

## Sottosezione di programmazione

### 2.2 Performance

#### 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO PERFORMANCE 2024/2026

##### ALL'INTERNO DEL P.I.A.O.

##### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 150/2009, le PP. AA. devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Questo documento, denominato *Piano delle Performance*, scaturisce *in primis* dall'esigenza di raccordare tra loro le linee di mandato predisposte in sede di insediamento dalla compagine politico amministrativa con gli obiettivi operativi approvati dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Comunale.

Destinatari delle informazioni di *performance* sono sia i soggetti interni all'amministrazione sia la collettività.

Tra i primi, sicuramente la compagine politica, che potrà monitorare il livello di attuazione di quanto programmato in sede di campagna elettorale e apportare eventuali modifiche, data la dinamicità delle esigenze che l'attività di gestione della comunità richiede; quindi, il Segretario Comunale e i Responsabili di settore, che hanno il compito di tradurre in azioni concrete i programmi politici, risultano interessati in prima persona alle informazioni presenti nel Piano: spetta a loro, con l'ausilio del personale di ciascun settore, procedere al raggiungimento della missione e degli obiettivi fissati, secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità nell'utilizzo delle risorse.

I destinatari esterni sono rappresentati dalla collettività, la quale potrà verificare ciò che è stato fatto e quanto rimane ancora da fare da parte dell'Amministrazione, rappresentando quindi parametro di valutazione della compagine politica alla guida della comunità: pertanto, la finalità del *Piano delle Performance* è anche rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

L'attività di misurazione e valutazione della *performance*, quindi, è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali. Il presente documento individua, pertanto, nella sua intenzione la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito al relativo delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e della *performance* individuale.

Il *piano della performance* è parte integrante del ciclo di gestione della *performance* che, in base al Capo II ed in particolare all'art. 4 del citato De.lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, si articola nelle seguenti fasi:

- 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) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

A tal fine, l'attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza, ai sensi dell'art. 1, comma 8 della L. n. 190/2012 a seguito di modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016, costituisce per tutti i soggetti, che a qualunque titolo svolgono attività a favore o per conto del Comune, obiettivo gestionale e parametro di valutazione della qualità dei servizi prestati, attribuendo agli stessi la valenza di obiettivi strategici.

In altri termini, in linea con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ora PIAO 2024/2025, Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi, si intende dare compiuta realizzazione al coordinamento del “*sistema di performance management*” con il “*sistema di prevenzione dell'illegalità e della corruzione*” ed il “*sistema della trasparenza ed integrità*” dell'Ente, quale strategia sinergica di efficienza, trasparenza, integrità dell'azione amministrativa e di prevenzione dell'illegalità e della corruzione nell'Ente: il tutto in stretta correlazione con il sistema integrato dei controlli interni. Il presente *Piano della Performance* è stato, pertanto, predisposto nell'ottica di un'interazione funzionale tra i summenzionati sistemi.

La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2024/2026, mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2024 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

La lettura integrata del *Piano della performance* fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio.

Sono, altresì, esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

## **2. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E L'ANALISI DEL CONTESTO**

Per quanto concerne l'analisi di contesto, sia esterno sia interno, si fa riferimento al DUPS 2024-2026 di cui alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 28.12.2023, come successivamente aggiornato, al fine di evitare ridondanza d'informazioni. A detto documento si fa riferimento anche in merito ai documenti programmatici che esso include, quali il Programma dei lavori pubblici gli aspetti finanziari del Piano del fabbisogno di personale, il Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari. Ivi sono riportate anche le notizie fondamentali relative alla strutturazione e all'organizzazione del personale dell'Ente comunale. Tali riferimenti devono farsi anche alla luce di quanto pubblicato sul sito istituzionale, ai sensi dell'art. 12 c. 1 e 2 del D. Lgs. n. 33/2013, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Organizzazione" - "Organi di indirizzo politico-amministrativo": in detta sede è possibile rinvenire informazioni in ordine alla Giunta e al Consiglio comunale ed agli altri organismi.

## **3. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI**

Si ritiene opportuno formulare un piano delle *performance* non complesso poiché in quanto il Comune è un "Piccolo Comune" che conta poco meno di 4.000 abitanti e che dispone di un numero limitato di dipendenti, sicché con il presente atto si approvano gli obiettivi relativi all'anno 2024 di seguito elencati, che andranno ad aggiungersi agli obiettivi di mantenimento e ai fattori comportamentali di cui al Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

### **3.2 OBIETTIVI STRATEGICI**

Per obiettivi strategici sono stati intesi gli obiettivi di particolare rilevanza rispetto sia ai documenti programmatici sia ai bisogni ed alle attese degli *stakeholder*. Essi sono aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione. Essi, che si intendono come fine ultimo della *performance*, sono i seguenti:

#### **1 Migliorare il livello di legalità e di organizzazione dell'Ente**

L'obiettivo è quello di accompagnare l'Ente verso il miglioramento dei servizi resi dell'organizzazione interna e delle procedure da realizzare, nel rispetto dell'evoluzione della normativa vigente e nell'ottica della legalità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

#### **2. Migliorare il sistema finanziario e l'efficienza dell'Ente**

L'obiettivo è quello di raggiungere un'efficiente gestione finanziaria delle risorse per lo svolgimento dei servizi istituzionali.

#### **3. Promuovere il benessere dei cittadini**

L'obiettivo è salvaguardare l'ambiente, il territorio, la comunità con attenzione a promuovere la cultura, il turismo, l'economia del territorio e a realizzare le migliori situazioni di sicurezza e ordine pubblico, decoro, salubrità, convivenza civile e sociale.

#### **4 Semplificare e rafforzare il rapporto con i cittadini**

L'obiettivo è migliorare l'efficienza dell'Ente con attenzione a rendere i cittadini parte attiva dell'efficiente attività amministrativa.

### **3.3 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Gli obiettivi strategici si declinano in obiettivi operativi affinché possano essere posti a sfondo delle valutazioni delle *performance*. Pertanto, gli obiettivi strategici sono da collegare agli obiettivi operativi nei seguenti termini.

<p><b>1. MIGLIORARE IL LIVELLO DI LEGALITA' E DI ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE</b> (punti max 100 per il Dipendente – 50 per il Responsabile di Settore e il Segretario Comunale)</p>	<p>1.1 - Migliorare gli aspetti organizzativi e funzionali degli uffici ed elevare il livello di trasparenza e di prevenzione della corruzione 1.2 - Aumentare il livello quantitativo-qualitativo dei servizi pubblici</p>
<p><b>2. MIGLIORARE IL SISTEMA FINANZIARIO</b> (punti max 100 per il Dipendente – 50 per il Responsabile di Settore e il Segretario Comunale)</p>	<p>2.1 - Potenziare l'equilibrio e il sistema di controllo finanziario 2.2 - Ridurre l'evasione tributaria</p>
<p><b>3. PROMUOVERE IL BENESSERE DEI CITTADINI E DEI LAVORATORI DELL'ENTE</b> (punti max 100 per il Dipendente – 50 per il Responsabile di Settore e il Segretario Comunale)</p>	<p>3.1 - Tutelare l'ambiente e migliorare il livello di sicurezza dei cittadini e dei lavoratori dell'ente 3.2 - Promuovere gli aspetti culturali, sociali, turistici, economici.</p>
<p><b>4 SEMPLIFICARE E RAFFORZARE IL RAPPORTO CON I CITTADINI</b> (punti max 100 per il Dipendente – 50 per il Responsabile di Settore e il Segretario Comunale)</p>	<p>4.1 - Migliorare il livello di digitalizzazione dell'Ente 4.2 - Incrementare la partecipazione dei cittadini alla vita pubblica</p>

### **3.4 GLI INDICATORI DI *PERFORMANCE***

È nel perseguimento degli obiettivi operativi che si esplica la *performance* del personale. Tale perseguimento è guidato dagli obiettivi specifici della *performance* che vengono assegnati al lavoratore nella fase iniziale del processo di valutazione gerarchica.

Le prestazioni del lavoratore saranno pertanto valutate alla luce di tale perseguimento, secondo le modalità di attribuzione del punteggio indicate nel sistema di valutazione e misurazione della *performance*.

<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>	<b>OBIETTIVI SPECIFICI</b>
<p>1.1 - Migliorare gli aspetti organizzativi e funzionali degli uffici ed elevare il livello di trasparenza e di prevenzione della corruzione</p> <p>1.2 - Aumentare il livello quantitativo-qualitativo dei servizi pubblici</p>	<p>1. Migliorare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione sanciti dal d.lgs. 33/2013 e <i>ss. mm. e ii.</i></p> <p>2. Migliorare l'adempimento degli obblighi di prevenzione della corruzione sanciti dalla L. 190/2012 e dalle discipline e dagli strumenti attuativi;</p> <p>3. Contribuire all'adozione e all'attuazione del PIAO</p> <p>4. Curare la formazione dei dipendenti</p> <p>5. Contribuire alla adozione dei documenti contabili nei termini di legge</p> <p>6. Contribuire al tempestivo e corretto smistamento della posta in entrata agli uffici destinatari</p> <p>7. Garantire il regolare funzionamento e la piena attività degli organi istituzionali;</p> <p>8. Garantire la regolarità dei tempi procedurali;</p>

<p>2.1 - Potenziare l'equilibrio e il sistema di controllo finanziario</p> <p>2.2 - Ridurre l'evasione tributaria</p>	<p>9. Contribuire al recupero dell'evasioni fiscali</p> <p>10. Contribuire all'adeguamento del sistema contabile interno alla normativa di riferimento</p> <p>11. Contribuire alla costante tenuta degli equilibri di bilancio</p> <p>12. Razionalizzazione spese energetiche</p>
---	---

<p>3.1 - Tutelare l'ambiente e migliorare il livello di sicurezza dei cittadini e dei lavoratori dell'ente</p> <p>3.2 - Promuovere gli aspetti culturali, sociali, turistici, economici.</p>	<p>13. Contribuire alla tutela dell'ambiente</p> <p>14. Contribuire alle iniziative di promozione di temi culturali, sociali, turistici, economici</p> <p>15. Contribuire a migliorare il livello di sicurezza dei cittadini e dei lavoratori dell'ente in tema incolumità</p> <p>16. Contribuire a migliorare il livello di sicurezza dei cittadini e dei lavoratori dell'ente in tema di <i>privacy</i></p>
--	---

<p>4.1 - Migliorare il livello di digitalizzazione dell'Ente</p> <p>4.2 - Incrementare la partecipazione dei cittadini alla vita pubblica</p>	<p>17 Promuovere la informatizzazione dei rapporti Comune - cittadino</p> <p>18 Migliorare il livello di digitalizzazione dell'Ente</p>
---	---

	<p>19 Migliorare il flusso interno di dati e informazioni mediante digitalizzazione</p> <p>20 Migliorare la trasparenza di dati e informazioni quale presupposto della partecipazione dei cittadini alla vita pubblica.</p>
--	---