



COMUNE DI MONTASOLA

PIANO DELLE PERFORMANCE 2025/2027

L'ENTE LOCALE ED IL VALORE PUBBLICO

Tutte le Amministrazioni Pubbliche, seppur nella diversità dei servizi che erogano, hanno il comune la missione istituzionale di general il c.d. valore pubblico, a beneficio dei propri utenti, stakeholder e cittadini.

Il valore pubblico si potrebbe definire come la concretizzazione dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 s.m.i., poiché nell'ambito di una visione aziendale dell'Ente locale, identificato come sistema di elementi coordinati ed organizzati al fine della massimizzazione dell'output finale, a parità di input e non come mera somma di quest'ultimi, l'Ente concretizza la sua sostanza.

Possiamo dunque individuare nel valore pubblico, la massima esplicazione dell'ordinamento giuridico in senso ampio, cui conseguire un orientato ordinamento giuridico in senso stretto.

I principi guida posti alla base dell'attività-azienda dell'Ente inteso come azienda composta pubblica, e quindi impernianti le attività di gestione, organizzazione, realizzazione, controllo e valutazione, sono i seguenti:

- efficienza: massimizzazione di output a parità di input o minimizzazione di input a parità di output;
- efficacia: grado di realizzazione degli output programmati;
- economicità: mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario;
- rendimento: modo di essere ed operare di un'organizzazione in rapporto all'utile che si può ottenere da essa (Borgonovi).

Più nel dettaglio, si può parlare di efficienza tecnica che implica un rapporto tra grandezze fisiche (quantità di input e quantità di output) ed efficienza economica che si calcola confrontando una grandezza fisica (quantità di output) con una economica (costo delle risorse utilizzate per produrle).

È importante considerare anche l'efficienza allocativa che misura il grado di soddisfazione dei consumatori dei beni e dei servizi in rapporto al processo produttivo posto in essere dalla Pubblica Amministrazione; collegata dunque alla capacità dell'Ente di creare Valore Pubblico.

Relativamente all'efficacia, è importante sottolineare che la valutazione dell'efficacia di una Pubblica Amministrazione richiede che valuti anche la professionalità e l'adeguatezza dimostrate dal personale nel rispondere alle richieste dei cittadini, l'opinione dei cittadini circa la qualità dei servizi e la misura in cui i bisogni non vengono soddisfatti dai servizi offerti.

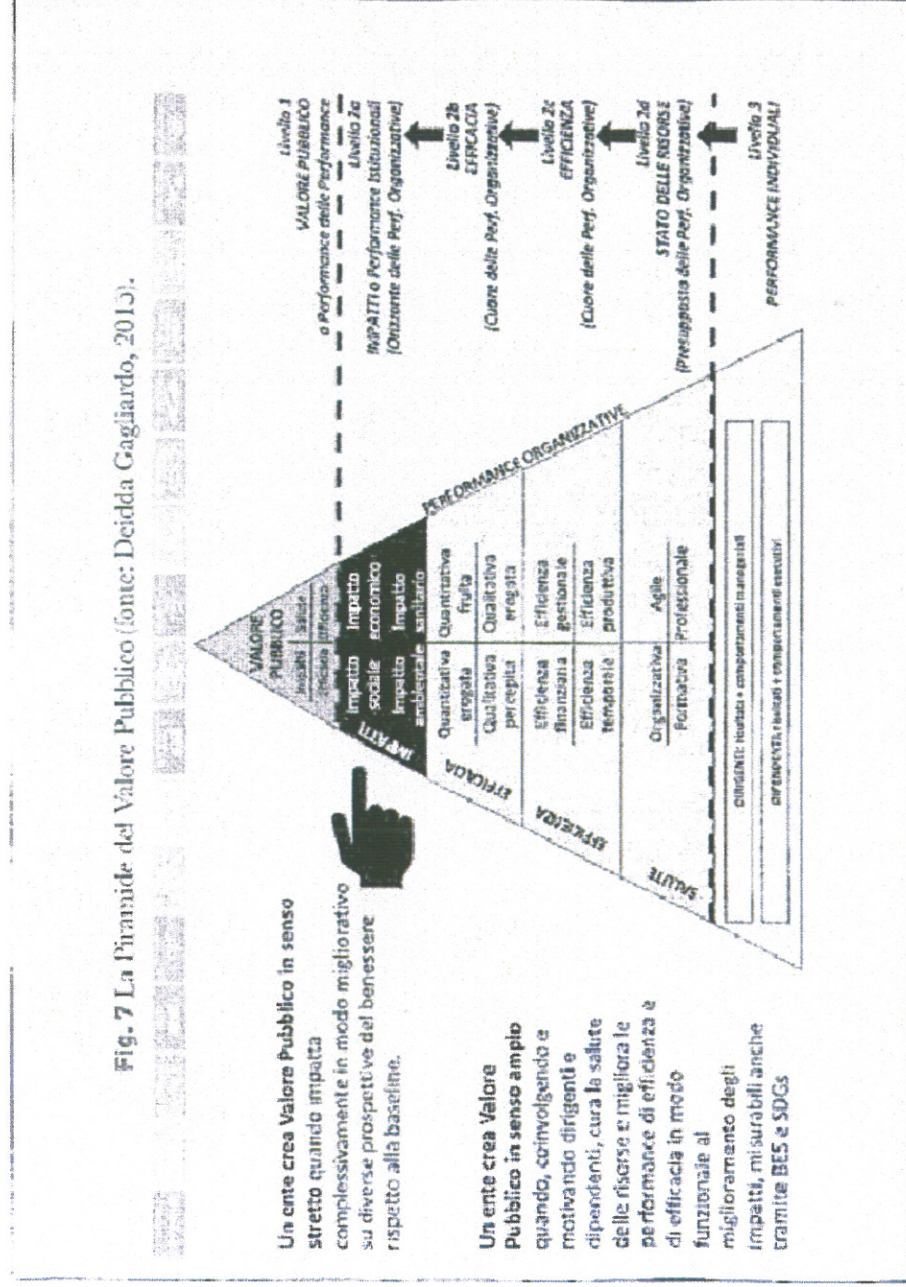
Circa l'economicità, è da sottolineare che seppur l'equilibrio minimo è una condizione necessaria, ma non è sufficiente poiché si deve tendere all'equilibrio economico propriamente detto che assicura la creazione di una sovra-utilità rispetto a quella consumata durante il processo produttivo.

Punto focale e di riassunto di tutti i principi guida descritti, è il rendimento amministrativo, che misurando il grado di efficienza ed efficacia delle prestazioni offerte dall'Ente locale, costituisce la base per una corretta valutazione della performance.

Ai sensi del D.Lgs. 150/2009, attuativo della L.15/2009 riguardante l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.: "ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e valutare le performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti. La valutazione del valore al miglioramento offerto dalle A.P., nonché alle competenze professionali valorizzazione del merito premi per i risultati e dalle unità organizzative e opportunità di diritti e doveri risultati delle A.P. e del loro perseguimento".

dell'Ente locale che dunque altri sistemi presenti, possiamo concludere la valutazione del non tener conto del indirizzare la propria attività delle condizioni di vita e dunque alla creazione alla generazione del massimo

doveroso riportare a livello Piramide del Valore Pubblico (Gagliardo, 2015), la quale procedurale per governare obiettivi operativi e del in modo funzionale alla generazione di valore



Ai sensi del D.Lgs. 150/2009, attuativo della L.15/2009 riguardante l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.: "ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e valutare le performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti. La valutazione del valore al miglioramento offerto dalle A.P., nonché alle competenze professionali valorizzazione del merito premi per i risultati e dalle unità organizzative e opportunità di diritti e doveri risultati delle A.P. e del loro perseguimento".

Nell'ottica aziendale interagisce con gli nell'ambiente in cui che una corretta performance non può capacità dell'Ente di al miglioramento soggetti amministrati almeno aspirazione valore pubblico.

In tale ottica, risulta schematico la (fonte: Deidda costituisce metodo contributo degli relative performance strategie per la

pubblico.

IL PIANO DELLE PERFORMANCE

Il D.Lgs. 150/2009 disciplina la programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individua le volte migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa ed a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

Il ciclo della performance è un processo articolato in fasi cicliche e ricorrenti; e finalizzato a collegare la pianificazione strategica alla valutazione della performance, ovvero alla valutazione della prestazione resa dalla struttura complessivamente considerata (performance organizzativa) e dal singolo dipendente (performance individuale).

Sia il ciclo della *performance* che il piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli Enti locali, in quanto: dalle linee programmatiche di governo discendono le priorità strategiche dell'amministrazione comunale che il documento unico di programmazione traduce in azione su un arco temporale triennale; ed infine, il piano esecutivo di gestione assegna le risorse disponibili ai Responsabili di Area sulla base degli annuali obiettivi operativi; mentre gli indicatori ne misurano il raggiungimento, attraverso il sistema permanente di valutazione sia dipendenti che dei Responsabili di Area.

Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) per il triennio 2025/2027 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 01/03/2025

Il Bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 05 del 01/03/2025.

CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa del Comune di Montasola è suddivisa in tre Aree: Area Tecnica, Area Amministrativa ed Area Economico Finanziaria; al cui vertice è collocato il Segretario Comunale, che ai sensi del D.Lgs. 267/2000 s.m.i. ha funzioni di sovrintendenza, coordinamento e controllo successivo della regolarità amministrativa.

Il Segretario Comunale è il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Comune di Montasola gestisce i servizi sociali tramite il Consorzio sociale della Bassa Sabina.

Ciascuna Area è diretta da una Posizione Organizzativa-

L'Ente costa di 6 dipendenti nonché 2 dipendenti utilizzati ai sensi della Legge n. 31104 art. 1 comma 557. Il Comune di Montasola è Comune Partner della Convezione di Segreteria con i Comuni di Casperia, Roccantica, Cantalupo in Sabina e Selci Sabino.

Segue la Dotazione Organica al 31/12/2024

Profilo	Consistenza attuale	Area/Settore
FUNZIONARIO (istruttore direttivo contabile)	ATTUALMENTE RICOPERTO ART. 110	SETTORE CONTABILE
OPERATORE ESPERTO (esecutore tributi)	ATTUALMENTE RICOPERTO	SETTORE CONTABILE
OPERATORE ESPERTO (esecutore amministrativo area demografica)	ATTUALMENTE RICOPERTO	SETTORE AMMINISTRATIVO AFFARI GENERALI
FUNZIONARIO (Istruttore Direttivo Tecnico)	ATTUALMENTE RICOPERTO IN CONVENZIONE ART.1, COMMA 557 L. 311/2004	SETTORE TECNICO
OPERATORE ESPERTO (esecutore tecnico - operaio)	ATTUALMENTE RICOPERTO	SETTORE TECNICO
OPERATORE ESPERTO (esecutore tecnico – autista/operaio)	ATTUALMENTE RICOPERTO	SETTORE TECNICO
OPERATORE (esecutore tecnico-operaio)	ATTUALMENTE RICOPERTO	SETTORE TECNICO
OPERATORE (esecutore amministrativo area demografica)	ATTUALMENTE RICOPERTO IN CONVENZIONE ART.1, COMMA 557 L. 311/2004	SETTORE AMMINISTRATIVO AFFARI GENERALI

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Piano della Performance prevede due livelli di struttura: quella organizzativa e quella individuale. L'articolo 8 del D.Lgs. n. 150/2000 *individua gli ambiti* che devono essere contenuti nel sistema:

1. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
3. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
4. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
5. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
6. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
7. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
8. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.