Piano di Razionalizzazione
5. Piano Operativo di Razionalizzazione delle Società Partecipate
6. Piano delle Assunzioni

Con deliberazione G.C N. 244 del 25/11/2015 è stato approvato lo schema del Documento Unico di Programmazione (DUP) per l'esercizio 2016 e seguenti.

Lo schema di DUP allegato alla Deliberazione contiene gli elementi minimi indicati nel principio di programmazione sopra richiamato e lo stesso verrà aggiornato/integrato, in occasione della presentazione dello schema del Bilancio di Previsione.

Successivamente con deliberazione C.C n. 100 del 30/11/2015 è stato presentato lo schema del documento Unico di Programmazione (DUP) per l'esercizio 2016 e seguenti al Consiglio Comunale.

1b. Il Documento Unico di Programmazione D.U.P. 2016-2019: Nota di aggiornamento e stato di attuazione

Con deliberazione G.C N. 71 del 22/04/2016 è stata approvata la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016-2019, aggiornato e integrato coi dati contabili in occasione della presentazione dello schema del Bilancio di Previsione. Successivamente approvato in Consiglio Comunale con deliberazione n. 29 del 19/05/2016.

Con deliberazione C.C N. 42 del 28/07/2016 è stato approvato lo stato di attuazione a **luglio 2016** degli obiettivi operativi definiti per l'anno 2016 nel documento unico di programmazione.

La verifica dello stato di attuazione dei programmi rappresenta un elemento essenziale nel ciclo della programmazione, costituendo un presupposto fondamentale per l'approvazione del documento unico di programmazione, come individuato al punto 4.2, lettera g) del nuovo principio contabile applicato alla programmazione.

Il rendiconto di cui sopra, è stato elaborato tenendo conto delle relazioni dei Dirigenti sullo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi, assegnati ai vari servizi della struttura organizzativa del Comune di Scandiano, come dai documenti trasmessi dagli stessi.

1.c - Il Piano Esecutivo di Gestione

La programmazione dell'ente si concretizza su base annuale tramite il Piano Esecutivo di Gestione.

Con deliberazione di Giunta n.86 del 20/05/2016 si è ritenuto di procedere in prima fase, stante l'urgenza di provvedere agli impegni di spesa conseguenti all'approvazione del bilancio di previsione 2016, alla ripartizione ed assegnazione delle sole Risorse finanziarie ai Dirigenti ed ai Responsabili di Centri di responsabilità/Centri di gestione, rimandando ad un atto successivo la definizione puntuale del Piano dettagliato degli obiettivi ad oggi in fase di studio ed approfondimento.

Il **Piano Esecutivo di Gestione 2016** è stato approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 99 del 08/6/2016.

Nell'ottica della separazione tra politica e gestione, tra competenze degli organi politici e quelle degli organi dirigenziali il P.E.G., unitamente al Documento Unico di Programmazione, è lo strumento che collega gli indirizzi politici con la pianificazione operativa e rappresenta, perciò, l'anello di congiunzione tra politica ed apparato burocratico. Il Piano Esecutivo di Gestione si configura così come il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione dell'Ente in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica (relazione previsionale e programmatica) un valido strumento di "budgeting" in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

Il P.E.G., in quanto documento programmatico, è strutturato per obiettivi. Ad ogni obiettivo sono associate le risorse per conseguirlo, divise all'interno del P.E.G. in capitoli i quali costituiscono l'unità elementare di natura contabile del budget.

In quanto documento finanziario, contabile e di budget, poi, il P.E.G. è articolato in entrate e in spese, mettendo in evidenza il budget come l'insieme delle risorse finanziarie destinate ad un dato centro di responsabilità per il raggiungimento dei propri obiettivi gestionali. È soprattutto in base a questa seconda caratteristica, di documento finanziario, che il P.E.G. del Comune di Scandiano viene interpretato.

Le schede P.E.G., pur nella loro vocazione prettamente contabile, sono organicamente collegate al D.U.P., essendo impostate sulla sua stessa struttura per missioni e programmi.

Inoltre nel PEG 2016 è stata inserita una prima parte relativa a "**Indirizzi e Direttive Gestionali della Giunta**" con la quale venivano impartite direttive per la gestione sui seguenti punti:

- 1) Indirizzi Strategici
- 2) Entrate
- 3) Spese
- 4) Procedure
- 5) Lavori e opere pubbliche
- 6) Contenimento e razionalizzazione delle spese
- 7) Oneri gestionali indotti
- 8) Personale
- 9) Istituzione dei Servizi Educativi e Scolastici
- 10) Organizzazione del lavoro e responsabilità Dirigenziale
- 11) Disposizioni in ordine agli incarichi di posizioni organizzative e responsabili di servizio.

In particolare in riferimento al punto "6) Contenimento e razionalizzazione delle spese" è stato redatto il **Piano triennale 2016-2018 di razionalizzazione di alcune spese di funzionamento** (ex art. 2 c 594 e seguenti della Legge Finanziaria 2008) adottato con delibera di Giunta n. 69 del 22/05/16.

Successivamente è stato approvato il Consuntivo 2016 del "Piano per il triennio 2016-2018 relativo alle misure finalizzate al contenimento e/o razionalizzazione delle voci di spesa" con delibera di Giunta n. 32 del 01/03/2017.

A far tempo dall'esercizio finanziario 2013 il Piano Esecutivo di Gestione viene implementato anche ai sensi delle normative vigenti:

- a) inserendo per ogni programma e progetto anche gli obiettivi di competenza del Dirigente e dei singoli centri di costo, al fine di creare un visibile diretto collegamento fra risorse e obiettivi assegnati;
- b) nelle tabelle delle risorse finanziarie è stata inserita l'indicazione dei valori numerici con riferimento al triennio oggetto della Relazione Previsionale Programmatica;
- c) per ogni programma sono stati inseriti gli indicatori storici con riferimento all'ultimo quinquennio per una valutazione della performance annuale;
- d) da ultimo si è inserito un nuovo paragrafo nel quale sono raccolte le relazioni sulla performance 2015 e gli schemi 2016-2018 con i dati numerici storici anche questo per una valutazione della performance annuale.

Le sopra citate delibere e il piano triennale sono stati pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione comunale.

1.d - Il Piano Dettagliato degli Obiettivi di Sviluppo

Nel Comune di Scandiano la dimensione programmatica degli obiettivi del PEG viene sviluppata nel **Piano Dettagliato degli Obiettivi di Sviluppo 2016** approvato come parte integrante del PEG con delibera di Giunta Comunale n. 99 del 08/6/2016.

Con deliberazione di Giunta n. 261 del 28/12/2010 recante "Modifiche e integrazioni al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ex art. 16 e 31 Dlgs nr. 150/2009 "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.", veniva inserito al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi il capo VII "misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio". In particolare gli articoli 34 "ciclo di gestione della performance", 35 "obiettivi e indicatori" e 36 "sistema di misurazione e valutazione della performance" che adeguano il tema degli obiettivi, delle loro caratteristiche, dei loro indicatori e delle correlate verifiche al disposto della nuova normativa di cui più sopra.

Inoltre con decreto del Sindaco prot. 0022681 del 29/12/2010 si è provveduto a nominare l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (O.I.V.) il quale, in collaborazione con il Controllo di Gestione, ha elaborato un nuovo modello di Piano degli Obiettivi.

Con la deliberazione di Giunta n. 195 del 27/10/2011 recante "Modifiche e integrazioni al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Decreto Legislativo 1 agosto 2011, n.141 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27.10.2009 n.150 in materia di

ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni." si è provveduto ad adeguarlo ai principi contenuti nell'art.6 del Decreto L.vo n. 141/2011, il quale, al comma 1 contiene una norma transitoria che riguarda la differenziazione nelle fasce di performance prevista dall'art. 19, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 150 del 2009, precisando che tale differenziazione retributiva si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

Con deliberazione di Giunta n. 3 del 17/01/2013 recante "Modifiche e integrazioni al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" si è provveduto all'adeguamento dei Capi VII ed VIII ai disposti legislativi. art. 5 commi 11, 11-bis, 11-ter, 11-quater, 11-quinquies, 11-sexies del D.L. 95/2012 convertito in Legge 7 agosto 2012 n.135 e Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con Legge 7 dicembre 2012, n. 213 e si sono apportate al Sistema di Valutazione della Performance individuale della dirigenza e del personale modifiche ed aggiustamenti di congruenza e tecnici a seguito di alcune criticità riscontrate in sede di prima applicazione del nuovo sistema di valutazione;

Alla luce delle modifiche sopra richiamate il Piano degli obiettivi 2016 si articola come segue:

1. Obiettivi Dirigenziali (indicati dalla Direzione Operativa e dall'OV in accordo con gli Amministratori)
2. Obiettivi dei singoli settori (indicati dai singoli Dirigenti in accordo con gli Amministratori sulla base di quelli di cui al precedente punto 1.)

Il Piano dettagliato degli obiettivi viene predisposto anche al fine di:

- a) garantire l'operatività dei centri di responsabilità e dei centri di gestione;
- b) costituire riferimento per le attività previste dall'art. 20 del T.U. del pubblico impiego dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 nonché dall'art. 22 del Regolamento di contabilità;
- c) essere vincolante per la gestione di tutto l'organico dell'Ente.

Gli obiettivi di sviluppo sono quelli valutati particolarmente innovativi e rilevanti e si riferiscono ai servizi e alle Unità Operative previsti nella Pianta Organica in vigore. Infatti lo stesso documento è parte integrante dello strumento per l'erogazione della produttività collettiva dei dipendenti e dei dirigenti.

I Dirigenti dei singoli settori hanno predisposto delle proposte, preventivamente individuate in via di massima con ogni servizio e U.O., degli obiettivi di miglioramento e sviluppo della efficacia nonché hanno evidenziato le fondamentali attività di miglioramento indifferibili per ciascuno dei servizi e U.O. Le proposte di obiettivi sono pervenute anche dall'Amministrazione e dal Direttore Operativo e sono state inserite e chiarite con i Dirigenti competenti per arrivare alla loro definitiva formulazione.

Gli obiettivi così come formulati in prima bozza sono stati esaminati dal Direttore Operativo con tutti i Dirigenti in sede comune di Ufficio di Direzione, ed è stata elaborata una proposta dell'Ufficio di Direzione degli obiettivi specifici di sviluppo.

Sono stati definiti in coerenza e in attuazione con gli strumenti di programmazione e in particolare in attuazione delle linee programmatiche di mandato, del loro sviluppo e schematizzazione in obiettivi strategici e corrispondenti obiettivi operativi contenuti nel DUP, in accordo tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo, il Direttore Operativo e i Dirigenti. Rivestono in linea generale le caratteristiche descritte all'art. 35 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi" così come più sopra ribadito.

Il documento finale approvato con la suddetta delibera, è redatto dal Direttore Operativo e dal servizio Controllo di Gestione articolato, alla luce del disposto della succitata deliberazione di Giunta n. 261 del 28/12/2010, in:

1. Obiettivi Dirigenziali
2. Obiettivi dei singoli settori.

In particolare nella sezione "2. Obiettivi dei singoli settori" vengono evidenziati: il gruppo di lavoro principale e quelli secondari ma che possono interagire con esso, l'obiettivo che è espresso chiaramente con l'indicazione puntuale dell'attività da svolgere, così come i risultati attesi (concreti e misurabili), le scadenze, gli indicatori di risultato che devono essere oggettivi per dare la concreta possibilità di verificarne il raggiungimento e l'importanza percentuale dell'obiettivo specifico rispetto al totale degli obiettivi di ciascuna unità operativa.

In corso d'anno è stata effettuata una verifica intermedia a settembre dove i dirigenti dei singoli settori hanno raccolto e verificato la documentazione richiesta quale parametro di riscontro del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici di sviluppo scaduti al 30/09 e assegnati ai servizi/unità operative di competenza.

Dalle note emerge anche la richiesta di proroga e modifica di alcuni di essi, ritenute motivate in relazione al sovrapporsi di altre richieste di adempimenti ai singoli Settori, alle intervenute novità normative, alla luce delle quali valutare e dar corso agli stessi.

Con delibera di Giunta Comunale n. 194 del 2/11/16 è stata approvata la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi di sviluppo al 30.09.2016, indicante raggiungimenti, modifiche, integrazioni e proroga delle scadenze temporali degli stessi.

A fine anno i dirigenti dei singoli settori hanno raccolto e verificato la documentazione richiesta quale parametro di riscontro del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici di sviluppo assegnati ai servizi/unità operative di competenza. L'ufficio controllo di gestione ha unificato i parametri di riscontro ed elaborato l'esito degli stessi in un documento dove sono dettagliatamente e singolarmente specificate, nella colonna "valutazioni finali" in caso di mancato o parziale raggiungimento, le motivazioni a supporto di tali esiti. Lo stesso è sottoposto all'Ufficio di Direzione che ha valutato con omogeneità il grado di raggiungimento degli obiettivi di tutti i settori e ne ha validato l'esito dei riscontri nel documento finale approvato in giunta.

In specifico per l'anno 2016 si è avuto un riscontro positivo col raggiungimento del 99,9% degli obiettivi.

A consuntivo con delibera di Giunta Comunale n. 28 del 22/02/17 è stato approvato il raggiungimento del piano dettagliato degli obiettivi specifici di sviluppo 2016, le cui percentuali andranno inserite nel nuovo sistema di valutazione con conseguente erogazione della produttività.

1.e - La salvaguardia degli equilibri di bilancio e lo stato di attuazione dei programmi

Con deliberazione di C.C. n. 40 del 28/07/16 è stata approvata la **salvaguardia degli equilibri di bilancio** ed è stata fatta la **ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi** ai sensi dell'articolo 193 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

1.f - Il Rendiconto della Gestione

Il **Rendiconto della Gestione 2016** e la **Relazione illustrativa della Giunta** di cui all'art. 151 c.6 Tuel, sono stati approvati con delibera di Giunta n. 63 del 03/4/2017.

Successivamente il **Rendiconto di gestione 2016**, è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 27/4/2017, e inviato alla BDAP, Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, in data 18 maggio 2017.

Dal 2016 è stata data una nuova impostazione alla Relazione della Giunta al rendiconto di gestione. In particolare nella sezione relativa allo stato di attuazione dei programmi si è esplicitata l'attuazione degli obiettivi operativi discesi dagli obiettivi strategici, collegati alle missioni e programmi, così come indicati nel Documento Unico di Programmazione. Questa rappresentazione, oltre ad essere in linea con il dettato legislativo, esprime in modo chiaro le attività realizzate rispetto agli obiettivi programmati.

Anche la parte relativa alla gestione dell'analisi dei risultati di bilancio è stata rivista con l'introduzione di nuove tabelle e grafici di sintesi, per una lettura più chiara e immediata dando una temporalità agli eventi: previsione, variazione e risultati finali, tenendo conto della nuova riclassificazione del bilancio introdotta dal DLgs 23 giugno 2011, n. 118, così come modificato dal DLgs 10 agosto 2014, n. 126, che definisce le modalità per l'attuazione dell'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di Bilancio delle Regioni, degli Enti Locali e dei loro organismi strumentali, riforma contabile entrata in vigore dal 2016 per gli enti locali.

1.g - Contenimento delle spese

E' stata data attuazione al contenimento delle spese ai sensi dell'art. 6 D.L. n.78/2010 come si evince dal prospetto di seguito riportato:

Riferimento normativo	Tipologia di spesa	Rendiconto 2009	Riduzione disposta	Limite di spesa bilancio 2016	Rendiconto 2016
art. 6 comma 7	spese per studi e incarichi di consulenza	89.443,22	84%	14.310,92	0,00
art. 6 comma 8	spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza	352.091,90	80%	70.418,38	25.462,76
art. 6 comma 9	spese per sponsorizzazioni	0,00	100%	0,00	0,00
art. 6 comma 12	spese per missioni all'estero	0,00	50%	0,00	0,00
art. 6 comma 13	spese di formazione	29.821,61	50%	14.910,80	8.292,85

E' stato rispettato nel 2016 il divieto di effettuare (ai sensi dell'art.5, co. 2 del d.l. n.95/2012 convertito dalla L. n. 135/2012 come modificato dall'art.15 del d.l. 66/2014 convertito dalla L. n. 89/2014) spese di ammontare superiore al 30% della spesa sostenuta nell'anno 2011 per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture.

Inoltre ai sensi dell'art. 1 comma 146 della Legge n.228/2012 per l'anno 2016 non sono stati conferiti incarichi per consulenze informatiche, essendo la funzione trasferita all'Unione.

2) RILEVAZIONE DI COSTI E PROVENTI E MISURAZIONE DI EFFICACIA, EFFICIENZA, ECONOMICITA' 2016

2.a - Il Report di Verifica del PEG

Il P.E.G. mette in evidenza il budget come l'insieme delle risorse finanziarie destinate ad un dato centro di responsabilità per il raggiungimento dei propri obiettivi gestionali. La scheda PEG

individua il centro che impegna la spesa e il centro che la utilizza e fornisce il totale del programma, del progetto e il budget di centro di responsabilità. Ad ogni progetto viene dunque esplicitamente associato uno o più centri P.E.G.; ogni intervento poi viene associato ad un referente, evidenziando così chi utilizza i capitoli di P.E.G. e permettendo di mantenere un doppio livello di responsabilità: la responsabilità di utilizzo e la responsabilità di procedimento.

Mensilmente viene redatto il **"Report di verifica del PEG"** per dare una visione dell'andamento del budget dei centri di responsabilità evidenziando, oltre alle variazioni rispetto al Peg, l'impegnato, il liquidato, il residuo e la % di impegnato sull'assestato, con anche l'ausilio di grafici per meglio evidenziare i vari scostamenti.

Nell'ottica di contenimento della produzione di documenti cartacei e di una maggiore trasparenza ed efficiente comunicazione, i Report di verifica mensile sono inseriti nella rete Intranet del Comune di Scandiano sotto la voce "Atti di programmazione", a disposizione della Giunta e dei Dirigenti. Tutti i documenti sono visionabili con Acrobat Reader, con la possibilità di stampare solo le parti che interessano.

2.b – Gli Indicatori di Attività

Il servizio controllo di gestione anche per l'anno 2016 ha predisposto un sistema di monitoraggio dei principali **Indicatori di Attività** che, per ogni servizio, devono essere raccolti ai fini della compilazione di documenti obbligatori per legge (ex DPR 194/96, Certificato al Conto Consuntivo, Relazione al Conto Annuale), nonché nella redazione degli obiettivi di mantenimento dell'Ente. Questo anche per evitare doppie rilevazioni, con il possibile rischio di avere dati incongruenti tra i vari documenti.

Dall'anno 2011 gli stessi sono stati utilizzati dai Dirigenti anche per la compilazione della Relazione sulla Performance sezione "Principali dati di produzione riferiti alle attività ritenute più rilevanti" con il confronto temporale degli ultimi 3 anni.

Il report conclusivo degli Indicatori di Attività relativo all'anno 2016 è stato inviato agli uffici competenti alla compilazione dei suddetti documenti con i relativi dati.

2.c – I Report del Controllo di Gestione

I Report redatti dal controllo di gestione per la misurazione degli indicatori di efficacia, efficienza ed economicità si riferiscono in particolar modo ai servizi a domanda individuale.

E' in fase di predisposizione il **Report controllo di gestione Area Educativa anno scolastico 2015/2016**, in particolare sono analizzati i seguenti servizi:

- Nidi d'Infanzia
- Scuole d'Infanzia
- Refezione Scolastica.

Sono stati individuati diversi indicatori tra cui l'analisi della domanda espressa con il grado di soddisfazione, l'offerta strutturale del servizio, la presenza reale rispetto a quella teorica, l'analisi dei costi con il dettaglio suddiviso per tipologia di servizio e di costo, costi unitari e copertura dei costi con le entrate.

Vengono messi inoltre a confronto gli indicatori degli ultimi 10 anni, con l'aiuto anche di grafici per un visione più immediata dell'andamento temporale.

Viene inoltre redatto il **Report controllo di gestione del Personale**, suddiviso per servizi, con dati riferiti alla spesa, anagrafiche, ore presenza, ore pagate, produttività, assenze, sostituzioni e relativi indicatori complessivi per settore e servizio per gli anni 2012/2016, elenco movimenti e trasformazioni del personale di ruolo anni 2012/2016, riepilogo assenze, analisi destinazione risorse decentrate, altri oneri che concorrono a formare il costo del lavoro, riepilogo contratti assunzioni temporanee personale scuole suddivisi per durata contratto.

E' questo uno strumento utile per un'analisi relativa alla gestione del personale sia complessivo dell'ente che dei singoli settori e servizi, oltre che rispondente ai recenti provvedimenti normativi in materia.

Per quanto concerne i due report sopracitati, rispetto alle tempistiche dei precedenti esercizi, si è ancora in fase di predisposizione dovuta sia al passaggio della gestione del servizio personale all'Unione, sia al rinnovo del software da utilizzare nella gestione dei servizi educativi, avvenimenti che per entrambi hanno richiesto e richiedono tempi di rodaggio, apprendimento e traslazione dati.

Nel corso dell'anno è stata completata la stesura del documento denominato **"Controllo di Gestione - Report complessivo gestionale - Anno 2016"** dove per ogni centro PEG o centri aggregati, sono state raccolte tutte le informazioni, risorse, dati e indicatori utili a rappresentarne in modo sintetico le componenti più rilevanti. Sono aggregati nel modo opportuno i dati forniti dai servizi riportati in buona parte in report già prodotti dal cdg e sopra citati.

L'attività svolta, è volta dare un quadro di sintesi, per una visione aggregata dei livelli di attività e risorse dei vari settori-servizi, ciò a supporto di analisi e decisioni politiche e gestionali, anche ai sensi dell'art.198 del TUEL, nonché dell'art.22 del Regolamento Comunale di Contabilità.

Come indicato dall'art.198 il Referto viene trasmesso ai fini di una verifica dello stato di attuazione e di realizzazione degli obiettivi programmati da parte degli amministratori nonché per la valutazione dell'andamento della gestione dei settori/servizi da parte dei dirigenti.

E' possibile esplorare il funzionamento dei servizi e le modifiche negli stessi attraverso:

- Le attività di sviluppo relative agli obiettivi programmati e attuati
- Le risorse assegnate (umane, strumentali e finanziarie)
- Le attività ordinarie
- I relativi indicatori di efficacia/efficienza/economicità.

Viene illustrato ciò che è cambiato nei servizi e nelle prestazioni erogate dall'ente. Questo aspetto viene evidenziato attraverso indicatori contabili ed extracontabili rilevati dal Controllo di Gestione con il confronto degli ultimi 5 anni.

La stesura relativa all'anno 2016 è stata inserita nella rete intranet per la consultazione da parte degli Assessori e dei Dirigenti il 26/05/17.

3) SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLA DIRIGENZA E DEL PERSONALE (informato ai principi di cui all'art 9 cc. 1 e 2 DLgs 150/2009)

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza ai principi e alle disposizioni enunciati nel disposto del D.Lgs. del 27/10/2009 n° 150, recepito con deliberazione G.C. n. 261 del 28.12.2010 e successive integrazioni e modifiche approvate con deliberazione G.C. n. 195 del 27.10.2011 e n. 3 del 17/01/2013 sopracitate.

In particolare l'adeguamento normativo, con l'inserimento dei capi VII e VIII nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, riguarda i seguenti ambiti:

- il nuovo sistema di merito e relativo assetto premiale
- il monitoraggio, la misurazione e la valutazione delle prestazioni rese dalle strutture e dalle risorse umane (ciclo di gestione della performance)
- l'istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione
- la trasparenza in generale ed in particolare del ciclo di gestione della performance.

Nel 2016 è proseguita la positiva applicazione del sistema iniziata nell'anno 2011 e consolidata nell'anno 2012, sia da parte dell'Organo di Valutazione per quanto attiene la valutazione delle figure apicali, sia da parte delle stesse per la valutazione del personale loro assegnato.

Le finalità del Piano della Performance, non obbligatorio per le Autonomie locali, nell'Ente sono assolte per l'anno 2016 dagli strumenti programmatori ordinariamente previsti dal TUEL, quali il Documento Unico di Programmazione annuale/triennale, l'annuale Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli Obiettivi.

E' stata comunque predisposta dalle figure apicali per l'anno 2016, ancorché non obbligatoria per le Autonomie locali, la **Relazione annuale sulla performance**; dette relazioni, validate dall'OV nonché pubblicate sul sito nella sezione "Amministrazione trasparente", rappresentano strumento fondamentale sia per la trasparenza sia per i lavori dell'Organismo di Valutazione.

Il supporto tecnico dato dalla struttura di supporto interna, intendendo con questo termine sia il Controllo di Gestione, sia figure specifiche del settore Personale hanno dato ai lavori dell'OV, è risultato idoneo ai fini delle misurazioni e del supporto tecnico alla valutazione delle performance sia organizzativa sia individuale delle figure apicali.

Si ritiene che il Sistema di misurazione e valutazione della performance abbia dimostrato anche nel 2016 efficacia nell'orientare i comportamenti del vertice politico-amministrativo, degli apicali e sub apicali al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale, il nuovo sistema ha preso applicativamente corpo con modalità positive e coerenti con le attese.

Sul sito del Comune, in disposizione all'art. 67 della legge 133/2008 che prevede l'obbligo di pubblicazione della documentazione in materia di contrattazione decentrata, sono stati pubblicati:

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 12 febbraio 2008, successivamente modificato in applicazione del decreto legislativo 150/2009 art.65 e nuovamente sottoscritto in data 22/01/2013;
- la delibera di Giunta n.178 del 12/10/2016 relativa alla quantificazione delle risorse da destinare alla costituzione del fondo 2016, la Relazione sulla costituzione del Fondo Produttività anno 2016.
- sono stati inserite inoltre le tabelle del Conto Annuale 2016 relative al Monitoraggio del contratto integrativo e alla Tabella 15 – Fondo unico per le risorse decentrate sia per i Dirigenti che per i dipendenti.

3.a – Performance Organizzativa

Con riferimento alla **Performance Organizzativa**, e oltre al livello di raggiungimento degli obiettivi specificamente individualmente attribuiti, gli ambiti su cui si è richiesto ai dirigenti di relazionare sono i seguenti, desunti dall'art. 8 DLgs 150/2009:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per quanto riguarda il livello di raggiungimento sia degli specifici obiettivi contenuti nel PEG/PDO, sia della produzione corrente, in riferimento all'anno 2016, la misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia intermedia e finale. Il lavoro sugli indicatori, come pure la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi della dirigenza, è stato svolto in stretta collaborazione con la funzione interna di Controllo di Gestione.

E' stata quindi predisposta una scheda che ciascun dirigente, per ogni servizio/unità operativa di sua pertinenza, ha provveduto a compilare.

Consta di una prima parte con 4 fattori di valutazione per ognuno dei quali il dirigente individua le azioni condotte e i risultati conseguiti:

- a) Grado rilevato di soddisfazione dei destinatari dei servizi
- b) Azioni condotte per modernizzare e migliorare l'organizzazione, le competenze e le capacità attuative
- c) Grado di efficienza nell'impiego delle risorse generato, contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione tempi procedurali
- d) Qualità e quantità delle prestazioni erogate con riferimento al triennio (tabella con indicatori del servizio per gli anni 2014-2016 e considerazioni qualitative e analisi dei trend).

Nella seconda parte sono individuati 2 fattori da valutarsi a cura del Direttore Operativo/ Segretario Generale:

- e) Azioni condotte dall'Ente per promuovere le pari opportunità
- f) Azioni condotte per sviluppare le relazioni con cittadini e stakeholder.

La relazione finale contenente tutte le schede compilate dai Dirigenti per l'anno 2016 è stata pubblicata sul sito del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente/Performance".

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni nonché da quanto indicato dal contratto collettivo e decentrato attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance.

Le fasi seguite hanno riguardato tutto il ciclo di programmazione degli obiettivi, misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili apicali e delle strutture dell'ente.

Esse si sono articolate come segue:

- 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) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati raggiunti.

Negli anni l'esito del processo di valutazione, sia dei responsabili apicali sia del restante personale dell'ente, ha consentito di poter effettivamente valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni (da come si desume dalla relazione dell'OV del 13 marzo 2017).

3.b – Performance Individuale

La valutazione della **Performance Individuale** è stata completamente effettuata per la Dirigenza, per le Posizioni Organizzative e per il personale tutto con riferimento all'anno 2016. Detta valutazione in sede applicativa ha fatto puntuale riferimento alla metodologia deliberata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, ispirato quest'ultimo ai principi di cui all'art. 7 e all'art. 9 "ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale" del DLgs 150/2009, articoli in cui si precisa che la misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata ad una serie di fattori valutativi puntualmente individuati e pesati.

In merito alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, l'OV ha rilevato un adeguato collegamento tra gli obiettivi stessi e le indicazioni di strategia dell'Amministrazione, un buon grado di descrizione degli obiettivi e dei relativi indicatori, una positiva concatenazione tra gli obiettivi individuali dei dirigenti, delle PO e ove presenti del personale.

Le modalità di individuazione e assegnazione degli obiettivi individuali sono state coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, infatti sono stati attribuiti ai dirigenti e alle PO obiettivi in prevalenza individuali e al personale restante in prevalenza obiettivi di gruppo.

Per la valutazione consuntiva del 2016, le schede di valutazione ufficiali sono state utilizzate per il 100% dei dipendenti.

Sono stati previsti ed attuati momenti di monitoraggio periodico, con presentazione e analisi di dati quantitativi ed evidenziazione di miglioramenti qualitativi e delle eventuali criticità; il livello di informazione è stato adeguato e sufficientemente puntuale.

La modalità di comunicazione della valutazione finale è stata attuata in modo differenziato in relazione ai diversi ruoli:

- nel caso delle valutazioni delle figure apicali, la valutazione è stata attuata dall'OV e dall'OV comunicata individualmente ai dirigenti;
- questi ultimi hanno valutato e comunicato la valutazione ai Responsabili di Posizione Organizzativa e al restante personale.

La valutazione dei dirigenti, delle PO e del personale è stata adeguatamente differenziata anche negli esiti premiali e tutti i valutatori interni hanno dimostrato una adeguata capacità di differenziazione dei giudizi, prevedendo una corretta ripartizione dei valutati fra i diversi livelli di performance.

Il sito riporta la rappresentazione sintetica delle valutazioni della performance individuale della dirigenza, delle PO e del personale.

3.b.1 – La Valutazione dei Dirigenti

La valutazione dei Dirigenti è stata in applicazione del nuovo sistema di valutazione, pertanto effettuata con la nuova scheda prevista.

Ai sensi dell'art. 6 comma 3. punto V) l'Organismo Indipendente di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione all'organo politico della proposta di valutazione della performance della dirigenza.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti, come indicato dall'art.39 del Regolamento sopracitato, e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Avviene tramite apposita scheda di valutazione concordata con l'Organismo Indipendente di Valutazione così articolata:

1a Performance organizzativa del settore	30%
1b Obiettivi individuali o di gruppo	30%
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20%
3 Competenze dimostrate	10%
4 Contributo alla performance generale	10%
Totale	100%

Per la dirigenza si individua un punteggio-soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato che decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un'unica eccezione sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.

Le schede dei dirigenti, elaborate dall'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base delle modalità di cui sopra, sono state esaminate dall'Amministrazione, integrandole per quanto di competenza.

Per quanto attiene le figure apicali, il premio è stato amministrato in coerenza con i risultati della valutazione delle performance individuali, e quindi con modalità di differenziazione in assoluta coerenza con la previsione regolamentare e le indicazioni di principio del Legislatore.

Per l'anno 2016 la percentuale erogata ai dirigenti è il 79,21% della retribuzione di risultato massima erogabile con adeguata valutazione differenziata tra di essi (87.54, 88.80, 91.40, 97.00).

Con Decreto Sindacale prot. n. 7536 del 24 marzo 2017 è stata attribuita la valutazione ai fini della retribuzione di risultato al Direttore Operativo.

La retribuzione/indennità di risultato da corrispondere al Direttore dell'Istituzione e ai Dirigenti è quella indicata nel prospetto del 23.03.2017 prot. N. 7412 a firma dell'OV, conservato agli atti dell'Ufficio del Personale, così come le schede individuali di valutazione dei singoli dirigenti, inserite nei fascicoli individuali dei dirigenti stessi.

Successivamente con atto del Sindaco prot. 7534 in data 24.03.2017 è stata disposta l'esecuzione della proposta dell'O.V. nel merito della valutazione e conseguente attribuzione della premialità al personale Dirigenziale attribuite per l'anno 2016.

La relativa retribuzione/indennità di risultato da corrispondere al Direttore Operativo, al Direttore dell'Istituzione e ai Dirigenti per l'anno 2016, nella misura che si evince dalle schede individuali di valutazione dei dirigenti e dal prospetto riepilogativo del 23/03/2017, oltre che dal Decreto Sindacale in data 24 marzo 2017, è stata comunicata formalmente ai Dirigenti dal Direttore Operativo.

3.b.2 - La Valutazione delle Posizioni Organizzative

Anche le valutazioni delle Posizioni Organizzative per l'anno 2016 sono effettuate con la scheda prevista dal nuovo sistema di valutazione che si sostanzia in una scheda di valutazione così articolata:

1a Performance organizzativa	25%
1b Obiettivi individuali o di gruppo	20%
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20%
3 Competenze dimostrate	15%
4 Contributo alla performance generale	10%
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	
5.3 Problem Solving	10%
Totale	100%

La valutazione è stata effettuata per il 2016 dai Dirigenti competenti e discussa complessivamente in sede di Direzione. L'esito della valutazione è stato poi comunicato dai Dirigenti alle singole Posizioni Organizzative con consegna della scheda, suo esame e colloquio. Per l'anno 2016 la percentuale erogata alle posizioni organizzative è il 94,50% della retribuzione di risultato massima erogabile con adeguata valutazione differenziata tra di essi (92.00, 93.77, 94.00, 94.70, 95.00, 96.00, 96.00).

3.b.3 - La Valutazione dei Dipendenti

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (Piano Dettagliato degli Obiettivi di Sviluppo);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate;
- a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Le valutazioni di performance individuale del personale inquadrato nelle fasce A/B, C e D per l'anno 2016 sono quindi effettuate con la nuova scheda prevista così articolata:

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER RESP. DI SERV.	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
1a Performance organizzativa	20	15	10	10
1b Obiettivi individuali o di gruppo	25	15	10	10
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	-	-	-
3 Competenze dimostrate	15	10	10	10
4 Contributo alla performance dell'Area	10	30	30	20
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	10	30	40	50
5.1 Orientamento al Cittadino e/o al Cliente interno		(-)	(10)	(20)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione		(10)	(15)	(20)
5.3 Problem solving	(10)	(20)	(20)	(10)
Totale	100	100	100	100

La valutazione è stata effettuata per il 2016 dai Dirigenti competenti e discussa complessivamente in sede di Direzione. L'esito della valutazione è stato poi comunicato dai Dirigenti ai singoli dipendenti con consegna della scheda, suo esame e colloquio.

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa.

Per il personale si individua un punteggio-soglia di 61 centesimi sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato, e richiede una valutazione con un solo fattore ammesso sotto soglia di 60 centesimi.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità. Per l'anno 2016 sono stati valutati 99 dipendenti così suddivisi per livello di premialità:

	Liv.1 (91-100) <i>eccellenza</i>	Liv.2 (81-90) <i>distinzione</i>	Liv.3 (61-80) <i>adeguatezza</i>	Liv.4 (0-60) <i>migliorabilità</i>
Nr. Dipendenti	23	40	36	0
%	23,23%	40,40%	36,36%	0,00%

Il dettaglio per singolo settore è stato pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Anche per il personale in sede di valutazione operata dai dirigenti, il premio è stato amministrato in coerenza con i risultati della valutazione delle performance individuali, e quindi con modalità di differenziazione in assoluta coerenza con la previsione regolamentare e le indicazioni di principio del Legislatore.

4) CONTENIMENTO SPESE DEL PERSONALE.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 22 aprile 2016 è stato approvato il Programma Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2016-2018, tenendo conto delle disposizioni limitative in materia di personale recate dal Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito dalla legge 133/2008 e modificato dalla legge di conversione del DL 201/2011. Successivamente con delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 19/5/16, di approvazione del Bilancio di Previsione 2016 si dà atto che verrà assicurato per l'esercizio 2016 il contenimento della spesa del personale ai sensi degli artt. 91 comma 1 del D.lgs. 267/2000 e art. 1 comma 557 e seguenti, dell'articolo 66 ("Turn over") del Decreto Legge n. 112/2008, come modificato dalla Legge di conversione dello stesso, che sollecita le amministrazioni pubbliche a rideterminare la programmazione triennale del fabbisogno del personale in relazione alle misure di razionalizzazione, di riduzione delle dotazioni organiche, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, e che in caso di necessarie revisioni in riduzione dell'ammontare delle spese di personale, con gli opportuni provvedimenti saranno apportate le conseguenti riduzioni di spesa.

Successivamente con deliberazione di GC n. 95 del 8/6/16 è stata integrata la suddetta deliberazione alla luce della Deliberazione della Corte dei Conti Sezioni autonomie n. 14/SEZAUT/2016/QMIG, approvando l'adeguamento del limite di spesa del lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9 comma 28 della D.L. 78/2010 e s.m.i. computando ai fini del rispetto di tale limite le spese relative agli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000.

A modifica ed integrazione dei citati precedenti provvedimenti, con deliberazione GC n.157 del 21/9/16 viene aggiornato il programma triennale del fabbisogno del personale 2016-2018 e il piano annuale delle assunzioni 2016, oltre all'adeguamento del limite di spesa del lavoro flessibile alla luce dell'art. 16 comma 1-quater del D.L. 113/2016 convertito in legge 160/2016.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 178 del 12/10/2016 di quantificazione delle risorse destinate alla costituzione del fondo di produttività anno 2016, il Comune di Scandiano assicura la riduzione delle spese di personale per l'anno 2016 garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale.

Contestualmente all'approvazione del Rendiconto di gestione 2016, con deliberazione di Consiglio Comunale n.29 del 27/4/17 si dà atto del raggiungimento degli obiettivi relativi al contenimento delle spese di personale e dei vincoli sulle assunzioni per l'anno 2016, come risulta dall'allegato prospetto "Sub H" della Relazione predisposta dal Collegio dei Revisori sul Rendiconto della Gestione 2016, che fa parte integrante e sostanziale della Deliberazione.

5) RELAZIONE DELL'ORGANO REVISORE AL RENDICONTO.

Il verbale n.6 del Collegio dei Revisori con oggetto "Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di **Bilancio di Previsione 2016-2018** è stato inviato il 26/04/16, prot. 9937.

In data 06/04/17 il Collegio dei Revisori del Comune di Scandiano ha redatto il verbale n.11 avente come oggetto la **Relazione sul Rendiconto per l'esercizio 2016**, con l'indicazione della verifica sulla certificazione del rispetto degli obiettivi del patto di finanza pubblica per l'anno 2016. La stessa certificazione firmata digitalmente, è stata trasmessa telematicamente in data 30/3/17 al Ministero dell'Economia e Finanza dipartimento di Ragioneria e dello Stato.

6) ACQUISTI CONSIP

Si riepilogano di seguito le procedure ricorrenti di acquisto di beni attivati nel corso del 2015 connesse alla casistica sopra descritta.

Procedure di Acquisto	Note
Cancelleria	Nel 2016 sono proseguiti gli acquisti tramite l'adesione ai sensi dell'art.21 della legge Regionale 11/2004 alla Convenzione quadro Intercent-Er per la " <i>Fornitura di cancelleria 4</i> " Lotto n. 3 Area Ovest, a valere anche per l'anno 2016 stipulata dalla stessa Agenzia Intercent Er con il fornitore " Myo srl" di Poggio Torrina (Rimini).
Carta in risme	Nel 2016 sono proseguiti gli acquisti tramite l'adesione ai sensi dell'art.21 della legge Regionale 11/2004 alla Convenzione Quadro Intercent-Er per la " <i>Fornitura di carta in risme 4</i> " Lotto n. 4 Area Ovest, a valere anche per l'anno 2016 stipulata dalla stessa Agenzia Intercent Er con il fornitore "Valsecchi Giovanni srl" di Milano.
Cartucce e Toner	Per il 2016 si è fatto ricorso al mercato elettronico (MEPA) della Consip. sulla base dei fabbisogni all'acquisizione unitaria (privilegiando i prodotti c.d. "rigenerati") di Toner e cartucce per stampanti.
Telefonia fissa e mobile	Si è proseguito con l'Adesione alla Convenzione Intercent Er per " <i>Servizi convergenti ed integrati di trasmissione dati e voce su reti fisse e mobili</i> " con validità fino al 06/02/2018, con previsto (rispetto alle precedenti adesioni alle "Convenzioni" distinte una per telefonia fissa e una per telefonia mobile) servizi integrati di telefonia fissa e di telefonia mobile con relativi vantaggi economici e gestionali all'utilizzo di tecnologie convergenti fisse e mobili per la trasmissione voce e dati e struttura tariffaria fortemente semplificata con diminuzione dei costi unitari e Servizio Voip per telefonate su rete fissa con tutte le sedi principali della PA regionali nonché ulteriori risparmi sui costi di gestione e di amministrazione come conseguenza dell'avere un fornitore unico (fisso e mobile).
Automezzi: manutenzione e carburanti	Per il parco mezzi di proprietà (inclusi i mezzi "tecnici") stante gli indubbi vantaggi in termini di razionalizzazione e risparmio di costi operativi è stata confermata per il 2016 la scelta operata per la gestione centralizzata del parco mezzi con la riproposizione del medesimo "modello" gestionale di outsourcing dei servizi manutentivi con un Assuntore unico - e che la spesa 2016 relativamente alle autovetture di servizio - come definite dall'art. 54 lett. a del codice della strada - D. Lg.vo n. 285/9 - è risultata contenuta nel limite del 30% del totale speso nel 2011 in applicazione del Decreto Legge 95/2012 della legge 228/2012 e del decreto legge n. n. 66/2014 (Delibera G. C. n. 14 del 01/02/2017). Per l'approvvigionamento di carburante per tutto il parco mezzi (inclusi i mezzi "tecnici") si è fatto ricorso alla Convenzione Consip " <i>Carburanti Rete - Buoni Acquisto 6</i> " - Lotto n. 2 - stipulata ai sensi dell'art. 26 della legge 1999 n. 488 e s.m.i. con il fornitore: " <i>ENI S.p.A</i> " - sede legale Roma -
Vestiaro dipendenti	Per il 2016 si è fatto al mercato elettronico (MEPA) della Consip per l'acquisizione di indumenti da lavoro (compresi i DPI) per i diversi operatori che in base al "Regolamento" hanno diritto alla dotazione di vestiario.
Fornitura di Energia Elettrica	Nel 2016 si è aderito ai sensi dell'art .21 della legge Regionale 11/2004 alla Convenzione quadro Intercent-Er per la " <i>fornitura di energia elettrica 8</i> " Lotto n. 3 - stipulata dalla stessa Agenzia Intercent ER con il fornitore Edison Energia Spa con sede legale in Milano.
Fornitura di Gas Naturale	Nel 2016 si è aderito ai sensi dell'art. 26, Legge 23/12/1999 n. 488 e s.m.i. alla Convenzione "Consip" denominata " <i>Gas naturale 8</i> " avente ad oggetto la fornitura di gas naturale e servizi connessi per le pubbliche amministrazioni - - Lotto 3 per la Regione Emilia Romagna - stipulata con "Sonergy srl" con sede legale in Argenta (FE).
Personal Computer e Monitor	Il Comune di Scandiano nel contesto di una positiva sinergia di risorse umane e d'implementazione organizzativa aveva trasferito dal 1 settembre 2012 all'Unione Tresinaro Secchia per l'esercizio in forma associata le funzioni relative ai Servizi Informatici e Telematici, mediante la costituzione del Sistema Informatico Associato (S.I.A.) dell'Unione Tresinaro Secchia . Con l'adesione dei Comuni aderenti all'Unione Tresinaro Secchia alla convenzione costitutiva della CN-ER Community network della Emilia Romagna è stata sottoscritta una nuova Convenzione per il trasferimento della funzione informatica e telematica attraverso la costituzione del Sistema informatico Associato (SIA) con conferma gli acquisti unitari di Personal Computer- Monitor a favore dei Comuni aderenti all'Unione medesima con l'obiettivo, tra l'altro, di un maggiore risparmio economico con contestuale efficienza ed ottimizzazione (rif Nuova Convenzione sottoscritta in data 04/02/2015 Rep. N. 98 - Unione Tresinaro Secchia)

7) AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Già a far tempo dall'anno 2009, seguendo le disposizioni della legge n. 69 del 18 giugno 2009 in materia di trasparenza, sono state pubblicate sul sito del Comune di Scandiano le retribuzioni dei dirigenti, i tassi di assenza e presenza del personale, suddivisi per settore.

In ottemperanza alle ultime disposizioni di legge (D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33) è stata introdotta nel sito del Comune l'apposita sezione "Amministrazione trasparente" nella quale vengono inserite tutte le pubblicazioni previste dalle normative vigenti.

La sezione è visionabile nella sua interezza sul sito istituzionale del Comune di Scandiano: www.comune.scandiano.re.it.

Il Responsabile della Trasparenza ai sensi dell'art.10 del d.lgs. n. 33/2013 ha redatto e pubblicato sul sito del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018" e il relativo allegato A) - "Elenco degli obblighi di pubblicazione e dei soggetti responsabili dei contenuti".

Tra i vari compiti L'Organismo di Valutazione monitora il funzionamento complessivo della trasparenza ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. Per l'anno 2016 è stata redatta il 13 marzo 2017, dove viene ribadito che l'organo di valutazione delle *performance* dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D.lgs 33/2013 nonché dal D.lgs 97/2016 (Trasparenza e Qualità dei servizi) attraverso apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si avvale di un format di supporto appositamente predisposto sulla base di quanto previsto dalle delibere annuali ANAC in materia di attestazione degli obblighi di trasparenza. Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni suggerite dall'organo di valutazione sono pubblicate nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'ente. Eventuali particolari richieste di notizie, informazioni, atti e documenti ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza sono trasmesse ai vertici politici ed amministrativi dell'ente con apposita nota.

Dando seguito a quanto già previsto nella delibera n. 50/2013 riguardo allo svolgimento di verifiche mirate da parte degli OV sull'assolvimento di specifiche categorie di obblighi di pubblicazione in alcune tipologie di amministrazione, dall'anno 2013 CiVIT ha previsto una prima verifica al 30 settembre, con delibera n.71/2013 *"Attestazioni OIV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione"*. Le successive verifiche si sono adempiute con cadenza annuale al 31/12/2013 delibera CiVIT n.77/2013, al 31/12/2014 delibera CiVIT n.148/2014, al 31/01/2016 delibera A.N.A.C. n.43/2016, al 31/03/2017 delibera A.N.A.C. n.236/2017.

Con delibera A.N.A.C. n.43/2016 *"Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 gennaio 2016 e attività di vigilanza dell'Autorità"*, si forniscono indicazioni per la predisposizione, da parte degli OV, delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.01.2016 nelle amministrazioni pubbliche e in altri enti e società indicati dal d.lgs. n. 33/2013.

Ferma restando l'immediata precettività degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, con lo stesso spirito di gradualità che ha contraddistinto le precedenti delibere del 2013 e 2014, anche la delibera n. 43/2016 prevede che le attestazioni riguardino un numero circoscritto di obblighi di pubblicazione di significativo rilievo sotto il profilo economico e sociale.

In data 22 febbraio 2016 l'OV ha redatto la griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, il documento di attestazione e la scheda di sintesi, contestualmente pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel Documento di attestazione lo stesso ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 2 rispetto a quanto pubblicato sul sito.

Nella Scheda di sintesi sulla rilevazione vengono indicate le procedure e le modalità seguite per condurre la rilevazione: esame selettivo della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione; colloqui con il responsabile della trasparenza; colloqui con i responsabili della trasmissione dei dati; colloqui con i responsabili della pubblicazione dei dati; verifica sul sito istituzionale attraverso l'utilizzo di supporti informatici.

Nel corso della rilevazione ha riscontrato un ottimo livello di completezza ed accuratezza relativamente all'assolvimento degli obblighi oggetto di verifica.

In data 24 aprile 2017 l'OV del Comune di Scandiano ha effettuato la propria verifica sulla pubblicazione, sull'aggiornamento, sulla completezza e sull'apertura del formato di ciascun dato ed informazione elencati nell'allegato 2 (griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione), tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013. E' stato redatto inoltre il documento di attestazione (all. 1) col quale lo stesso attesta la veridicità e attendibilità di quanto riportato nell'all.2 rispetto a

quanto pubblicato sul sito dell'Ente. Viene inoltre evidenziato un buon livello di completezza ed accuratezza relativamente all'assolvimento degli obblighi oggetto di verifica.

Entrambi gli allegati sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente".

8) REFERTO DEL SINDACO

Il Referto semestrale del Sindaco alla Corte dei Conti è, dall'anno 2013, un nuovo obbligatorio adempimento, sancito con Delibera 11 febbraio 2013, n.4 dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie che ha approvato il documento e lo schema di relazione inerente le "Linee guida per il referto semestrale del Sindaco per i comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti e del Presidente della provincia sulla regolarità della gestione amministrativa e contabile, nonché sull'adeguatezza ed efficacia dei controlli interni (art. 148 del Tuel, come riformulato dell'articolo 3, comma 1, sub e) del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012).

Anche per l'anno 2016, con delibera 30 marzo 2017 n.5, la Sezione delle autonomie, ai sensi del novellato art. 148 del d.lgs. n. 267/2000 (TUEL), ha fissato le Linee guida intese a verificare il corretto funzionamento dei controlli interni degli enti locali, accompagnato in veste di questionario, dallo schema di relazione che, i sindaci dei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti devono redigere, a dimostrazione dell'adeguatezza ed efficacia dei controlli interni realizzati nel corso dell'esercizio considerato.

L'ampia riforma di cui all'art. 3, co. 1 sub e) del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, nel 2015 è entrata a regime, coinvolgendo nei controlli strategico, di qualità e sulle società partecipate tutti i comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, compresi quelli esclusi nella fase di prima applicazione, tra cui il Comune di Scandiano.

"In linea con lo scorso anno, anche per il 2016 il questionario risulta ispirato ad esigenze di semplificazione e snellezza, pur nella ricerca di dati puntuali e quanto più possibile completi, in termini di risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati, nonché in termini di misure correttive adottate riferite agli specifici ambiti di controllo.

In continuità con l'anno precedente, alla luce anche delle positive ricadute in termini di referto sulla finanza locale, l'impostazione del questionario non è rivolta ad esaminare i profili più strettamente gestionali ed appare, altresì, tesa a scongiurare, per quanto possibile, la ripetizione di richieste di elementi informativi oggetto di altri questionari, attraverso la formulazione di domande volte ad acquisire dati puntuali, che scaturiscono da riflessioni sull'evoluzione degli adempimenti e sulla necessità di avvalersi di nuovi indicatori.

Infatti, la maggiore omogeneità dei dati raccolti e la loro conseguente maggiore comparabilità hanno consentito di ottenere un quadro informativo più puntuale e particolareggiato, che ha fatto emergere le reali criticità delle gestioni considerate, riportate nel Referto al Parlamento approvato con deliberazione SEZAUT/4/2017/FRG."

Il Referto è stato redatto avvalendosi del Direttore Operativo e della "Unità di controllo e coordinamento unico delle tipologie di controllo interno" strutturata negli art. 4 e 2 del regolamento dei controlli interni come sopra approvato.

Per la redazione del Referto si è utilizzato lo schema allegato alla succitata delibera n.5/2017, attenendosi altresì alle linee guida.

Il Referto, come previsto dalla deliberazione n.4/2013, è stato condiviso con gli organi di controllo interno ed è accompagnato in allegato dal parere del Collegio dei Revisori.

Copia del Referto è stata inviata al Presidente del Consiglio Comunale ed inoltre alle altre figure istituzionali previste dal regolamento comunale.

Il suddetto "Referto annuale del Sindaco sul funzionamento dei controlli interni - Esercizio 2016", è stato trasmesso, in data 28/06/2017 con PEC id. opec285.20170628123821.13738.05.1.28@pec.actalis.it, alla Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna e Sezione delle Autonomie, nonché al Presidente del Consiglio Comunale ed alle altre figure istituzionali previste dal regolamento comunale.

* * * * *

Si trasmette la presente relazione anche in ottemperanza alle disposizioni ex art. 198 e 198-bis del dlgs n. 267/2000 e al successivo dl 168/2004.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore informazione e/o documentazione che si riterrà necessaria e/o opportuno richiedere.

A tal fine si riepilogano nella seguente tabella i Report 2016 relativi al controllo di gestione e al piano degli obiettivi di cui in premessa.

	REPORT	RIFERIMENTO
1.a	D.U.P. 2016/19	Del. G.C. n. 244 del 25/11/15 e C.C. n.100 del 30/11/15
1.b	DUP 2016/19 – Nota di aggiornamento	Del. G.C. n. 71 del 22/04/16 e C.C. n.29 del 19/05/16
“	DUP 2016/19 – Stato d’attuazione	Del. C.C. n.29 del 42/07/17
1.c	PEG 2016 - approvazione	Del. G.C. n. 86 del 20/5/16 e n. 99 del 08/6/16
1.d	Obiettivi Sviluppo 2016 - Approvazione	Del. G.C. n. 99 del 08/6/16
“	Obiettivi Sviluppo 2016 – Verifica settembre	Del. G.C. n. 194 del 2/11/16
“	Obiettivi Sviluppo 2016 – Verifica finale	Del. G.C. n. 28 del 22/02/17
1.e	Salvaguardia equilibri bilancio	Del. C.C. n. 40 del 28/07/16
1.f	Relazione rendiconto CC 2016	Del. G.C. n.63 del 3/4/17 e C.C. n.29 del 27/4/17
2.b	Indicatori di Attività 2016	Trasmesso agli uffici competenti
2.c	Report Complessivo Gestionale 2016	Inserito nella rete intranet il 26/05/17

Il Controllo di Gestione
Elisabetta Cottafavi

Il Resp. Finanziario
Dott. ssa Ilde De Chiara

Il Direttore Operativo
Dott. Guido Boretti