

ALLEGATO 1

Programmazione PERFORMANCE

PREMESSA

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come: *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*.

In termini più immediati, la *performance* è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Consiglio di Amministrazione adotta annualmente il Piano delle performance, che ha una valenza triennale, in coerenza con le previsioni contenute nelle specifiche Linee Guida definite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e tenendo conto degli esiti delle valutazioni intermedie dell'anno precedente ovvero, ove già completate, degli esiti delle valutazioni dell'anno precedente. In esso sono indicati gli obiettivi di performance, sia essa organizzativa che individuale, sia generale che specifica, che l'ente intende raggiungere, in coerenza con i propri documenti programmatici, nel corso del triennio, con una articolazione e specificazione annuale.

Ai fini della **Performance organizzativa** rileva la condizione dell'Ente ed il rispetto dei principali vincoli imposti dalla legge che devono essere verificati dall'Organismo di valutazione (OIV o Nucleo di valutazione).

Qui di seguito si indicano i principali INDICATORI per la misurazione della condizione dell'Ente ed i principali VINCOLI imposti dal legislatore che ogni anno dovranno essere verificati.

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

- 1) Rispetto del tetto di spesa del personale
- 2) Riduzione del FCDE rispetto all'anno precedente
- 3) Non peggioramento dei parametri previsti per la qualificazione dell'ente come strutturalmente deficitario
- 4) Riduzione dei tempi medi di pagamento e rispetto dei vincoli per i debiti commerciali
- 5) Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti
- 6) Attuazione del programma delle opere pubbliche
- 7) Utilizzazione delle convenzioni Consip, del MEPA e delle analoghe piattaforme telematiche

In sede di valutazione dei risultati, il Nucleo di valutazione potrà attribuire fino a 20 punti.

PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (O ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE)

Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente

- Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi
- Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica
- Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca
- Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza
- Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare l' utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;
- Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;
- La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
- La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
- L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;
- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- La vigilanza sul personale assegnato;
- Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale;
- L'adozione delle misure organizzative necessarie per l'applicazione del cd. lavoro agile.
- La riduzione dei tempi medi di pagamento.

In sede di valutazione dei risultati, il Nucleo di valutazione potrà attribuire fino a 10 punti.

Quindi complessivamente il Nucleo di valutazione avrà a disposizione 30 punti da assegnare alla performance organizzativa (Obiettivi generali e trasversali).

Considerato che l'art. 4 bis comma 2 del DL 13/2023 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture 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 per cento.

Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Particolare importanza, sarà data alla riduzione dei tempi medi di pagamento, atteso che Il legislatore, con l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, ha previsto che tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture (e ai rispettivi dirigenti apicali/ Incaricati di EQ) relativo al rispetto dei tempi di pagamento, secondo la normativa vigente.

Il rispetto di questo obiettivo sarà verificato dal Nucleo di valutazione, attraverso l'indicatore annuale di ritardo elaborato dalla Pcc, secondo la legge n. 145/2018. Nel caso in cui il Nucleo di valutazione certifichi che questo obiettivo non è stato raggiunto, la retribuzione di posizione spettante dovrà essere decurtata del 30%, come chiarito e ribadito dalla circolare del MEF n. 1 del 3 gennaio 2024. Pertanto, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, la decurtazione del 30% sarà effettuata in sede di liquidazione da parte del Responsabile del servizio personale competente.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).

Gli obiettivi di **Performance individuale** si possono costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:

- a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (obiettivo)
- b) Chi risponderà dell'obiettivo (posizione responsabile)?
- c) A chi è rivolto (stakeholder)?
- d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?
- e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?
- f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- g) Da dove partiamo (baseline)?
- h) Qual è il traguardo atteso (target)?
- i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

Di seguito gli obiettivi di performance anno 2024, giusta nota prot.822 del 18/12/2024 a firma del Presidente del CDA.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SETTORE TECNICO LL.PP.- SERVIZI CIMITERIALI			
		PUNTEGGIO MAX	
OBIETTIVO 1	Aggiudicazione gara per la realizzazione di n. 216 manufatti cimiteriali (di cui 102 loculi per deposito urne cinerarie e 114 loculi per resti mortali)		15
Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)	Cittadini richiedenti i manufatti		

Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo	30 agosto 2025		
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo			
Base di partenza	Indizione gara di appalto		
Traguardo atteso	Aggiudicazione appalto per la realizzazione dei n.216 manufatti cimiteriali		
Fonte per verificare i dati	Determina di aggiudicazione gara di appalto		
OBIETTIVO 2	Aggiudicazione gara per l'affidamento del servizio di censimento, monitoraggio e digitalizzazione manufatti cimiteriali		20
Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)	cittadinanza		
Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo	30 settembre 2025		
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo			
Base di partenza	Programmazione servizio		
Traguardo atteso	Aggiudicazione gara di appalto		
Fonte per verificare i dati	Determina di aggiudicazione gara		
OBIETTIVO 3	Assegnazione n.216 realizzandi manufatti cimiteriali in concessione ai cittadini utilmente collocati in graduatoria		25
Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)	Cittadini richiedenti utilmente collocati in graduatoria		
Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo	31 dicembre 2025		
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo			
Base di partenza	Approvazione graduatoria per l'assegnazione dei manufatti.		
Traguardo atteso	Sottoscrizione contratti di concessione		
Fonte per verificare i dati	Contratti di concessione		

OBIETTIVO 4	ATTUAZIONE OBBLIGHI TRASPARENZA Implementare le sottosezioni della pagina “Amministrazione trasparente” con tutti i dati mancanti avuto riguardo a quanto riportato nella griglia degli obblighi di trasparenza compilata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e pubblicata come per legge		10
Entro quando si deve raggiungere l’obiettivo	15 novembre 2025		
Base di partenza	Griglia obblighi di trasparenza al 15 novembre 2024 pubblicata in Amministrazione trasparente		
Traguardo atteso	Obblighi assolti al 100%		
Fonte per verificare i dati	Monitoraggio al 15 novembre 2025		
OBIETTIVO 5	Redazione nuova progettazione per la realizzazione di nuovi manufatti cimiteriali tenuto conto del fabbisogno emerso all’esito delle domande di concessione pervenute		
Entro quando si deve raggiungere l’obiettivo	31 dicembre 2025		
Base di partenza	Programmazione		
Traguardo atteso	Redazione studio di fattibilità tecnica-economica		
Fonte per verificare i dati	Elaborati progettuali redatti		

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SETTORE ECONOMICO -FINANZIARIO		
		PESO
OBIETTIVO 1	Approvazione bilancio di previsione 2025-2027 e relativi allegati entro il termine di legge	25

Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)	Cittadini, associazioni, imprese ecc.	
Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo	28 febbraio 2025 (almeno approvazione schema di bilancio da parte del CDA)	
Base di partenza	Bilancio di previsione 2024-2026	
Traguardo atteso	Approvazione bilancio	
Fonte per verificare i dati	Delibera di CDA approvazione schema di bilancio e Delibera di Assemblea approvazione del bilancio di previsione 2025-2027	
OBIETTIVO 2	Modifica dotazione organica per renderla più aderente alle effettive esigenze, per il coerente svolgimento dei servizi gestiti dal Consorzio e per l'attuazione delle innovazioni via via introdotte dalla legge, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia.	10
Base di partenza	Dotazione organica approvata con delibera di assemblea n.5 del 27/10/2014.	
Traguardo atteso	Modifica dotazione organica	
Fonte per verificare i dati	Delibera di CDA di approvazione modifica dotazione organica	
OBIETTIVO 3	Assunzione del personale previsto nel Piano del fabbisogno di personale. In particolare, assunzione entro il 30 maggio 2025 di n.1 Operatore/ custode cimiteriale - Area degli Operatori esperti, tramite Collocamento.	25
Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)	Soggetti in possesso dei requisiti per poter essere assunti	
Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo	30 maggio 2025	
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo		
Base di partenza	Programmazione del personale	
Traguardo atteso	Stipula contratto individuale di lavoro	
Fonte per verificare i dati	Contratto individuale di lavoro sottoscritto	
OBIETTIVO 3	ATTUAZIONE OBBLIGHI TRASPARENZA Implementare le sottosezioni della pagina "Amministrazione trasparente" con tutti i dati mancanti avuto riguardo a quanto riportato nella griglia degli obblighi di trasparenza compilata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e pubblicata come per legge	10

Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)	Cittadini, associazioni, imprese ecc.	
Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo	15 novembre 2025	
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo		
Base di partenza	Griglia obblighi di trasparenza al 15 luglio 2024 pubblicata in Amministrazione trasparente	
Traguardo atteso	Obblighi assolti al 100%	
Fonte per verificare i dati	Monitoraggio al 15 novembre 2025	

Il Nucleo di valutazione entro il 30 gennaio misurerà il grado di raggiungimento degli obiettivi, previa acquisizione da parte degli Incaricati di Elevata qualificazione/ responsabili dei Settori di specifica e dettagliata relazione corredata da tutta la documentazione idonea a comprovare il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto.

In sede di valutazione dei risultati, il Nucleo di valutazione potrà attribuire fino a 70 punti complessivamente agli obiettivi di performance individuale.

INTERVENTI CORRETTIVI: Il Consorzio deve provvedere alla nomina del Nucleo di valutazione attuando la previsione statutaria ovvero avvalendosi di un proprio Organismo di valutazione autonomo da quello del Comune capofila.