



COMUNE DI RIVA LIGURE
(Provincia di Imperia)

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI
ANNO 2025

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le Amministrazioni adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal Dlgs 74/2017, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati e degli interventi garantiti.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed individuale nell'Ente.

Quanto agli obiettivi allegati al presente Piano, gli stessi sono stati individuati avendo come criterio guida la rilevanza e la loro pertinenza rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione, in relazione alle risorse disponibili.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di misurazione;
- 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 controllo interni e di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La declinazione nel Piano della Performance della programmazione esecutiva degli obiettivi operativi e strategici contenuti nel Documento unico di programmazione garantisce la pianificazione di dettaglio su ciò che si deve conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Ente si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione delle relative informazioni verso l'esterno.

Alla redazione del piano hanno collaborato la struttura politica e tecnica dell'Ente

Il Piano è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" - Performance - sottosezione Piano Performance del sito istituzionale del comune - www.comunedirivaligure.it

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organigramma e la struttura organizzativa dell'Ente sono stati da ultimi approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 21/04/2023.

Con il predetto atto sono stati definiti Servizi ed Uffici per ciascuna Area di seguito riportata:

- a) Edilizia e Urbanistica (servizio relativo);
- b) Lavori pubblici e protezione civile (servizio relativo);
- c) Finanziari – paghe (servizio relativo);
- d) Polizia locale e SUAP (servizi relativi);
- e) Amministrativi (servizio relativo, servizio sociale e servizi per sport turismo e cultura);
- f) Tributi (servizio relativo);
- g) Demografici e Amministrazione del personale (servizi relativi).

LINEE STRATEGICHE

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. La SeO attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale, nella quale dovranno essere definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole missioni coerentemente agli obiettivi strategici contenuti nella SeS;
- Il Piano Dettagliato degli Obiettivi (P. D. O.), che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi esecutivi di gestione da raggiungere nell'esercizio di riferimento, perfettamente coerenti con la programmazione operativa contenuta nel Dup e in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato e la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito;
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottata dall'Ente e la rendicontazione finale dei risultati intesa sia come performance dell'Ente

complessivamente intesa (performance organizzativa) sia come performance organizzativa interna (performance individuale).

IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione e *governance* che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il nuovo piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in ottica di semplificazione e per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nell'ambito del PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla "mission" pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo.

L'Ente con deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance, inserito, pertanto, all'interno del nuovo strumento di programmazione PIAO 2025/2027.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'Ente nel suo complesso.

Inoltre la performance organizzativa della singola area rileva ai fini della valutazione dei dipendenti assegnati all'area stessa.

1) Misurazione e Valutazione delle Performance.

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale di ciascun Servizio si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente di cui all'allegato C del vigente Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi. Per ciascun obiettivo specifico sono previsti indicatori di misurazione del risultato. Gli obiettivi strategici di ciascun Servizio vengono individuati annualmente con l'adozione del P.D.O. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Sono assegnati annualmente diversi obiettivi di performance organizzativa dell'Ente e obiettivi strategici/specifici/gestionali per ciascun Settore.

2) Performance Organizzativa ed individuale.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente tiene conto:

- del raggiungimento della performance dell'Ente nell'anno di riferimento, assegnando quale obiettivo trasversale sia alla performance organizzativa dell'Ente che a quella individuale (oltre il 30% come richiesto dal D.L. 24/02/2023 n. 13 (cd. Decreto PNRR3) convertito in L.

21/04/2023 n. 41 e dalla circolare della RGS n. 1 del 3 gennaio 2024) alla tempestività dei pagamenti;

La misurazione e la valutazione della performance individuale tiene conto:

- del raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascun Servizio in cui si suddivide la struttura organizzativa dell'Ente sulla base della Relazione presentata dai singoli Responsabili dei Servizi e del contributo individuale dato al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente e dei comportamenti professionali manageriali. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente con l'adozione del P.D.O. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura;

- della circolare del 14 gennaio 2025 del Ministro della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”* con la quale, tra l'altro è stato fissato l'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue di ogni singolo dipendente, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

IL PIANO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2025

In accordo con l'Amministrazione la struttura ha provveduto ad individuare gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale dell'Ente concordati con i Responsabili di Servizio da attribuirsi al personale dipendente dell'Ente in riferimento ai differenti ambiti di competenza assegnati allegati al presente Piano.

Nell'individuazione degli obiettivi di performance si è tenuto conto delle esigenze sul perseguimento della performance dell'Ente e di tutti gli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali degli Enti e del successivo accesso agli strumenti premiali, nonché delle esigenze organizzative prioritarie dell'Ente e degli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione specifici per Servizio.

Si sottolinea che, in coerenza con quanto stabilito dalla Circolare n. 1 - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ad oggetto *“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni - Attuazione dell'art. 4 bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 - convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 - Prime indicazioni operative”* è stato inserito nel piano delle performance l'obiettivo in ordine al rispetto dei tempi di pagamento ed il rispetto dell'articolo 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11 del PNRR, il quale prescrive l'adozione di specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa e, in particolare, il comma 2 che prevede che le Amministrazioni Pubbliche assegnino, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, *“specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%”* (ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo

annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della predetta Legge n. 145/2018 e ss.mm.ii.).

Particolare attenzione è stata riservata alla circolare del 14 gennaio 2025 del Ministro della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” con la quale, tra l’altro è stato fissato l’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue di ogni singolo dipendente, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2025

SERVIZI AMMINISTRATIVI

Rispetto tempi di pagamento (30%) – Formazione individuale (25%) - Adozione PIAO 2025/2027 nei termini di legge (45%)

SERVIZI FINANZIARI - PAGHE

Rispetto tempi di pagamento (30%) – Formazione individuale (25%) – Piano annuale Flussi di cassa e relativo monitoraggio (45%)

SERVIZI TRIBUTI RSU

Rispetto tempi di pagamento (30%) – Formazione individuale (25%) – Verifica regolarità pagamenti occupazione suolo pubblico pubblici esercizi (45%)

SERVIZI LAVORI PUBBLICI E PROTEZIONE CIVILE

Rispetto tempi di pagamento (30%) – Formazione individuale (25%) – Affidamento lavori Rio Pertusio (45%)

SERVIZI EDILIZIA E URBANISTICA

Rispetto tempi di pagamento (30%) – Formazione individuale (25%) – Verifica e chiusura di n. 3 Piani particolareggiati (45%)

SERVIZI DI POLIZIA LOCALE E SUAP

Rispetto tempi di pagamento (30%) – Formazione individuale (25%) – Incremento Controllo e Vigilanza su strada - Aumento sanzioni non automatizzate CDS effettuate nell'anno 2024 (45%)

SERVIZI DEMOGRAFICI E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Rispetto tempi di pagamento (30%) – Formazione individuale (25%) – Assunzione Agente di polizia municipale (45%)