



COMUNE DI LAVAGNO

PROVINCIA DI VERONA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023 - 2025

AGGIORNAMENTO SEZIONE 2.2

PERFORMANCE

2.2 Performance

Il Piano della performance è invece il documento che dà avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto “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 ”e s.m.i. ed è il documento che articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di conseguimento.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, ha modificato il sopra citato D.lgs. 150/2009, tra l'altro, per i seguenti aspetti:

- premialità: l'erogazione di premi ed eventuali progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali saranno subordinati al rispetto delle norme in tema di misurazione e valutazione della performance;
- misura della performance: ai fini della valutazione della performance resa dovrà essere considerata l'Amministrazione nel suo insieme e, pertanto, con riferimento sia alle unità organizzative/aree di responsabilità in cui è suddivisa, sia ai singoli dipendenti o gruppi di lavoro coinvolti;
- obiettivi generali: in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, individuano le priorità delle pubbliche amministrazioni;
- dirigenti: ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente è assegnata priorità ai comportamenti organizzativi dimostrati; l'eventuale risultato avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.

In questo modo i cicli di programmazione e della performance divengono strumenti per supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere di tutti gli stakeholder, da conseguirsi mediante la consapevolezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione e la comunicazione all'esterno (accountability) di priorità e risultati attesi.

Il Piano della Performance 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 93 del 14.06.2023 e gli obiettivi in esso contenuti sono in aderenza a quelli contenuti nel DUP 2023-2025 approvato con

deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 19.12.2022 e con Il PEG già adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 04.01.2023 e ss.mm.ii..

Con il D. Lgs. 150/2009 (cd. "riforma Brunetta"), modificato ed aggiornato dal "decreto Madia" (D. Lgs. 74/2017), la misurazione e la valutazione della performance sono inserite in un processo ciclico, il cosiddetto "ciclo della performance", che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio durante il periodo di gestione, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale. A conclusione, i risultati sono rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, alle strutture organizzative, nonché ai cittadini e ai destinatari dei servizi.

La fase di pianificazione degli obiettivi è sempre sviluppata in coerenza con gli Indirizzi Generali di Governo, che costituiscono le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tali indirizzi che si collega poi la programmazione finanziaria, attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP), introdotto con il "nuovo sistema contabile armonizzato" di cui al D. Lgs. 118/2011. Nel DUP, approvato dal Consiglio del Comune sono illustrati, sulla base delle linee programmatiche dell'Amministrazione, gli indirizzi strategici dai quali discendono direttamente gli obiettivi strategici, aventi un orizzonte temporale che comprende tutto il mandato dell'Amministrazione. Questi ultimi, inoltre, sono articolati in obiettivi operativi, di durata al massimo triennale.

Il DUP costituisce presupposto necessario e guida strategica per tutti gli altri documenti di programmazione, tra i quali il Piano Esecutivo di Gestione, con il quale gli obiettivi operativi da realizzare vengono ripresi ed assegnati ai responsabili delle strutture, con le relative risorse. Secondo le disposizioni normative che, con l'introduzione del sistema contabile armonizzato hanno modificato l'articolo 169 del D. Lgs. 267/2000, il Piano Esecutivo di Gestione deve contenere in maniera organica il Piano delle Performance, individuato dall'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, quale documento programmatico triennale che descrive obiettivi ed indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle sue strutture. Nel Piano, gli obiettivi operativi riportati nel DUP sono assegnati alle strutture competenti alla loro realizzazione ed individuati per ciascuno di essi gli indicatori per la misurazione dei risultati ottenuti. Con il Piano delle Performance quindi, ad ogni obiettivo operativo vengono fatti discendere uno o più indicatori (di performance o di attività) finalizzati alla misurazione della performance su varie dimensioni: efficacia, efficienza, qualità, trasparenza. Inoltre vengono individuate le risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni struttura. Il grado di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi viene poi monitorato durante l'anno per consentire ai responsabili delle strutture ed all'Amministrazione di valutare lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati e quindi di intervenire, se necessario, con azioni di correzione o modifica degli stessi. La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati costituisce il momento conclusivo del "ciclo della performance", formalizzato attraverso la Relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) D. Lgs. 150/2009), che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, atto che costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

In conformità alle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale", n. 5, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica – ufficio per la valutazione della performance nel mese di dicembre 2019, "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". (...) "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.

Chiaramente le due performance presentano punti di contatto. In particolare, per i dirigenti e il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, lo stesso legislatore, all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, stabilisce che il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di

diretta responsabilità (performance organizzativa) contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell'ambito organizzativo cui si riferiscono. La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale non dirigenziale per il quale il comma 2 del medesimo art. 9 prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale siano collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi”.

Gli obiettivi di performance organizzativa vengono assegnati a ciascun Settore, unitamente alle risorse umane e finanziarie correlate alla loro realizzazione. Per ciascun obiettivo operativo sono stati individuati uno o più indicatori di performance o di attività idonei alla misurazione del loro raggiungimento, con indicazione dei valori attesi per il pieno realizzo degli obiettivi.

Il Presente Piano è altresì finalizzato a garantire un efficace coordinamento fra il Piano della performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e il sistema integrato dei controlli interni.

In considerazione della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, le attività ed i modelli operativi del Piano Anticorruzione sono inseriti nella programmazione strategica ed operativa definita in via generale nel DUP e nel PDO e Piano Performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

Con deliberazione di G.C. n. 36 del 08.03.2023 è stato approvato il nuovo funzionigramma dell'Ente con decorrenza 01.04.2023 ed i Settori da 6 sono divenuti 5, accorpendo i servizi dall'Ex Settore III “Suap – Commercio – Tributi – Pubblica Istruzione – Sport e cultura” verso i Settori I e II

OBIETTIVI SETTORE I - “DEMOGRAFICI-SERVIZI ALLA PERSONA- SUAP- COMMERCIO-PUBBLICA ISTRUZIONE – SPORT E CULTURA”

- 1) Predisposizione iter per erogazione alle famiglie del contributo statale per i centri estivi – erogazione contributo
- 2) Prenotazione appuntamenti on-line – n. appuntamenti effettuati on-line
- 3) Dematerializzazione delle liste elettorali
- 4) Predisposizione progetti Puc – progetti predisposti
- 5) Spettacoli Estate 2023 – Verifica numero eventi realizzati
- 6) Concessione impianti sportivi – completamento iter per la concessione

OBIETTIVI SETTORE II – “AFFARI GENERALI – SEGRETERIA – TRIBUTI CED – FINANZIARIA E DEL PERSONALE

- 1) Pa Digitale 2026 – Numero istanze di partecipazione e n. progetti finanziati
- 2)Regolamento organizzazione degli uffici e dei servizi – adozione del nuovo Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi
- 3) Regolamento sull'affidamento degli incarichi – Adozione Regolamento sull'affidamento degli incarichi
- 4) Ampliamento sistema di videosorveglianza – n. telecamere installate
- 5) Sistemazione archivio comunale – Il lotto e prosecuzione attività
- 6) Aggiornamento dello sportello del contribuente e attivazione dei nuovi servizi App IO
- 7) Recupero evasione TARI;
- 8) Recupero evasione IMU – Regolamento incentivi Imu e Tari approvato con dleiberazione di G.C. n. 152 del 31.10.2019 – Numero avvisi emessi per le annualità d'imposta 2018 e 2019 per un totale di 600 avvisi
- 9) Istanza di Parco Commerciale (ex Settore III)

OBIETTIVI SETTORE III – “EDILIZIA PRIVATA-URBANISTICA”

- 1) Completamento variante P.I. n. 19
- 2) Completamento variante P.I. 21
- 3) Classificazione zona di attenzione idraulica art. 6 NTA- PGRA
- 4) Criteri per la definizione del contributo perequativo e modalità di corresponsione
- 5) Piano della pubblicità
- 6) Censimento piscine

OBIETTIVI SETTORE V – “EDILIZIA PUBBLICA E LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – ECOLOGIA

- 1) Mensa per la scuola primaria di Vago finanziata con PNRR – Missione 4 – Componente 1 – Investimento 1.2 “Piano di estensione del tempo pieno e mense “ – CUP 85E22000070006 – rispetto del cronoprogramma previsto nella concessione del finanziamento
- 2) Ampliamento della scuola secondaria di Lavagno – Conclusione dei lavori
- 3) Rifacimento della copertura della Scuola secondaria di Lavagno – conclusione di lavori
- 4) Realizzazione rete di infrastrutture di ricarica dei veicoli elettrici – determina a contrarre per individuazione operatore economico
- 5) Allargamento Via Benedetti San Briccio – conclusione dei lavori
- 6) Rivalutazione di un fabbricato da destinare a fini culturali il quale permetterà anche un collegamento tra la zona grattacielo e la statale – vago – affidamento
- 7) Ampliamento Cimitero Vago – affidamento
- 8) Rilascio autorizzazione allo scarico sul suolo entro 28 giorni dal ricevimento – numero medio di giorni intercorrenti tra l’istanza e l’autorizzazione
- 9) Gestione opere pubbliche – miglioramento delle tempistiche – n. opere gestite, n. sal approvati
- 10) Regolamento uso fitofarmaci per la gestione del verde pubblico predisposizione regolamento
- 11) Riscontri a segnalazioni su Municipium – n. riscontri a segnalazioni effettuate
- 12) Piano della asfaltature – redazione piano delle asfaltature
- 13) Gara e affidamento della manutenzione del verde entro il 31/12 per 12 mesi/fine anno – affidamento del servizio

OBIETTIVI SETTORE VI – “POLIZIA LOCALE – PROTEZIONE CIVILE”

- 1) Aumento dei numeri di controlli della velocità – numero dei controlli velocità mediante autovelox – almeno una volta alla settimana (compatibilmente con le esigenze di servizio giornaliero e la presenza di personale)
- 2) Organizzazione di servizi di controllo sul territorio mirati alla verifica sul corretto esercizio delle autorizzazioni in possesso nel settore del commercio o per altre attività soggette ad autorizzazione che ricadono nell’ambito della normativa di riferimento – una volta al mese n. controlli effettuati
- 3) Potenziamento ed efficientamento dei controlli sugli affitti turistici e sulle attività ricettive – controlli telematici e documentali su attività ricettive e affitti turistici (n.). Verifiche effettuate mediante sopralluoghi (n.) – almeno un controllo mensile
- 4) Ai fine della tutela della Sicurezza Urbana – servizi effettuati mirati per la repressione dei comportamenti contro la sicurezza urbana (n.) controlli
- 5) Si intende supportare l’attività degli agenti verbalizzanti, non solo con istruzioni operative ma anche con interventi di formazione – trasmissione di istruzioni operative ai soggetti interessati ai procedimenti sanzionatori, mediante disposizioni scritte;
- 6) Si intende garantire tutta la continuità nell’erogazione dei servizi, avviando un processo di formazione diretto ad assicurare l’ampliamento delle competenze individuali e l’interscambiabilità dei ruoli

Indicatore Valore Atteso Giornate di formazione attraverso corsi di aggiornamento obbligatori in orario di lavoro per tutto il personale, su iniziativa dello stesso e su indicazione del Responsabile;

- 7) Avvio dell'attività di revisione dei sistemi di informazione alla cittadinanza in uso alla Protezione Civile. Il Piano Comunale di Protezione Civile deve essere continuamente revisionato in funzione del mutare degli scenari di rischio, delle modifiche nell'assetto del territorio e dell'opportunità di un aggiornamento delle procedure a livello di "sistema" e in sinergia con le diverse componenti di Protezione Civile. La normativa in materia pone in capo al Sindaco e alla struttura comunale di Protezione Civile l'attività di informazione alla cittadinanza, sia preventiva sia in emergenza. Per tali ragioni è necessario garantire un servizio di allertamento alla cittadinanza univoco, chiaro e tempestivo sui possibili rischi esistenti sul territorio comunale, con particolare riferimento a quello industriale e idraulico e sui conseguenti comportamenti di autoprotezione che devono essere adottati in previsione o al loro verificarsi;
- 8) Mappatura cartellonistica/segnaletica stradale (orizzontale e verticale) – Relazione completa delle necessità e stesura unitamente all'Ufficio LL.PP. di un "Accordo Quadro per la realizzazione delle opere pubbliche necessarie da eseguirsi nel corso del 2024, mediante adeguato finanziamento in spese in conto capitale";
- 9) Tracciare le richieste e gli interventi – Report di tutte le segnalazioni alle quali ciascun operatore ha dato corso con registrazioni delle segnalazioni pervenute anche per e-mail (ma nominativa non anonime) al protocollo e con risposta sempre protocollata, comprese quelle pervenute sulla piattaforma "Municipium";
- 10) Sistemazione ponte San Giacomo con innesto tangenziale – elaborazione progetto e realizzazione progetto quale opera pubblica (obiettivo in condivisione con Settore IV)