SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti ove viene affermato che *“L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”*. Inoltre, anche al fine della corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, l’Ente procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione, seppure in modo semplificato.

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, gli indicatori e i target attesi:

- Linee programmatiche di mandato (art. 46 del D.lgs. 267/2000);
- Documento Unico di Programmazione Semplificato – DUPS (art. 170 c. 6 del D.lgs. 267/2000);
- Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).

La sottosezione “Performance” è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi collegati alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (art. 1, comma 8, della legge 190/2012);
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione di semplificazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell’amministrazione (D.LGS 222/2023 - Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità)
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere.
- 5) Il D.L. n. 13/2023 art. 4 bis ha inoltre introdotto, come obiettivo premiale di performance, il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture entro i 30 gg nonché la riduzione dello stock dei debiti commerciali.
- 6) gli obiettivi afferenti alla formazione come stabiliti dalla Direttiva Ministro per la pubblica amministrazione del 16 gennaio 2025, recante “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”; La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire

il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. Si rimanda a quanto previsto nel Piano Formazione che viene approvato nell'ambito del PIAO.

Ogni obiettivo, assegnato ad un responsabile politico e gestionale, ha l'indicazione dell'orizzonte temporale e degli stakeholder. Per ogni obiettivo vi sono uno o più indicatori intesi quali quantificazioni, misure o rapporti in modo da rappresentare in modo valido, pertinente, significativo e sintetico l'andamento in riferimento all'obiettivo operativo.

Per ogni indicatore sono indicati:

- baseline: intesa come base di partenza, valori iniziali rispetto ai quali valutare i progressi oppure situazione di fatto presente l'anno precedente;
- target: indica il traguardo atteso oppure la data prevista per l'attuazione/ultimazione dell'obiettivo

Il sistema di valutazione e misurazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Comune di Provaglio Val Sabbia è stato recentemente aggiornato con Delibera di Giunta n. 12 del 26.03.2025 e si pone la finalità di misurare l'andamento annuale della performance, verificando il contributo di ciascuno alla performance dell'Ente, promuovendo il cambiamento organizzativo, lo sviluppo professionale e la motivazione, in una logica di miglioramento continuo e di equa assegnazione degli incentivi.

La valutazione individuale prevede due ambiti, composti ciascuno da due macro aree, così

individuati:

1. **Performance Organizzativa** composta da:

- **Risultato di Ente:** fa riferimento alla performance complessiva dell'Ente, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa, la capacità di raggiungimento dei risultati programmati e lo stato di salute dei Servizi resi al cittadino. Il risultato di ente è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi.
- **Risultato di gruppo:** derivante dai risultati degli obiettivi operativi indicati di seguito, individuati ai fini della valutazione, in cui sono coinvolti due o più valutati (macro area relativa alla valutazione dei dirigenti e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione).

2. **Performance Individuale** composta da:

- **Risultato individuale:** inteso come performance relativa agli indicatori di obiettivi operativi assegnati al valutato.

La valutazione della performance organizzativa, riferita sia all'Amministrazione nel suo complesso che alle singole unità organizzative, costituisce elemento indefettibile del ciclo della performance. La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni dei cittadini, degli utenti e degli altri stakeholder.

Rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa le aree peculiari della valutazione, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni, sono rappresentate nelle dimensioni in cui esso è articolato e nei relativi sistemi di indicatori:

1. **Stato di salute finanziaria:** stato delle risorse finanziarie e del loro impiego;
2. **Stato di salute organizzativa:** stato delle risorse umane, promozione delle pari opportunità, benessere organizzativo, stato di attuazione del lavoro agile e digitalizzazione di processi e servizi;
3. **Capacità di raggiungimento dei risultati programmati:** capacità di attuare gli obiettivi di sviluppo e di miglioramento che sono a loro volta strettamente connessi all'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ente. Per ogni obiettivo è definito il risultato atteso complessivamente misurato da un insieme di indicatori e valori attesi che ne determinano il grado di raggiungimento finale.

Di seguito sono indicati gli obiettivi previsti e gli indicatori riferiti al risultato di Ente.

SEGRETERIA GENERALE				
Obiettivo Strategico: Regolamenti e Statuto				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Revisione ed aggiornamento dei regolamenti e dello Statuto	Revisionare e aggiornare i regolamenti interni e lo statuto per allinearli alle normative vigenti, alle best practice del settore e alle esigenze emergenti, al fine di garantire una governance più trasparente, efficace e	Sindaco	Segretario Comunale	2025-2027

	conforme alle evoluzioni legali e organizzative			
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance		Baseline	Target	
Regolamenti aggiornati		0	1	

GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA E PROGRAMMAZIONE				
Obiettivo Strategico: Gestione Economico Finanziaria				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Puntuale gestione del Bilancio	Garantire una gestione tempestiva ed efficace del bilancio, assicurando che tutte le attività finanziarie siano monitorate, registrate e pianificate in modo accurato e puntuale	Sindaco	Responsabile Finanziaria/Dott. Daniele Sabateri	2025-2027
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance		Baseline	Target	
Piano annuale dei flussi di cassa - Delibera		28.02	28.02.2025	
Piano annuale dei flussi di cassa – Determina		Trimestrale	30 giorni concluso il Trimestre	
Riaccertamento residui		28.02	28.02.2025	
Rendiconto		30.04	30.04.2025	
Salvaguardia equilibri		30.07	30.07.2025	
Bilancio tecnico avvio iter		10.09	10.09.2025	
Bilancio di previsione – approvazione		31.12	20.12.2025	
RISORSE UMANE				
Obiettivo Strategico: Sicurezza				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale

Controllo di vicinato	Attivazione del controllo di vicinato	Sindaco	Segretario	2025-2027
Stakeholder: Ente				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Firma del protocollo d'intesa con la Prefettura			-	30.04.2025
Approvazione del progetto sul controllo di vicinato			-	30.06.2025
Installazione telecamere con collegamento stazione operativa polizia locale			-	n. 5 telecamere

SEGRETERIA GENERALE				
Obiettivo Strategico: Formazione				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Formazione del personale	Previsione di un percorso formativo ad hoc per i dipendenti, tenendo in considerazione la loro esperienza nell'ambito lavorativo della PA, il ruolo e la rispettiva mansione	Sindaco	Segretario	2025-2027
Stakeholder: Ente				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Attivazione percorsi formativi			-	30.06.2025
Attivazione piattaforma Syllabus			-	30.06.2025

SEGRETERIA GENERALE				
Obiettivo Strategico: Trasparenza				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Trasparenza e pubblicità	Oltre a quanto previsto dall'Allegato	Sindaco	Responsabile/Alessandra Manni	2025-2027

	A del D.Lgs. 33/2013 in ordine agli obblighi di pubblicazione, si proceda con l'adeguarsi alla delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024			
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance		Baseline		Target
Check sullo stato dell'arte		-		30.05.2025
implementazione in amministrazione trasparente di n. 3 schemi (ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, allegati alla Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 – all.1-2-3)		-		30.11.2025

UFFICIO TECNICO				
Obiettivo Strategico: Procedura a Evidenza Pubblica				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Procedure ad evidenza pubblica	Introduzione best practice per le gare e procedure sotto soglia	Assessore Lavori Pubblici	Responsabile Tecnico/geom. Fabio Piccini	2025-2027
Stakeholder: Ente				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Nell'ambito delle OEPV inserire criteri quantitativi (tabellari e/o lineari)			-	Almeno 15 punti sul totale del punteggio previsto per ciascuna gara
Internalizzazione di tutte le procedure di affidamento diretto art. 50 comma 1 lettera a) e b)				30/06/2025
Utilizzo degli avvisi di preinformazione in caso di problematiche relative alla rotazione				30/01/2026

UFFICIO TECNICO				
Obiettivo Strategico: Illuminazione Pubblica				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Gestione del servizio di illuminazione pubblica	Affidamento per la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti di illuminazione pubblica	Sindaco	Responsabile uff. Tecnico/geom. Fabio Piccini	2025-2027
Stakeholder: Ente				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Affidamento per la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti di illuminazione pubblica			-	30/06/2026

UFFICIO TECNICO				
Obiettivo Strategico: Ambiente				
Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile Politico	Responsabile Gestionale	Orizzonte Temporale
Gestione strada e controllo territorio		Sindaco	Responsabile tecnico / Sig. Sergio Alberti	2025-2027
Stakeholder: Ente, Cittadini				
Indicatori di performance			Baseline	Target
Gestione strade nel periodo invernale per neve e ghiacce			-	Interventi a spot anche oltre l'orario di lavoro
Controllo del territorio per abbandoni rifiuto/ramaglie			-	Report mensile