

PIANO DEGLI OBIETTIVI

1. Premessa

Il DPR 24 giugno 2022, n. 81, all'art. 2, comma 1, ha disposto che per gli enti locali il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del d. lgs 267/2000 (TUEL) e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs 159/2009 sono assorbiti nel PIAO, ma il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 ha precisato che le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti conservano la facoltà di non assorbire nel PIAO il piano della performance, che pertanto può essere adottato come atto autonomo.

La scelta di questo Ente è invece di inserire nel PIAO anche la sottosezione 2.2 "Performance", evitando il ricorso a un atto autonomo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, disciplinato dalla legge 150/2009 "Brunetta", svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze.

Il DUP è il documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'amministrazione definisce le proprie linee strategiche, che poi verranno tradotte in obiettivi operativi. Gli obiettivi operativi così individuati vengono ripresi e dettagliati nel Piano della performance, che definisce le fasi e i tempi di realizzazione e gli indicatori che misurano i risultati.

Del grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Fra le priorità strategiche rientra il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi dell'Ente; la normativa di riferimento prevede anche che siano riportati specifici obiettivi di trasparenza e anticorruzione coerenti con le previsioni del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Il ciclo della performance del Comune di Orciano Pisano è disciplinato dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la deliberazione della Giunta comunale n°7 del 6 febbraio 2019, immediatamente eseguibile.

Esso disciplina all'art. 1 la valutazione della performance organizzativa, all'art. 2 la valutazione della performance individuale, agli artt 3-4 la valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa, agli artt 5-6 la valutazione della performance del restante personale, all'art. 7 la partecipazione dei dipendenti ad eventuali obiettivi specifici.

2. Piano dettagliato degli obiettivi

Il Piano della performance/Piano degli Obiettivi comprende gli obiettivi assegnati ai dipendenti (solo tre, di cui uno a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL) e al Segretario comunale (segreteria convenzionata con altri due comuni, con convenzione in scadenza a giugno 2024, essendo il Comune privo di titolari di incarichi di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa).

Il Comune è al momento sprovvisto di titolari di Elevate Qualificazioni (ex posizioni organizzative).

In caso di assunzioni di nuovo personale, come previsto dal presente PIAO, o di attribuzione di incarichi di posizione organizzativa, si procederà ad aggiornare la presente Sottosezione.

Nella redazione della sottosezione di programmazione "Performance" si è tenuto conto:

- della Direttiva del 28.11.2023 del Ministro della pubblica amministrazione, avente a oggetto: "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale";
- dell'art. 4 bis del D.L. 13/2023 conv. L. 41/2023 e la Circolare n. 1/2024 avente ad oggetto: "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione art. 4 bis del D.L.

13/2023 conv. L. 41/2023. Prime indicazioni operative” e dato atto che, non sussistendo per gli enti locali il caso delle “modifiche ai contratti dei dirigenti”, gli obiettivi specifici in essa indicati (ritardo 0 e monitoraggio costante) sono stati inseriti nella performance dell’anno 2024, legando ad essi il risultato dei Responsabili per una percentuale non inferiore al 30%;

- del D.lgs. 222/2023 in vigore dal 13.01.2024 che modifica il D.lsg. 150/2009 introducendo nella performance individuale e collettiva la valutazione del raggiungimento di obiettivi destinati a promuovere l’effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità; peraltro è dubbia l’applicabilità a comuni con meno di 50 dipendenti.

Area/servizio	Dipendenti coinvolti	obiettivo	Misurazione – percentuale completamento	Data completamento	peso
OBIETTIVO GENERALE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Guerrieri Ricci Falossi	Integrazione pubblicazioni in “Amministrazione trasparente” alla luce degli obblighi di legge, con eventuale ripartizione competenze tra i dipendenti, previa istruzione su modalità pubblicazione	100% pubblicazioni obbligatorie	31 dicembre 2024	30%
SEGRETARIO	Segretario	Predisposizione nuovo Regolamento controlli interni, alla luce delle modifiche normative intervenute, da sottoporre al Consiglio comunale	100%	31 dicembre 2024	35%
SEGRETARIO	Segretario	Predisposizione nuovo codice condotta dipendenti, alla luce delle modifiche normative intervenute dall’adozione, da sottoporre alla Giunta comunale	100%	31 dicembre 2024	35%
AMMINISTRATIVA	Ricci	Completamento aggiornamento sito comunale (esclusa sezione amministrazione trasparente)	100%		
AMMINISTRATIVA	Ricci				
TECNICA	Guerrieri	Completamento gara servizio trasporto scolastico	100%	30 settembre 2024	35%
TECNICA	Guerrieri			31 dicembre 2024	35%
POLIZIA LOCALE	Falossi	Avvio attività di controllo violazioni CDS con strumento KPLATE	Utilizzo per almeno 40 giorni	31 dicembre 2024	35%
POLIZIA LOCALE	Falossi	Erogazione giornate di educazione stradale	Almeno tre giornate	31 dicembre 2024	35%