Sottosezione 2.2: Piano delle Performance

Il ciclo di gestione della performance, in base all'art. 4 del D. L.gs. n. 150/2009,modificato dal D.L.gs.n. 74/2017, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 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.

L'art. 169 comma 3-bis del D. L.gs. n. 267/2000, come introdotto dall'art. 3 comma 1 lett. g-bis) del D.L. n. 174/2012, ha stabilito che per semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi previsto dall'art. 108 comma 1 del Tuel e il piano della performance di cui all'art.10 del D.L.gs. n.150/2009,sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, che determina gli obiettivi di gestione e attribuisce le dotazioni necessarie ai responsabili dei servizi per la loro attuazione.

Il Piano della performance è organicamente unificato al Piano Esecutivo di Gestione. Tale incorporazione è dettata dalle esigenze di:
- rendere evidenti i collegamenti tra indirizzi politici, strategia e operatività;
- esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici;
- essere predisposto in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso;
- essere trasformato in un documento che contenga anche una proiezione triennale in cui sono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi destinatari.

Il Piano della Performance, unificato insieme al Piano dettagliato degli obiettivi, nel Peg, è quindi il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e alle azioni intermedie, gli indicatori di risultato per la misurazione e la valutazione della performance.

Gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente. Gli obiettivi sono altresì collegati con le risorse, finanziarie ,umane e strumentali, necessari e per la loro corretta attuazione.

Il presente documento individua quindi, nella sua interezza, la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

ORGANIZZAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E NORME GENERALI

Gli obiettivi sono classificati in:

- obiettivi strategici: discendono dalla programmazione generale dell'Ente e sono validi per la misurazione della performance a livello di ente, organizzativa e individuale. Si tratta di obiettivi di grande respiro, che apportano un reale cambiamento/innovazione, qualora realizzati;
- obiettivi di miglioramento: contribuiscono al consolidamento, allo sviluppo e al miglioramento di obiettivi già realizzati e sono validi per la misurazione di tutti e tre i livelli di performance;
- obiettivi di processo: sono collegati al miglioramento dell'efficienza, della qualità dei servizi e all'incremento della customer satisfaction, concorrendo alla misurazione e valutazione delle tre performance.

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

È un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi,indicatori e target)su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

Il Piano ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cu si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi.

Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e dalle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. La seconda finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della performance. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

La finalità del Piano è anche quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance.

La rappresentazione della performance è attendibile solo se è verificabile ex post la correttezza del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Ad ogni Settore sono assegnati:

- obiettivi di gestione ed il piano dettagliato degli obiettivi (che solitamente corrispondono all'ordinarietà della gestione facente capo a ciascuna area);
- dotazioni umane, finanziarie e strumentali da impiegare per il raggiungimento degli obiettivi;
- responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni in base ai parametri e criteri approvati dall'ente;
- obiettivi di trasparenza sostanziale, funzionali alla prevenzione della corruzione.

A ciascun Settore è preposto un responsabile di posizione organizzativa, nominato dal Sindaco ai sensi del D. Lgs. n. 267 del 2000, le cui funzioni sono attribuite direttamente dallo Statuto, dal regolamento generale di organizzazione degli uffici e dei servizi, dal regolamento per la valutazione della performance, dal D. Lgs. n. 267 del 2000 e dal D. Lgs. n. 165 del 2001 e dalle altre norme di legge e regolamento in materia

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance, con particolare riferimento all'annualità corrente:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

PESO COMPLESSIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (su 100)	NOTE
40	

Progressivo	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI	PESO OBIETTIVO (da 1 a 10)			REPORT	PESO	NOTE
	Descrizione obiettivo	Descrizione fase/indicatore	Collaboratori coinvolti	importanza	impatto sulla comunità	gravosità			
1	Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza dei rispettivi servizi e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Ogni servizio dovrà provvedere ad implementare e tenere aggiornate le informazioni oggetto di pubblicazione	Rispetto delle tempistiche di pubblicazione disposte dalla ormativa vigente		9	7	7		**3,3**	
		Pubblicazione di tutti gli atti di competenza nelle apposite sotto-sezioni di Amm.ne Trasparente		10	8	8		**3,7**	
		Rispetto dei requisiti di completezza, apertura dei formati di pubblicazione, aggiornamento delle informazioni		9	7	7		**3,3**	
2	Ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione mediante la corretta e completa attuazione di quanto previsto nel Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza adottato dall'ente, garantendo contestualmente un elevato standard degli atti prodotti, da verificarsi in base alle risultanze dei controlli interni successivi predisposti nelle modalità previste dall'apposito Regolamento adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 3 del DL 174/2012.	Grado di attuazione delle misure di prevenzione disposte dal PTPCT: 100%		10	8	8		**3,7**	
		N° monitoraggi predisposti dal Responsabile/n° report disposti dal PTPCT: 50%		9	5	7		**3,0**	
		Rispetto delle tempistiche di attuazione delle misure e di predisposizione monitoraggi disposti dal PTPCT: 80%		9	5	7		**3,0**	
		Livello minimo complessivo di qualità degli atti predisposti da ciascuna Unità organizzativa in base agli esiti dei controlli successivi: >80%		9	7	7		3,3	
3	Favorire l'inclusione e l' accesso alle informazioni dell'Ente agli utenti con disabilità	Rispetto dei requisititi di accessibilità del sito istituzionale in adeguamento alle disposizioni Agid e al nuovo Decreto 222/2023 >90%		9	7	7		3,3	
4	Gestione nuovi strumenti di programmazione 2025-2027:	Presentazione schema di Bilancio e allegati, con relativa proposta di Deliberazione alla Giunta in tempo utile ad assicurare l'approvazione in Consiglio comunale entro il 31.12.2024		10	8	8		3,7	
		Rispetto, da parte di ciascun Responsabile, delle tempistiche di consegna atti di competenza sulla base del cronoprogramma predisposto dal Responsabile del Servizio finanziario		8	6	7		3,0	
5	Formazione del personale dipendente ai sensi della Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione	Garantire la formazione annua assicurando contestualmente la qualità dei servizi resi all'utenza e lo svolgimento del lavoro ordinario		9	6	7		3,1	
6	Garantire il rispetto dei tempi di pagamento dell'Ente al fine di rispettare i tempi massimi disposti dalle normative	Rispetto tempi massimi di pagamento <= 0 (dove "0" corrisponde al 30mo giorno dalla data della fattura)						0,0	
7	Ottimizzazione dell'organizzazione dei servizi all'utenza esterna e interna	Individuazione e messa a regime, previa conferenza dei Responsabili, dei tempi di apertura al pubblico degli uffici dell'Ente, così da consentire una migliore fruizione degli stessi da parte dell'utenza, assicurando al contempo l'uniformità negli orari di accesso agli uffici e una mggiore organizzazione del tempo lavoro del personale dipendente delle aree contestulmente alla regolamentazione e fruizione dello smart working. Si richiede di predisporre proposta di Delibera alla Giunta entro il 15.03.2025		9	9	9		3,8	
							Totale peso	**40**	**pesatura corretta**

SERVIZIO FINANZIARIO AMMINISTRATIVO PERSONALE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PESO COMPLESSIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (su 100)	NOTE
30	

Progressivo	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI	PESO OBIETTIVO (da 1 a 10)			REPORT	PESO	NOTE
	Descrizione obiettivo	Descrizione fase/indicatore	Collaboratori coinvolti	importanza	impatto sulla comunità	gravosità			
1	Gestione tributi comunali	Emissione ruoli coattivi IMU e TARI 2017 e 2018; accertamenti IMU e TARI anni 2020: invio entro il 31.12.2025		10	5	7		**4,0**	
2	Adeguamento dell'Ente alle nuove disposizioni ministeriali concernenti la gestione dei flussi di cassa	Predisposizione Piano annuale entro il 28.02.2025		9	4	8		**3,8**	
		Monitoraggio e relativo aggiornamento trimestrale nel pieno rispetto delle tempistiche disposte dal cronoprogramma approvato		9	4	7		**3,6**	
3	Misure volte a promuovere una più celere ed immediata fruizione dei documenti interni all'Ente	Digitalizzazione schedari elettorali dei residenti: 100% entro il 31.12.2025		7	5	7		**3,4**	
4	Gestione nuovi strumenti di programmazione 2026-2028: garantire il coordinamento delle attività in qualità di Responsabile primario.	Coordinamento Responsabili ai fini del rispetto del cronoprogramma		6	3	6		**2,7**	
		Predisposizione atti di competenza e consegna alla Giunta in tempo utile ad assicurare l'approvazione in Consiglio comunale entro il 31.12.2024		10	7	9		**4,7**	
5	Gestione cantiere LavoRAS	Predisposizione atti fino all'attivazione del Cantiere		9	6	8		4,2	
		Predisposizione Rendicontazione nel rispetto delle tempistiche disposte dalla RAS		9	3	8		3,6	
							Totale peso	**30,0**	**pesatura corretta**

SERVIZIO TECNICO

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PESO COMPLESSIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (su 100)

30

Progressivo	OBIETTIVO DI PERFORMANCE Descrizione obiettivo	RISULTATO ATTESO Descrizione fase/indicatore	DIPENDENTI Collaboratori coinvolti	PESO OBIETTIVO (da 1 a 10) importanza	impatto sulla comunità	gravosità	REPORT	PESO	NOTE
1	Garantire il controllo effettivo sulla corretta esecuzione delle prestazioni (affidamenti di lavori, servizi, forniture) mediante la puntuale attuazione delle misure di verifica previste nel capitolato d'appalto	N° affidamenti verificati/totale affidamenti richiedenti controllo: 100%		9	4	6		**2,0**	
		Rispetto delle tempistiche di verifica disposte in sede di predisposizione atti di gara: 100%		8	4	6		**1,9**	
		Rispetto delle modalità di verifica disposte in sede di predisposizione atti di gara: 100%		8	4	6		**1,9**	
2	Opere Pubbliche: gestione priorità nel pieno rispetto delle tempistiche disposte dai relativi cronoprogrammi	Progetto Piazza: Realizzazione campo da gioco polivalente e sistemazione area circostante		10	9	9		**3,0**	
		Progetto Fiumi: Intervento di manutenzione ordinaria e pulizia nei corsi d'acqua ricadenti nel territorio comunale		10	9	9		**3,0**	
		Progetto Pozzi: Realizzazione n. 2 nuovi pozzi artesiani per emergenza idrica		10	9	9		**3,0**	
		Progetto Strade: Manutenzione straordinaria viabilità rurale		10	9	9		3,0	
		Progetto completamento parco giochi: Completamento parco giochi centro di aggregazione sociale		10	9	9		3,0	
		Progetto area verde/parco centenari/dolmen: Realizzazione area verde attrezzata per il tempo libero e lo sport		10	9	9		3,0	
3	Servizio ambientale: assicurare l'organizzazione e gestione del servizio in forma autonoma	Pianificazione e realizzazione pulizia e sfalcio erbe/arbusti - strade extraurbane		10	9	9		3,0	
		Manutenzione fasce parafuoco		10	9	9		3,0	
							Totale peso	**30,0**	**pesatura corretta**

SERVIZIO SOCIO CULTURALE

PERFORMANCE INDIVIDUALE

PESO COMPLESSIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (su 100)	NOTE
30	

Progressivo	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	RISULTATO ATTESO	DIPENDENTI	PESO OBIETTIVO (da 1 a 10)			REPORT	PESO	NOTE
	Descrizione obiettivo	Descrizione fase/indicatore	Collaboratori coinvolti	importanza	impatto sulla comunità	gravosità			
1	Ottimizzazione servizio socio-culturale	A seguito dell'assunzione a regime del nuovo funzionario titolare di EQ, conseguente alla prolungata assenza dell'assistente sociale titolare, si richiede di provvedere alla riorganizzazione e messa a regime del servizio previa verifica delle attività pregresse, entro il 31.12.2025		9	9	8		**11,3**	
2	Gestione Progetto "Corretti stili di vita"	Organizzazione e gestione del progetto di educazione alimentare presso gli istituti scolastici dei comuni di Ruinas e Villa Sant'Antonio		9	8	8		**10,9**	
3	Misure volte a promuovere la professionalizzazione dei giovani residenti	Definizione, attivazione e gestione del progetto di servizio civile universale, in qualità di OLP, nel pieno rispetto delle tempistiche programmate		8	4	6		**7,8**	
							Totale peso	**30,0**	**pesatura corretta**

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Unione di Comuni "Alta Marmilla"

COMUNE DI ASSOLO

Verbale n. 1/2025

Nel giorno 3 febbraio 2025 alle ore 16:00 il Nucleo di Valutazione si è riunito presso la casa comunale con il seguente ordine del giorno:

- **Validazione obiettivi di Performance anno 2025**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Cristiana Dessì	Presidente	**X**	
Segretario comunale	Componente		**X**

Visto l'art. 4 del D.Lgs 165/01 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";*

Visto l'art. 107 c. 3 del D.Lgs 267/00*"Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";*

Visto il D.Lgs. 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";*

Visto il D.Lgs. 74/2017 *"Modifiche al D. Lgs. 27 ottobre 2009 n° 150 in attuazione dell'art. 17 c. 1 lett. R della L. 7 agosto 2015 n. 124";*

Richiamati:

- **il D.L. 9 giugno 2021, n. 80** "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*";
- **il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81** "*Individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", che all'art.1, c. 4, dispone la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs. n. 267/2000, decretando così la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- **il DPCM 30 giugno 2022, n. 132** "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*";

Viste, in particolare, le proposte di obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'annualità 2025;

Rilevato che gli obiettivi strategici, di processo e di performance organizzativa ed individuale definiti per l'anno in corso, individuati dell'Amministrazione in base alle priorità emerse e condivisi con i Responsabili di Servizio, presentano un discreto grado di allineamento ai criteri di cui all'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

VALIDA

La presente proposta degli Obiettivi di Performance da inserire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2025.

DISPONE

L' assegnazione degli obiettivi ai propri collaboratori entro il termine perentorio di una settimana dall'approvazione in Giunta.

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Cristiana Dessì
Presidente

Firmato digitalmente da
Cristiana Dessi'
CN = Dessi' Cristiana
C = IT