



COMUNE DI CASTEL SAN PIETRO TERME

*Piano Performance
Assegnazione unità di personale
2025*

PARTE INTRODUTTIVA

Il D.Lgs n. 150/2009 recante “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” prevede, all’articolo 3, che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Fissa inoltre la misurazione e la valutazione della performance come condizione necessaria per l'erogazione di premi al personale.

Stabilisce poi (all’articolo 4) che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance distinto in più fasi, tra le quali: la definizione e assegnazione di obiettivi, la misurazione e valutazione della performance e l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Quest’ultima viene valutata annualmente sia a livello individuale sia a livello organizzativo attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della Performance che viene adottato ed aggiornato dall’Ente stesso previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

A tal fine, il sopracitato Decreto legislativo, prevede la redazione annuale di un documento programmatico triennale denominato **Piano della performance** da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Ai sensi dell’articolo 10 del D. Lgs n. 150/2009 il Piano della Performance individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Prevede inoltre l’adozione di una Relazione annuale sulla performance nella quale debbono essere evidenziati, con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Ai sensi del DPR n. 81/2022 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance di cui al decreto legislativo n. 150/2009, sono assorbiti nel PIAO. (art. 6 del D. Lgs n. 80/2021 convertito in legge n. 113/2021).

Il Piano della Performance, strumento fondamentale a servizio della trasparenza, della partecipazione e della rendicontazione, definisce con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell’Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati ai titolari di posizioni organizzative 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.

Occorre, ribadire che obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due “entità” distinte:

--gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;

--gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l’unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam).

La performance organizzativa può fare riferimento all’Ente nel suo complesso, e/o all’Unità/Struttura organizzativa, e/o al gruppo di lavoro. Essa può avere ad oggetto, in linea con quanto previsto dall’art. 8 del d. lgs. 150/2009, risultati di:

outcome;

piani/programmi strategici;

attività/servizi/progetti;

customer satisfaction;

capacità organizzativa.

Ciò implica che la valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale può fare riferimento, oltre che ai comportamenti e competenze agite, a:

--obiettivi di gruppo, che sono obiettivi organizzativi e possono essere individuati:

in una parte degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza;

--in obiettivi relativi a progetti nei quali sono coinvolti alcuni dei collaboratori dell’ufficio, non necessariamente collegati agli obiettivi della struttura stessa;

--eventuali obiettivi individuali, per i quali restano valide le considerazioni fatte in precedenza con riferimento al personale dirigente.

L’organizzazione del Comune di Castel S. Pietro Terme è articolata in Aree/Servizi/U. Operative omogenei per tipologia di utenti/servizi.

Di seguito si riporta la struttura organizzativa, rideterminata con Delibera di Giunta Comunale n. 161 del 24/10/2024:

PARTE ORGANIZZATIVA E APPLICATIVA

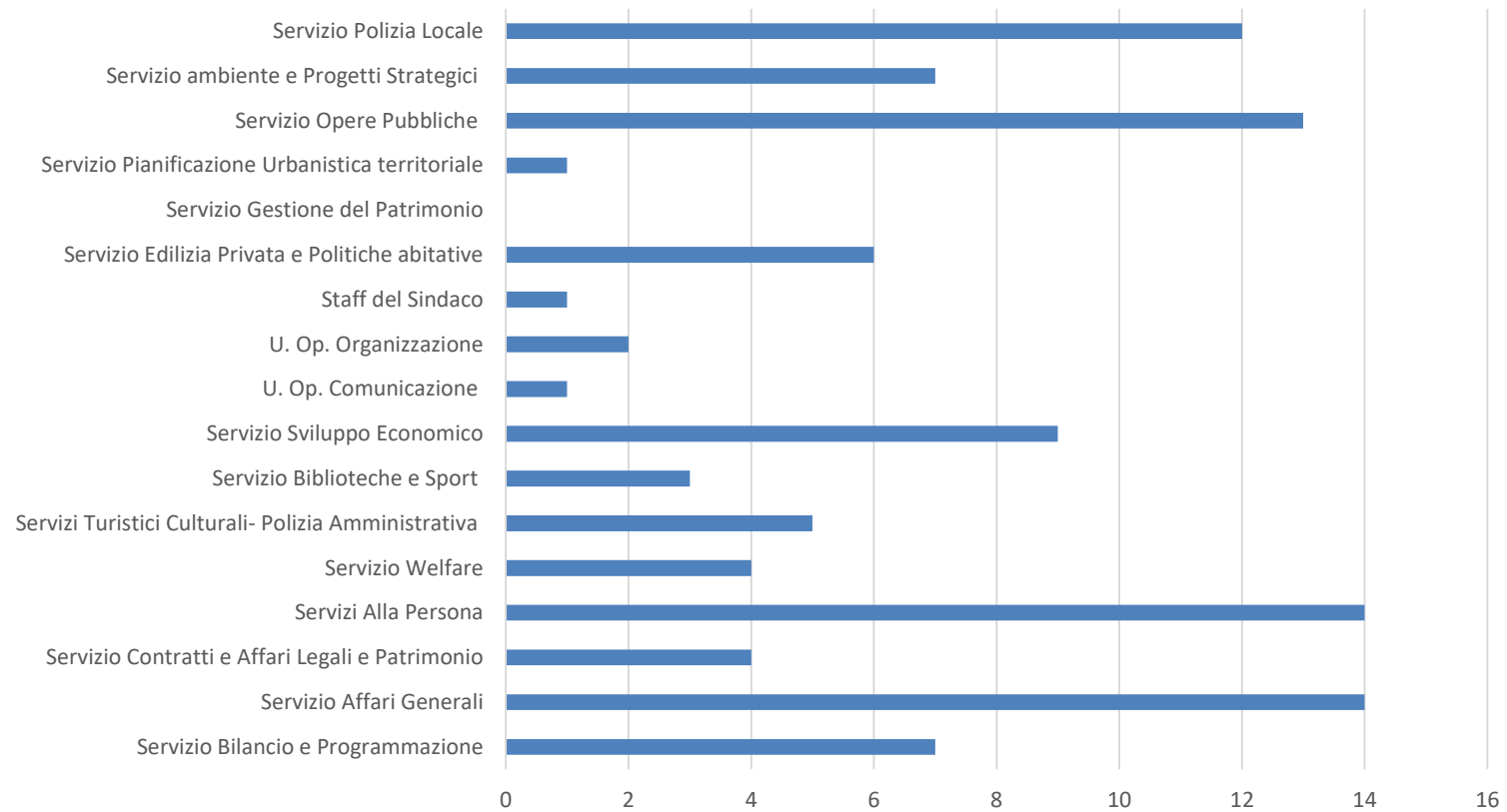
Struttura Organizzativa Comune di Castel San Pietro Terme

Distribuzione personale Area/Servizio/U. Operativa – Area giuridica -genere

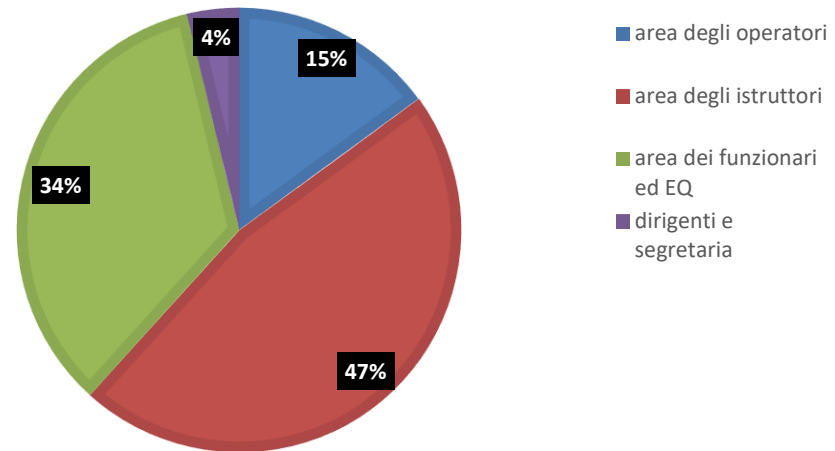
Area Amministrativa	Area degli Operatori esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed E.Q.	Dirigente T.I.	F	M	Totale
Dirigente a tempo indeterminato				1	1		1
Servizio Bilancio e Programmazione		3	4		6	1	7
Servizio Affari Generali	3	6	5		10	4	14
Servizio Contratti e Affari Legali e Patrimonio		2	2		3	1	4
Servizi Alla Persona	2	9	3		14		14
Servizio Welfare		3	1		4		4
Servizi Turistici Culturali-Polizia Amministrativa		2	3		4	1	5
Servizio Biblioteche e Sport	1	1	1		2	1	3
Servizio Sviluppo Economico	3	4	2		6	3	9
U. Op. Comunicazione			1		1		1
U. Op. Organizzazione			2		2		2
Staff del Sindaco			1		1		1
Totale Area Amministrativa	9	30	25	1	54	11	65
Area Strategie integrate per lo sviluppo urbano sostenibile	Area degli operatori	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed E.Q.	Dirigente T.D.	F	M	Totale

Dirigente a tempo determinato art. 110 comma 2						1	1
Servizio Edilizia Privata e Politiche abitative		4	2		6		6
Servizio Gestione del Patrimonio							0
Servizio Pianificazione Urbanistica territoriale			1		1		1
Totale Area Strategie integrate per lo sviluppo urbano sostenibile		4	3		7	1	8
Area Lavori Pubblici e Ambiente	Area degli operatori	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed E.Q.	Dirigente T.D.	F	M	Totale
Dirigente a tempo determinato art. 110 comma 1				1		1	1
Servizio Opere Pubbliche	4	6	3		5	8	13
Servizio ambiente e Progetti Strategici	3	2	2		1	6	7
Totale Area Lavori Pubblici	7	8	5	1	6	15	21
Servizio Polizia Locale	Area degli operatori	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed E.Q.		F	M	Totale
Di cui n. 1 Funzionario in aspettativa per art. 110		8	4		1	11	12
				Segretario	F	M	Totale
Segretario Comunale				1	1		1
Totale Generale	16	50	37	3	69	38	107

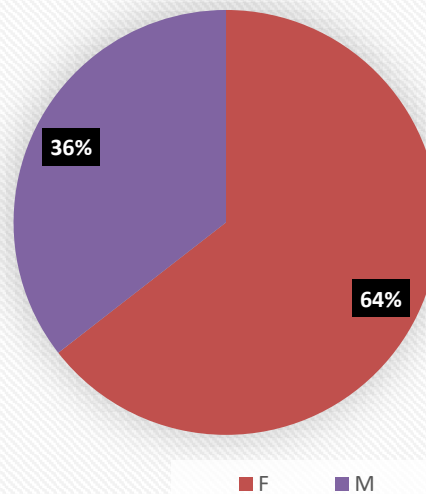
DIPENDENTI PER SERVIZIO



DIPENDENTI PER CATEGORIA



DIPENDENTI PER GENERE





COMUNE DI CASTEL SAN PIETRO TERME

Performance organizzativa 2025

Indicatori generali di performance anno 2025

Performance organizzativa

Indicatore	Livello atteso	Peso
Rispetto dei tempi medi di pagamento	<0	20
Rispetto del pareggio di bilancio	Sì	20

Rispetto degli obblighi di trasparenza: punteggio della verifica annuale O.I.V./Nucleo di Valutazione	>90% punteggio max teorico	20
Valutazione del grado di soddisfazione degli utenti	>85%	20
Attuazione delle azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione	>95%	20
Totale performance organizzativa		100