

COMUNE DI MIASINO

Introduzione - Il Piano della Performance ed il Piano dettagliato degli Obiettivi

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali:

- la produttività,
- l'efficienza,
- l'efficacia,
- l'economicità
- l'applicazione e l'acquisizione di competenze;

La performance tende ad assicurare, nel tempo, **elevati standard qualitativi ed economici** del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzative e individuali.

La **performance organizzativa** esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente.

La **performance individuale** rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Scopo della Valutazione

La misurazione e la valutazione della performance sono volte:

- al **miglioramento della qualità** dei servizi offerti dall'amministrazione pubblica
- alla **crescita delle competenze professionali**, attraverso la **valorizzazione del merito** e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;

1 in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune di Miasino è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione della Giunta comunale 37 del 29/04/2019 in linea con quanto definito dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 197, comma 2, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000, improntato principalmente su due aspetti:

- valutazione degli obiettivi di performance individuale;
- valutazione degli obiettivi di performance organizzativa.

Il Ciclo della Performance è ispirato ai seguenti principi:

- a) coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;
- d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

In questi termini il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate.

Il Valore Pubblico è il beneficio che la Pubblica Amministrazione genera per la collettività (inteso come miglioramento del benessere economico, sanitario, assistenziale, sociale, educativo, ambientale).

Il sistema di programmazione

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di **analisi e valutazione**, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile **evoluzione della gestione** dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri.

Essa rappresenta il “contratto” che il governo politico dell’Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L’atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle “Linee programmatiche di mandato”, che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e costituisce le linee strategiche che l’Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato.

Il DUP (Documento Unico di Programmazione) riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione e la loro successiva gestione.

L’organizzazione del Comune e l’analisi del contesto

Per quanto concerne l’analisi di contesto, sia esterno che interno, si fa riferimento al DUP 2025-2027, Sezione Strategica.

Al detto documento si fa riferimento anche per quanto relativo ai documenti programmatici che esso include:

- dal Programma triennale dei lavori pubblici e suoi aggiornamenti ed integrazioni,
- al Piano del fabbisogno di personale,
- al Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari.

Per quanto attiene, invece alle notizie fondamentali relative all’organizzazione comunale, alla strutturazione della stessa nonché al programma di mandato, si rinvia a quanto pubblicato sul sito istituzionale ai sensi dell’art. 12 c. 1 e 2 del D.lgs. n. 33/2013, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Organizzazione” - “Organi di indirizzo politico-amministrativo”.

In detta sede è possibile rinvenire informazioni in ordine alla Giunta e al Consiglio comunale, alle commissioni e agli altri organismi.

L’organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L’organizzazione si ispira a criteri di flessibilità in relazione sia alle dinamiche dei bisogni dell’utenza sia ai nuovi o mutati programmi, progetti e obiettivi che l’Amministrazione intende realizzare.

Struttura organizzativa dell’Ente

La struttura organizzativa dell’Ente è articolata nelle sottoelencate Aree individuate come da Regolamento sull’ordinamento degli Uffici e Servizi.

Risultano istituite le seguenti Aree gestionali:

• 1^ AREA: AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA
• 2^ AREA: DEMOGRAFICI E STATO CIVILE
• 3^ AREA: FINANZIARIA E PERSONALE
• 4^ AREA: TRIBUTI E IGIENE URBANA
• 5^ AREA: LAVORI PUBBLICI
• 6^ AREA: EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E PATRIMONIO
• 7^ AREA: VIGILANZA E COMMERCIO

Albero della Performance

Le considerazioni innanzi esposte possono essere rappresentate graficamente con il c.d. *albero della performance* che rappresenta i legami che, senza soluzione di continuità, partono dalle linee di mandato del Sindaco alla loro attuazione attraverso gli obiettivi del Piano delle Performance.

- Il Sindaco sulla base del suo programma elettorale definisce le linee di mandato;
- Le stesse vengono tradotte in individuazione di progetti ed obiettivi strategici nel DUP;
- Ciascun progetto strategico e ciascun obiettivo strategico di DUP viene declinato in obiettivi e progetti operativi che costituiscono gli obiettivi di gestione che la giunta affida ai responsabili

In altri termini, come ricavabile dalla rappresentazione che segue, gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscono all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale ed alla Missione dell'Ente.

Albero delle Performance

Performance General e dell'Ente	Linee programmatiche di mandato Documento Unico di Programmazione		Area Strategica
Performance Organizzative	PIANO DEGLI OBIETTIVI	QUALITA' DEI SERVIZI	AREA GESTIONALE
Performance individuali	Obiettivi individuali e Competenze/comportamenti organizzativi		

OBIETTIVI TRIENNIO 2025-2026-2027

TUTTE LE AREE DI GESTIONE (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

Obiettivo 1: Rispetto dei tempi medi di pagamento

Titolo dell'obiettivo	Rispetto dei tempi medi di pagamento
Descrizione dell'obiettivo	L'art. 4-bis, comma 2, del DL n. 13/2023 stabilisce che siano assegnati ai Responsabili di servizio/dirigenti specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.

	Detto rispetto dei termini di pagamento deve essere misurato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della L. n. n 145/2018.	
Funzionario EQ Responsabile	Tutti i Responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali	
INDICATORI		
Denominazione	Descrizione	
Tempestività	Riduzione dei tempi rispetto all'esercizio 2024	

Obiettivo 2: Implementazione contenuti sito web comunale

Titolo dell'obiettivo	Implementazione contenuto sito web comunale	
Descrizione dell'obiettivo	Nell'ambito del processo di transizione al digitale del Comune di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, visto il progetto PNRR assegnato al Comune di Miasino occorre implementare i contenuti del sito web del Comune di Miasino	
Funzionario EQ Responsabile	Tutti i Responsabili	
INDICATORI		
Denominazione	Descrizione	Target atteso
N. Moduli on-line	N. Moduli on-line attivati nel 2025 sul sito web comunale	10 moduli on line

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE TRIENNIO 2025-2027

Vista la grave carenza di personale del Comune di Miasino, nelle aree amministrativa, finanziaria e polizia locale, si dà atto che al momento risultano presenti in organico n. 1 istruttore dell'area amministrativa, n. 1 istruttore area tecnica e n. 1 operatore area tecnica.

Si procede pertanto all'assegnazione di n. 2 obiettivi per ciascun dipendente dell'area tecnica e n. 2 obiettivi per l'area amministrativa.

Si individuano comunque n. 1 obiettivo per area polizia locale e n.1 obiettivo per area finanziaria, da assegnare al personale in corso di reclutamento.

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA ANNO 2025

Obiettivo n. 1: Attività relativa ai progetti PNRR

Personale coinvolto: dott. Simone Pittoni

Fasi di svolgimento

Affidamenti servizi per realizzazione progetti PNRR assegnati al Comune di Miasino

Obiettivo n. 2: Attività relativa ai progetti PNRR

Personale coinvolto: dott. Simone Pittoni

Fasi di svolgimento

Affidamenti servizi per realizzazione progetti PNRR assegnati al Comune di Miasino

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA ANNO 2026-2027

Aggiornamento regolamenti comunali

OBIETTIVI AREA POLIZIA LOCALE ANNO 2025

Obiettivo n.1: controllo del territorio

Personale: in corso di reclutamento

Controlli relativi a taglio piante bordo strada e/o rifiuti. (Effettuazione di n.10 controlli nell'anno)

OBIETTIVI AREA POLIZIA LOCALE ANNO 2026-2027

Ripristino sistema autovelox

OBIETTIVI AREA TECNICA ANNO 2025

Obiettivo n. 1: Efficiamento energetico patrimonio immobiliare comunale

Personale coinvolto geom. Maurizio Martinetti

Fasi di svolgimento

avvio delle attività per la richiesta di contributi attraverso il programma di incentivi a fondo perduto denominato "conto termico", finalizzato all'efficiamento energetico della scuola primaria di Miasino e della palazzina di alloggi destinati all'edilizia economica e popolare in via Alle Scuole, 12 a Carcegna

Obiettivo n.2: Procedura riscatto pali ENEL

Personale coinvolto geom. Maurizio Martinetti

Fasi di svolgimento

avvio procedure per il riscatto delle proprietà degli impianti di illuminazione pubblica ad oggi di proprietà di Enel Sole secondo i contenuti del R.D. 2578/1925 e dal DPR 902/1986

Obiettivo n.1: avvio corso patente scuolabus

Personale coinvolto: Marco Francia

Obiettivo n.2: manutenzione centri paese e pulizia strade

Personale coinvolto: Marco Francia

OBIETTIVI AREA TECNICA ANNO 2026-2027

Acquisizione immobili comunali da procedura fallimentare

Conclusioni patente scuolabus

Pulizia e manutenzione centri paese, parchi e giardini comunali

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA ANNO 2025

Obiettivo n. 1: attività relativa ai progetti PNRR

Personale in corso di reclutamento

Fasi di svolgimento

Affidamenti servizi per realizzazione progetti PNRR assegnati al Comune di Miasino

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA ANNO 2026-2027

Riduzione tempi di pagamento

