

COMUNE DI SILIGO- AREA FINANZIARIA - SOCIO ASSISTENZIALE - ISTRUZIONE**Responsabile: Dr.ssa Stefania Palestro**

SINDACO : Giovanni Porcheddu

SERVIZI: Servizi di programmazione economico-finanziaria, personale, servizi socio-assistenziali e istruzione

RISORSE UMANE

Istruttore direttivo – Dott.ssa Gina Camboni - Cat. D

Istruttore direttivo – Dott.ssa Giacomina Canu - Cat. D

ASSESSORA: Antonia Costantina Masia

RISORSE FINANZIARIE – PEG – ALLEGATO

1) LA PERFORMANCE DI ENTE (fino a 10 punti)

Obiettivo	Peso	Data prevista	Indicatore	Beneficio atteso
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Fino a p. 2		Rispetto del pareggio di bilancio Rispetto del tetto di spesa del personale Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà; Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui	

			attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà; Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente.	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:	Fino a p. 2		Valutazione di almeno 2 servizi Acquisizione di almeno 30 questionari	
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (OBIETTIVO TRASVERSALE DEL SEGRETARIO E DI TUTTE LE P.O)	Fino a p. 5		PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (O ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE): a) Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente b) Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. c) La verifica della certificazione delle assenze per malattia; d) La vigilanza e il controllo sul personale assegnato; e) Applicazione e monitoraggio dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi f) 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; g) la mappatura dei processi. h) Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA; i) Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	

			amministrativi; j) gli adempimenti in materia di privacy. k) Attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, al fine di indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso: a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti pubblici; b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico; c) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; d) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente".	
TOTALE	10			

2) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (fino a 40 punti)

Descrizione Obiettivo	Peso ponderale	Indicatore di valutazione	Peso relativo	Peso obiettivo	Strategicità	Complessità	Rapporto obiettivo/attività ordinarie
Obiettivo strategico PNA-PIAO "VALORE PUBBLICO" 1. Obiettivo operativo TRASPARENZA La trasparenza rappresenta una misura generale di prevenzione delle situazioni di rischio corruzione e <i>maladministration</i> e trae esplicitazione nella griglia degli obblighi di pubblicazione messa in evidenza in Amministrazione trasparente. L'obiettivo operativo:		Indicatore trasparenza Unità di misurazione Qualità del dato: "Ottima" Completezza del dato: 100%			80	80	50

<p>Adempiere puntualmente agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, come mappati nell'elenco allegato al PIAO, secondo le tempistiche indicate e raggiungendo un "elevato" livello di completezza del dato.</p> <p>Particolare attenzione al popolamento dei dati della sottosezione 1° livello Bandi di gara e contratti, come introdotto dell'allegato 9 al PNA 2022 e inseriti nella tabella degli obblighi allegata al PIAO.</p> <p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O.</p> <p><u>Obiettivo pluriennale</u></p> <p>2. Obiettivo operativo REVISIONE E MIGLIORAMENTO DELLA REGOLAMENTAZIONE INTERNA</p> <p>2.1 Revisione del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti</p> <p>I codici di comportamento integrativi sono diventati, come è noto, un pilastro nella strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. Si tratta infatti di una misura generale obbligatoria per la Sez. 2.3 del PIAO. Con il Consiglio dei Ministri del 1.12.2022 è stata approvata una modifica al Codice DPR 62/2012 per poter dare attuazione al DL 36/2022 (c.d. PNRR 2).</p> <p>Si attende la revisione del vigente Codice di comportamento in adesione alla novella legislativa.</p> <p>3. Obiettivo operativo REINGEGNERIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE N. 3 PROCEDIMENTI/PROCESSI in vista della fruizione digitale per il cittadino</p> <p>La P.O. dovrà individuare tra le attività di competenza 3 procedimenti/processi, di particolare interesse per</p>		<p>Indicatore temporale: 31.12.2023</p> <p>Proposta alla G. C. della delibera di revisione del C. d. C.</p> <p>Indicatore: temporale</p> <p>Entro il 31.07.2023: consegna al RTD delle schede relative ai 3 procedim. ingegnerizzati</p> <p>Entro il 31.12.2023: attivazione dei servizi on-line</p>			<p>80</p> <p>80</p> <p>80</p> <p>80</p>	<p>80</p> <p>80</p> <p>90</p>	<p>80</p> <p>80</p> <p>80</p>
---	--	--	--	--	---	-------------------------------	-------------------------------

<p>l'utenza e, in vista della "digitalizzazione" tramite il sito, dovrà procedere alla semplificazione dell'iter procedurale e ad attivarsi perché possa essere gestito totalmente on-line, dall'istanza all'eventuale pagamento con pagoPA.</p> <p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O.</p> <p>4. OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'</p> <p>Adeguare e sviluppare il sito web istituzionale ai criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della PA come indicato nello specifico Allegato: "Obiettivi di accessibilità"</p> <p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O.</p> <p>3. Attuare le misure/obiettivo previste nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"</p> <p>4. Attuare il monitoraggio di tutte le misure previste per la prevenzione della corruzione nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"</p> <p>5. Attuare le azioni positive previste nello specifico Allegato: "Piano triennale delle azioni positive 2023-2025"</p>		<p>Indicatore temporale</p> <p>Entro il 31/12/2023 Adeguamento e sviluppo del sito web istituzionale ai criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della PA</p> <p>Attuazione del 100% delle misure obiettivo: entro 31.12.2023</p> <p>Attuare il monitoraggio su tutte le misure previste nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza": entro 31.12.2023</p> <p>Attuazione del 100% delle azioni positive: entro 31.12.2023</p>			<p>80</p> <p>80</p> <p>80</p> <p>80</p> <p>80</p>	<p>90</p> <p>90</p> <p>90</p> <p>90</p> <p>90</p>	<p>80</p> <p>80</p> <p>80</p> <p>80</p> <p>80</p>
--	--	--	--	--	---	---	---

TOTALE							

3) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (fino a 50 punti)					
N	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso Ponderale	Grado valutazione da 1 a 10	Punti
1	MOTIVAZIONE GUIDA E SVILUPPO DEI COLLABORATORI	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	10		
2	VALUTAZIONE E CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO	Capacità di assegnare obiettivi e valutare attraverso una differenziazione dei giudizi	5		
3	GESTIONE DEL TEMPO ,AUTONOMIA E DECISIONALITA'	Capacità nella corretta gestione della risorsa tempo	5		
4	RISPETTO DELLE REGOLE SENZA FORMALISMI ECCESSIVI	Capacità di flessibilità nel rispetto delle normative	5		
5	PROMOZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITÀ'	Capacità nel promuovere e sostenere il cambiamento	8		
6	INTEGRAZIONE E NTERFUNZIONALITA'	Capacità di impiegare strumenti e meccanismi di integrazione e superare la logica della competenza specialistica	5		
7	QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE	Competenze professionali e risultati conseguiti	6		
8	INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	6		
	TOTALE		50		

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE DI ENTE - MAX 10	
------------------------------	--

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – MAX 40	
COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO –MAX 50	
TOTALE – MAX 100	
Indennità anno 2019	
<p>Fino a 50 punti nessun compenso Da 51 punti compenso proporzionale al punteggio ottenuto</p>	

COMUNE DI SILIGO- AREA SERVIZI GENERALI – DEMOGRAFICI- TRIBUTI -
<u>Responsabile di servizio : Giovanna Chessa</u>
RISORSE FINANZIARIE – PEG – ALLEGATO
SINDACO : Giovanni Porcheddu

1) LA PERFORMANCE DI ENTE (fino a 10 punti)				
Obiettivo	Peso	Data prevista	Indicatore	Beneficio atteso
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Fino a p. 2		Rispetto dell'equilibrio di bilancio Rispetto del tetto di spesa del personale	

			Tempi medi pagamento Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione almeno 90/100 punti;	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:	Fino a p. 2		Valutazione di almeno 2 servizi Acquisizione di almeno 20 questionari	
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (OBIETTIVO TRASVERSALE DEL SEGRETARIO E DI TUTTE LE P.O)	Fino a p. 6		PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (O ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE): a) Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente b) Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. c) La verifica della certificazione delle assenze per malattia; d) La vigilanza e il controllo sul personale assegnato; e) 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; f) Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi; g) gli adempimenti in materia di privacy. h) Attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, al fine di indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso: 1) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti pubblici; 2) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico; 3) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; 4) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente".	
TOTALE	10			

2) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (fino a 40 punti)							
Descrizione Obiettivo	Peso ponderale	Indicatore di valutazione	Peso relativizzato	Peso obiettivo	Strategicità	Complessità	Rapporto obiettivo/attività ordinarie
<p>Obiettivo strategico PNA-PIAO “VALORE PUBBLICO”</p> <p>1. OBIETTIVO OPERATIVO TRASPARENZA</p> <p>La trasparenza rappresenta una misura generale di prevenzione delle situazioni di rischio corruzione e <i>maladministration</i> e trae esplicitazione nella griglia degli obblighi di pubblicazione messa in evidenza in Amministrazione trasparente.</p> <p>L’obiettivo operativo: Adempiere puntualmente agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, come mappati nell’elenco allegato al PIAO, secondo le tempistiche indicate e raggiungendo un “elevato” livello di completezza del dato.</p> <p>Particolare attenzione al popolamento dei dati della sottosezione 1° livello Bandi di gara e contratti, come introdotto dell’allegato 9 al PNA 2022 e inseriti nella tabella degli obblighi allegata al PIAO.</p> <p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O.</p> <p><u>Obiettivo pluriennale</u></p> <p>2. Obiettivo operativo REVISIONE E MIGLIORAMENTO DELLA REGOLAMENTAZIONE INTERNA</p>		<p>Indicatore trasparenza</p> <p>Unità di misurazione</p> <p>Qualità del dato: “Ottima”</p> <p>Completezza del dato: 100%</p>			80	80	50

<p>2.2 Adozione procedura di gestione conflitto di interesse</p> <p>Si attende la proposta di una “procedura” per la gestione dei conflitti di interesse nello svolgimento dell’attività dell’ente (Commissioni di concorso, concessione contributi, adozione atti di liberalità ecc) con particolare evidenza di una sezione dedicata al conflitto di interesse nei contratti pubblici.</p> <p>3. Obiettivo operativo REINGEGNERIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE N. 3 PROCEDIMENTI/ PROCESSI in vista della fruizione digitale per il cittadino</p> <p>La P.O. dovrà individuare tra le attività di competenza 3 procedimenti /processi, di particolare interesse per l’utenza e, in vista della “digitalizzazione” tramite il sito , dovrà procedere alla semplificazione dell’iter procedurale e ad attivarsi perché possa essere gestito totalmente on-line, dall’istanza all’eventuale pagamento con pagoPA.</p> <p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O.</p> <p>4. OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA’</p> <p>Adeguare e sviluppare il sito web istituzionale ai criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della PA come indicato nello specifico Allegato: “Obiettivi di accessibilità”</p>		<p>Indicatore temporale: al 31.12.2023 proposta alla G.C. procedura di gestione del conflitto di interesse + modulistica ufficiale</p> <p>Indicatore: temporale</p> <p>Entro il 31.07.2023: consegna al RTD delle schede relative ai 3 procedim. ingegnerizzati</p> <p>Entro il 31.12.2023: attivazione dei servizi on-line</p> <p>Indicatore temporale</p> <p>Entro il 31/12/2023 Adeguamento e sviluppo del sito web istituzionale ai criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della</p>			<p>80</p> <p>80</p> <p>80</p>	<p>80</p> <p>80</p> <p>90</p>	<p>70</p> <p>70</p> <p>80</p>
---	--	--	--	--	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Obiettivo trasversale a tutte le P.O.		PA					
5. Attuare le misure/obiettivo previste nella sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”		Attuazione del 100% delle misure obiettivo: entro 31.12.2023			80	90	80
6. Attuare il monitoraggio di tutte le misure previste per la prevenzione della corruzione nella sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”		Attuare il monitoraggio su tutte le misure previste nella sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”: entro 31.12.2023			80	90	80
7. Attuare le azioni positive previste nello specifico Allegato: “Piano triennale delle azioni positive 2023-2025”		Attuazione del 100% delle azioni positive: entro 31.12.2023			80	90	80
Totale							

3) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (fino a 50 punti)						
N	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso Ponderale	Grado valutazione da 1 a 10	Punti	
1	MOTIVAZIONE GUIDA E SVILUPPO DEI COLLABORATORI	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	10			

2	VALUTAZIONE E CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO	Capacità di assegnare obiettivi e valutare attraverso una differenziazione dei giudizi	5		
3	GESTIONE DEL TEMPO, AUTONOMIA E DECISIONALITA'	Capacità nella corretta gestione della risorsa tempo	5		
4	RISPETTO DELLE REGOLE SENZA FORMALISMI ECCESSIVI	Capacità di flessibilità nel rispetto delle normative	5		
5	PROMOZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Capacità nel promuovere e sostenere il cambiamento	8		
6	INTEGRAZIONE E INTERFUNZIONALITA'	Capacità di impiegare strumenti e meccanismi di integrazione e superare la logica della competenza specialistica	5		
7	QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE	Competenze professionali e risultati conseguiti	6		
8	INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	6		
	TOTALE		50		

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE DI ENTE - MAX 10

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – MAX 40

COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO –MAX 50

TOTALE – MAX 100

Indennità anno 2020

Fino a 50 punti nessun compenso / Da 51 punti compenso proporzionale al punteggio ottenuto

Da 51 punti compenso proporzionale al punteggio ottenuto

COMUNE DI SILIGO - AREA DEI SERVIZI TECNICO/AMBIENTALI
RESPONSABILE DI SERVIZIO : Arch. Fabrizio Rubattu
SINDACO : Giovanni Porcheddu – Vice Sindaco Fabrizio Coni
ASSESSORE : Giovannino Fois
RISORSE UMANE
Sig. Angelo Giuseppe Ruiu - Istruttore - Cat. C Sig. Salvatore Sale - Istruttore di vigilanza - Cat. C Sig. Salvatore Canu - operatore cat. B3
RISORSE FINANZIARIE – PEG - ALLEGATO

1) LA PERFORMANCE DI ENTE (fino a 10 punti)				
Obiettivo	Peso	Data prevista	Indicatore	Beneficio atteso
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Fino a p. 2		Rispetto dell'equilibrio di bilancio Rispetto del tetto di spesa del personale Tempi medi pagamento Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione almeno 90/100 punti;	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:	Fino a p. 3		Valutazione di almeno 2 servizi Acquisizione di almeno 20 questionari	
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (OBIETTIVO TRASVERSALE DEL SEGRETARIO E DI TUTTE LE P.O)	Fino a p. 5		PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (O ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE): <ul style="list-style-type: none"> i) Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente j) Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. k) La verifica della certificazione delle assenze per malattia; l) La vigilanza e il controllo sul personale assegnato; m) Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare l' utilizzo della posta elettronica, 	

			<p>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;</p> <p>n) Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;</p> <p>o) gli adempimenti in materia di privacy.</p> <p>p) Attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, al fine di indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso:</p> <p>1) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti pubblici;</p> <p>2) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;</p> <p>3) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;</p> <p>4) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente".</p>	
TOTALE	10			

2) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (fino a 40 punti)

Descrizione Obiettivo	Peso ponderale	Indicatore di valutazione	Peso relativo	Peso obiettivo	Strategicità	Complessità	Rapporto obiettivo/attività ordinarie
<p>Obiettivo strategico PNA-PIAO "VALORE PUBBLICO"</p> <p>1. OBIETTIVO OPERATIVO TRASPARENZA</p> <p>La trasparenza rappresenta una misura generale di prevenzione delle situazioni di rischio corruzione e <i>maladministration</i> e trae esplicitazione nella griglia</p>		<p>Indicatore trasparenza</p> <p>Unità di misurazione</p> <p>Qualità del dato: "Ottima"</p>			80	80	50

<p>3 procedimenti /processi, di particolare interesse per l'utenza e, in vista della "digitalizzazione" tramite il sito, dovrà procedere alla semplificazione dell'iter procedurale e ad attivarsi perché possa essere gestito totalmente on-line, dall'istanza all'eventuale pagamento con pagoPA.</p>							
<p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O.</p>							
<p>4. Attuare le misure/obiettivo previste nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"</p>		<p>Attuazione del 100% delle misure obiettivo: entro 31.12.2023</p>		80	90		80
<p>5. Attuare il monitoraggio di tutte le misure previste per la prevenzione della corruzione nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"</p>		<p>Attuare il monitoraggio su tutte le misure previste nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza": entro 31.12.2023</p>		80	90		80
<p>6. Attuare le azioni positive previste nello specifico Allegato: "Piano triennale delle azioni positive 2023-2025"</p>		<p>Attuazione del 100% delle azioni positive: entro 31.12.2023</p>		80	90		80

TOTALE	40						

3) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (fino a 50 punti)					
N	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso Ponderale	Grado valutazione da 1 a 10	Punti
1	MOTIVAZIONE GUIDA E SVILUPPO DEI COLLABORATORI	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale	10		
2	VALUTAZIONE E CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO	Capacità di assegnare obiettivi e valutare attraverso una differenziazione dei giudizi	5		
3	GESTIONE DEL TEMPO ,AUTONOMIA E DECISIONALITA'	Capacità nella corretta gestione della risorsa tempo	5		
4	RISPETTO DELLE REGOLE SENZA FORMALISMI ECCESSIVI	Capacità di flessibilità nel rispetto delle normative	5		
5	PROMOZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITÀ'	Capacità nel promuovere e sostenere il cambiamento	8		
6	INTEGRAZIONE E INTERFUNZIONALITA'	Capacità di impiegare strumenti e meccanismi di integrazione e superare la logica della competenza specialistica	5		
7	QUALITÀ' DELL'APPORTO PERSONALE	Competenze professionali e risultati conseguiti	6		
8	INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	6		
	TOTALE		50		

TABELLA RIASSUNTIVA	
PERFORMANCE DI ENTE - MAX 10	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – MAX 40	
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO –MAX 50	
TOTALE – MAX 100	
Indennità anno 2020	
<p>Fino a 50 punti nessun compenso</p> <p>Da 51 punti compenso proporzionale al punteggio ottenuto</p>	

COMUNE DI SILIGO
AREA CULTURA E TEMPO LIBERO
RESPONSABILE DI SERVIZIO: SINDACO Giovanni Porcheddu
ASSESSORE: Fois Giovannino (per lo Sport)
Servizi: cultura - sport- spettacolo- immagine istituzionale e servizi aggregativi
RISORSE FINANZIARIE – PEG – ALLEGATO
RISORSE UMANE
Istruttore direttivo – Dott.ssa Giacomina Canu - Cat. D

1) LA PERFORMANCE DI ENTE (fino a 10 punti)				
Obiettivo	Peso	Data prevista	Indicatore	Beneficio atteso
ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE	Fino a p. 2		Rispetto dell'equilibrio di bilancio Rispetto del tetto di spesa del personale Tempi medi pagamento Indice sintetico di trasparenza dell'amministrazione almeno 90/100 punti	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI COMPLESSIVAMENTE INTESI DELL'ENTE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:	Fino a p. 3		Acquisizione di almeno 20 questionari	
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (OBIETTIVO TRASVERSALE DEL SEGRETARIO E DI TUTTE LE P.O)	Fino a p. 5		PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE VERIFICATI DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (O ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE): q) Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente r) Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. s) La verifica della certificazione delle assenze per malattia;	

			<ul style="list-style-type: none"> t) La vigilanza e il controllo sul personale assegnato; u) 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; v) Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi; w) gli adempimenti in materia di privacy. x) Attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, al fine di indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso: <ul style="list-style-type: none"> 1) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti pubblici; 2) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico; 3) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; 4) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente". 	
TOTALE				

2) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (fino a 40 punti)

Descrizione Obiettivo	Peso ponderale	Indicatore di valutazione	Peso relativo	Peso obiettivo	Strategicità	Complessità	Rapporto obiettivo/attività ordinarie
Obiettivo strategico PNA-PIAO "VALORE PUBBLICO"							
1. OBIETTIVO OPERATIVO TRASPARENZA		Indicatore trasparenza			80	80	50

<p>La trasparenza rappresenta una misura generale di prevenzione delle situazioni di rischio corruzione e <i>maladministration</i> e trae esplicitazione nella griglia degli obblighi di pubblicazione messa in evidenza in Amministrazione trasparente.</p> <p>L'obiettivo operativo: Adempiere puntualmente agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, come mappati nell'elenco allegato al PIAO, secondo le tempistiche indicate e raggiungendo un "elevato" livello di completezza del dato. Particolare attenzione al popolamento dei dati della sottosezione 1° livello Bandi di gara e contratti, come introdotto dell'allegato 9 al PNA 2022 e inseriti nella tabella degli obblighi allegata al PIAO.</p> <p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O. <u>Obiettivo pluriennale</u></p> <p>2. Obiettivo operativo REINGEGNERIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE N. 3 PROCEDIMENTI/ PROCESSI in vista della fruizione digitale per il cittadino</p> <p>La P.O. dovrà individuare tra le attività di competenza 3 procedimenti/processi, di particolare interesse per l'utenza e, in vista della "digitalizzazione" tramite il sito, dovrà procedere alla semplificazione dell'iter procedurale e ad attivarsi perché possa essere gestito totalmente on-line, dall'istanza all'eventuale pagamento con</p>		<p>Unità di misurazione</p> <p>Qualità del dato: "Ottima"</p> <p>Completezza del dato: 100%</p> <p>Indicatore: temporale.</p> <p>Entro il 31.07.2023: consegna al RTD delle schede relative ai 3 procedim. Ingegnerizzati</p> <p>Entro il 31.12.2023: attivazione dei servizi on-line</p>			80	80	70
---	--	---	--	--	----	----	----

<p>pagoPA.</p> <p>Obiettivo trasversale a tutte le P.O.</p> <p>3. Attuare le misure/obiettivo previste nella sottosezione 2.3 <i>“Rischi corruttivi e trasparenza”</i></p> <p>4. Attuare il monitoraggio di tutte le misure previste per la prevenzione della corruzione nella sottosezione 2.3 <i>“Rischi corruttivi e trasparenza”</i></p> <p>5. Attuare le azioni positive previste nello specifico Allegato: <i>“Piano triennale delle azioni positive 2023-2025”</i></p>		<p>Attuazione del 100% delle misure obiettivo: entro 31.12.2023</p> <p>Attuare il monitoraggio su tutte le misure previste nella sottosezione 2.3 <i>“Rischi corruttivi e trasparenza”</i>: entro 31.12.2023</p> <p>Attuazione del 100% delle azioni positive: entro 31.12.2023</p>			<p>80</p> <p>80</p> <p>80</p>	<p>90</p> <p>90</p> <p>90</p>	<p>80</p> <p>80</p> <p>80</p>
<p>TOTALE</p>							

3) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (fino a 50 punti)								
N	Fattori di valutazione				Indicatore	Peso Ponderale	Grado valutazione da 1 a 10	Punti
1	MOTIVAZIONE	GUIDA	E	SVILUPPO DEI	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale			

2	VALUTAZIONE E CLIMA ORGANIZZATIVO INTERNO	Capacità di assegnare obiettivi e valutare attraverso una differenziazione dei giudizi			
3	GESTIONE DEL TEMPO ,AUTONOMIA E DECISIONALITA'	Capacità nella corretta gestione della risorsa tempo			
4	RISPETTO DELLE REGOLE SENZA FORMALISMI ECCESSIVI	Capacità di flessibilità nel rispetto delle normative			
5	PROMOZIONE E GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E FLESSIBILITA'	Capacità nel promuovere e sostenere il cambiamento			
6	INTEGRAZIONE E NTERFUNZIONALITA'	Capacità di impiegare strumenti e meccanismi di integrazione e superare la logica della competenza specialistica			
7	QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE	Competenze professionali e risultati conseguiti			
8	INTERAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo			
	TOTALE				

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE DI ENTE - MAX 10	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI – MAX 40	
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO –MAX 50	
TOTALE – MAX 100	
Indennità anno 2020	
<p>Fino a 50 punti nessun compenso / Da 51 punti compenso proporzionale al punteggio ottenuto Da 51 punti compenso proporzionale al punteggio ottenuto</p>	

PARTE IV: P.E.G. FINANZIARIO

La presente parte, denominata PEG entrata 2022 e PEG spesa 2022 - è dedicata alla rappresentazione dei dati finanziari – capitoli delle entrate e capitoli delle spese - di cui ciascun Responsabile di Area dispone e che, allo stesso, vengono assegnati per il raggiungimento degli obiettivi assegnati (Allegato alla presente).