

## ALLEGATO A/2

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

## P.I.A.O. 2025/2027

(art. 6, commi da 1 a 4, DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione programmazione di Performance

## **VALORE PUBBLICO**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Gli obiettivi strategici dell'Unione, tenuto conto del suo assetto organizzativo, risultano dalla loro elencazione di seguito riportata.

Il valore pubblico viene creato garantendo l'accessibilità delle pubbliche amministrazioni da parte di persone con disabilità e l'uniformità delle tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione.

Rilevano quindi l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici compresi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, inclusi i servizi informatici e le tecnologie di informazione e in formati facilmente leggibili e comprensibili.

### **OBIETTIVI ELEVATE QUALIFICAZIONI ANNO 2025**

L'art. 169 del D.L.vo n. 267/2000 stabilisce che, sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal consiglio, l'organo esecutivo definisce il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione affidandoli ai responsabili dei servizi.

Con decreti presidenziali sono stati conferiti ai Responsabili dei servizi, inquadrati nell'Area degli Istruttori, gli incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 19, comma 2, del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022 come segue:

- n. 5 del 18.01.2024: Rag. Gianluca Bovara, direzione dell'Area 1 Servizio Affari generali e ad interim Area 4 Servizio Protezione Civile, affidando allo stesso i compiti, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, che la legge e lo statuto espressamente non riservano agli organi di governo, previsti dall'art. 107, commi 2 e 3, del D.L.vo 18.08.2000, n. 267;

- n. 4 del 18.01.2024: Rag. Giampiero Fabi, direzione dell'Area 2 Servizio Economico – Finanziario – Personale - Fiscalità, affidando allo stesso i compiti, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, che la legge e lo statuto espressamente non riservano agli organi di governo, previsti dall'art. 107, commi 2 e 3, del D.L.vo 18.08.2000, n. 267;

L'Unione Comuni Valdaso, in relazione all'assetto organizzativo e gestionale sul quale può fare affidamento e degli atti sui quali fonda la propria azione, ha elaborato il Piano esecutivo di gestione/Piano della performance 2025 che individua le responsabilità in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate, al fine della successiva misurazione della performance.

Vengono riportati di seguito i più significativi obiettivi di mantenimento che vengono assegnati ai responsabili dei servizi come in precedenza indicati, mentre sono allegati quelli di miglioramento.

### **OBIETTIVI DI MANTENIMENTO ASSEGNATI AL RESPONSABILE DELL'AREA N. 1 E N. 4 AD INTERIM**

- impegno dei capitoli di spese correnti assegnati nel limite consentito per il rispetto degli equilibri di bilancio;
- accertamento periodico dei capitoli di entrate correnti assegnate;
- contenimento dei tempi medi di pagamento ai fornitori e monitoraggio fatture da liquidare;
- gestione del protocollo;

- attività di supporto e assistenza agli organi istituzionali e alla segreteria;
- gestione del S.U.A.P. affidato al Consorzio di sviluppo industriale Valli Tronto, Aso, Tesino;
- protezione civile;
- prevenzione, pianificazione e gestione dell'emergenza;
- gestione dei rapporti con i gruppi comunali e le associazioni dei volontari di protezione civile;
- promozione attività dei volontari di protezione civile;
- attuazione in ambito comunale delle attività di prevenzione rischi;
- adozione dei provvedimenti necessari ad assicurare i primi soccorsi in caso di eventi calamitosi;

### **OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSEGNATI AL SUDETTO RESPONSABILE RAG. GIANLUCA BOVARA**

- COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
- REDAZIONE DELL'INVENTARIO DEI BENI ED ATTREZZATURE IN USO AL GRUPPO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE
- ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE NEL PTPCT PER L'ANNO 2025
- RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI NORME

### **OBIETTIVI DI MANTENIMENTO ASSEGNATI AL RESPONSABILE DELL'AREA N. 2**

- impegno dei capitoli di spese correnti assegnati nel limite consentito per il rispetto degli equilibri di bilancio;
- accertamento periodico dei capitoli di entrate correnti assegnate;
- contenimento dei tempi medi di pagamento ai fornitori e monitoraggio fatture da liquidare;
- aggiornamento dei supporti informatici degli archivi dei tributi per i Comuni aderenti;
- verifica delle posizioni dei tributi pregresse e predisposizione eventuale attività accertamento;
- regolarizzazione dei sospesi di entrata con il Tesoriere per mantenere gli equilibri del bilancio;
- predisposizione documenti per il servizio stipendi e adempimenti conseguenti;
- predisposizione operazioni connesse alla formazione del D.U.P.S. del bilancio annuale e pluriennale, alla redazione del rendiconto della gestione, alla gestione delle entrate e delle uscite sia dal punto di vista contabile che fiscale;
- procedimenti di gestione del personale;

### **OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSEGNATI AL SUDETTO RESPONSABILE RAG. GIAMPIERO FABI**

- ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA' DELL'UNIONE
- PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – MISURA 1.4.4 – ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE
- ATTIVITA' ACCERTATIVA E DI CONTROLLO TRIBUTI LOCALI PER CONTRASTO EVASIONE
- ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE NEL PTPCT PER L'ANNO 2025
- RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO PREVISTI DALLE VIGENTI NORME

Gli obiettivi di sviluppo che vengono assegnati ai dipendenti Rag. Gianluca Bovara e Rag. Giampiero Fabi risultano meglio esplicitati negli allegati del Piano della Performance di cui formano parte integrante e sostanziale.

### **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

La performance organizzativa è una misurazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse, qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti: entrambe contribuiscono alla creazione del valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse ed obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti ed indiretti.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'Ente e la dotazione organi ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Per l'annualità 2025, al fine di dare attuazione a quanto previsto nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (meglio illustrato nell'allegato A/3) e al D.L. n. 13 del 24.02.2023 convertito, con modificazioni, nella legge 21.04.2023, n. 41 relativo ai tempi di pagamento, gli obiettivi organizzativi dell'Unione Comuni Valdaso nell'anno 2025 sono sintetizzati come segue:

- RISPETTO ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (D.L. N. 13 DEL 24.02.2023, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, IN LEGGE 21.04.2024 N. 41);
- RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (ART. 4-BIS DEL D.L. N. 13 DEL 24.02.2023, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, IN LEGGE 21.04.2024 N. 41);

L'attuazione degli obblighi di trasparenza viene altresì assegnato come obiettivo specifico dei Responsabili di settore.

Per quanto concerne i tempi di pagamento (entro 30 giorni dal ricevimento fattura), compatibilmente con quanto previsto dalla norma, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà applicata una decurtazione del 30% della indennità di risultato del Settore che ha determinato detto mancato raggiungimento.

I titolari di incarichi elevata qualificazione sono dunque soggetti a valutazione diretta e indiretta anche relativamente agli obiettivi organizzativi dell'ente.

Si deve tenere conto del fatto che questa Unione gestisce per conto dei Comuni aderenti n. 8 progetti finanziati con provvedimenti attuativi del PNRR, per cui eventuali possibili ritardi nei pagamenti dei fornitori potrebbero dipendere da comportamenti non riconducibili alle competenze dell'Unione.

### **RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Per quanto concerne il raggiungimento degli obiettivi l'attribuzione del punteggio da 0 a 10 assume il seguente significato:

- da 0 a 2 - Obiettivo non raggiunto
- da 3 a 7 - Obiettivo parzialmente raggiunto
- da 8 a 10 - Obiettivo raggiunto

Il punteggio all'interno delle diverse classi dipende dalla graduazione dello stato di raggiungimento dell'obiettivo.

Il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dal prodotto fra le % dei singoli pesi attribuiti agli obiettivi e le relative valutazioni numeriche degli obiettivi stessi.

In caso di assenza dei pesi % dei singoli obiettivi, si sommano le valutazioni numeriche attribuite ai singoli obiettivi e si rapporta la sommatoria stessa al numero degli obiettivi stessi.

### **PERFORMANCE DELL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ**

Per quanto concerne la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità, l'attribuzione del punteggio assume il seguente significato:

- da 1 a 2 – Performance bassa
- da 3 a 8 – Performance media
- da 9 a 10 – Performance alta

Il punteggio della valutazione della performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità è dato dalla valutazione numerica attribuita alla performance stessa.

### **COMPETENZE**

Per quanto concerne le competenze e i relativi comportamenti, tenuti dai Titolari di Posizione organizzativa sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e sia per ottenere i risultati prefissati, l'attribuzione dei punteggi specifici da 1 a 10 assume i seguenti significati:

#### **Organizzazione**

(intesa come la capacità dimostrata di garantire la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione)

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : Il comportamento lavorativo è tendente a non garantire sistematicamente la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : Il comportamento lavorativo è tendente a non sempre garantire la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : Il comportamento lavorativo è tendente a garantire la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione

#### **Integrazione**

(intesa come la capacità dimostrata di partecipare attivamente e con spirito propositivo alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative)

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : Il comportamento lavorativo è tendente a non partecipare sistematicamente alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : Il comportamento lavorativo è tendente a non sempre partecipare attivamente e con spirito propositivo alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : Il comportamento lavorativo è tendente a partecipare attivamente e con spirito propositivo alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative

#### **Valutazione dei propri Collaboratori**

(capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri Collaboratori e di differenziare i giudizi)

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori)

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione sostanzialmente uniforme dei propri Collaboratori

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori

### **Contributo alla performance dell'Ente**

(intesa come la capacità di contribuire quantitativamente e qualitativamente alla realizzazione della performance organizzativa dell'intero Ente)

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : contributo migliorabile

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : contributo medio

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : contributo alto

Il punteggio specifico attribuito all'interno delle diverse classi dipende dalla graduazione dello stato di manifestazione della competenza.

Il punteggio della valutazione delle competenze è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dal prodotto fra le % dei singoli pesi attribuiti alle competenze e le relative valutazioni numeriche delle competenze stesse.

I pesi per i singoli fattori comportamentali sono i seguenti:

- Organizzazione: peso 50%
- Integrazione: peso 30%
- Valutazione dei propri Collaboratori: peso 10%
- Contributo alla performance dell'Ente: peso 10%

In caso di non valutazione del fattore comportamentale relativo alla "Valutazione dei propri Collaboratori" per assenza di Collaboratori, il peso relativo al fattore stesso viene sommato a quello relativo al fattore "Contributo alla performance dell'Ente" che assumerebbe in questo caso un peso totale pari al 20%.

## **VALUTAZIONE FINALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il punteggio finale della valutazione della performance individuale è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dal prodotto fra le % dei singoli pesi attribuiti alle differenti aree valutative (obiettivi, performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e competenze) e le relative valutazioni numeriche.

Le tre aree valutative hanno i seguenti pesi:

- raggiungimento degli obiettivi: peso 33%
  - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità: peso 34%
  - competenze: peso 33%.
-