

**COMUNE DI OLGINATE**  
PROVINCIA DI LECCO

PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE  
SEZIONE 2 DEL PIAO  
TRIENNIO 2023 -2025

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

## 2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti Locali con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 04/04/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

## 2.2 PERFORMANCE

### 2.2.1 INTRODUZIONE

Il ciclo di gestione della performance, enfatizzato nel d.lgs. n. 150/2009, è diventato un concetto centrale nell'attività dell'amministrazione pubblica. Si tratta di un concetto ampio e complesso, che, se riferito a un'organizzazione, va inteso come l'insieme dei processi, delle metodologie, dei criteri di misurazione e dei sistemi necessari per valutare e gestire le prestazioni in termini di costo/beneficio. Secondo quanto riportato all'articolo 4 del d.lgs. n. 150/2009 il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento degli obiettivi e allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

Sono diversi gli strumenti che la normativa ha messo a disposizione per ottemperare alle fasi sopra descritte. In particolare, il **Piano della performance** (articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009), attualmente assorbito all'interno del PIAO ai sensi del D.L. 80/2021, convertito nella L. n. 113 del 6 agosto 2021 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, essendo un documento programmatico triennale in cui, a seguito delle strategie e linee programmatiche individuate nel documento contenente gli indirizzi generali di governo, sono esplicitate, in coerenza con le risorse, gli obiettivi e i risultati

attesi da cui si svilupperanno, attraverso opportuni indicatori, la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Tale piano è redatto assicurando la comprensibilità e l'attendibilità dei suoi contenuti.

Questa sezione del PIAO è strettamente connessa con tutti i documenti di programmazione dell'Ente: dalle linee programmatiche di mandato, al Piano Esecutivo di Gestione, ma in modo particolare con il DUP – Documento Unico di Programmazione.

Il Piano triennale della performance, quale strumento di attuazione dei programmi approvati dal Consiglio Comunale in sede di bilancio, presuppone uno sforzo da parte di tutti i soggetti che partecipano alla sua formazione ed attuazione, affinché venga di anno in anno sviluppato e perfezionato.

La validità dello stesso è subordinata ad un suo utilizzo quale strumento-guida della gestione. Poiché il piano attribuisce la responsabilità di risultato ad ogni singolo componente dei gruppi di processo, il ruolo ed il contributo di ciascuno è un fattore decisivo per stabilire il grado di successo delle iniziative e delle azioni svolte. Resta, peraltro, inteso che la valutazione che verrà operata dai soggetti che si occupano dell'analisi della performance dell'Ente dovrà tenere conto non solo delle attività specificatamente esplicitate nel Piano, ma anche delle competenze ed attività routinarie della struttura, così come delle emergenze, degli imprevisti e delle novità affrontate.

Nel 2024 e, a scorrere, nel 2025 e 2026 la **relazione sulla performance** evidenzierà a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel presente Piano.

L'individuazione degli obiettivi e la rilevazione, a consuntivo, di quanto realizzato rispondono all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Ente.

## **2.2.2 LA DISCIPLINA DELL'ENTE**

Il Comune di Olginate ha disciplinato il sistema di misurazione e valutazione della performance attraverso apposito regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 21/12/2011, prevedendo le disposizioni ed i relativi strumenti e procedure finalizzati a garantire un'efficace gestione della stessa.

Nel regolamento viene ribadito che il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale, le quali rappresentano le due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche.

La **performance organizzativa** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo

delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. La stessa riguarda la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari e organizzativi. La performance organizzativa riguarda altresì la capacità delle diverse unità operative (Settori) in cui si articola l'ente di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità sopra menzionate.

La **performance individuale** è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. La stessa riguarda le capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi (di settore) funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

La Giunta Comunale, anche tramite gli Assessori di competenza, conduce la valutazione della performance organizzativa, formulando la valutazione sul contributo reso dai singoli settori in cui si articola l'ente alla realizzazione delle azioni strategiche individuate in coerenza con le priorità politiche ed i programmi/progetti. Tale valutazione si incentra su profili organizzativi complessivi dell'intera unità organizzativa e prende in considerazione, congiuntamente alla capacità di perseguire gli obiettivi assegnati, l'adeguatezza dell'articolazione operativa interna adottata, la partecipazione attiva e coordinata alle tematiche ed agli interventi trasversali, l'attenzione ad un utilizzo equilibrato delle risorse ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

La misurazione della performance individuale si basa sulla definizione degli obiettivi operativi cui il dipendente è tenuto a garantire il proprio contributo e sulla condivisione di fattori comportamentali virtuosi cui orientare il proprio apporto professionale. Tali obiettivi operativi, sviluppati dai Responsabili di Settore, vengono individuati in correlazione con le priorità, i programmi/ progetti e specifici documenti e le azioni strategiche definite dalla Giunta.

La valutazione della performance individuale si basa sia sulle capacità operative dimostrate, intese come contributo personale reso per il conseguimento di specifici obiettivi, sia sul comportamento professionale ed organizzativo dimostrato. Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda della categoria/area di appartenenza del dipendente.

### **2.2.3 PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2023**

Il Comune definisce annualmente gli obiettivi dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi trasversali dell'Ente, aggiornando il Piano della performance.

Per ogni obiettivo devono essere individuati uno o più indicatori al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance. Gli indicatori devono essere definiti, tenendo conto degli ambiti individuati dall'articolo 8 del D. Lgs. 150/2009, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 del citato D. Lgs. 150/2009.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle Aree e dell'Ente nel suo complesso.

Il documento nella pratica è costituito da una serie di schede relative ai singoli obiettivi, divise per Settore.

Si potrà notare una differenziazione tra gli obiettivi più “gestionali” da quelli, invece, “strategici”: questi ultimi si caratterizzano spesso per la loro “intersettorialità” (cosiddetti trasversali) ossia perché coinvolgono, per il loro raggiungimento, soggetti e Settori diversi e quindi necessitano di un focus più articolato nella loro determinazione e controllo oltre che al fatto che comportano un insieme di azioni volte ad un risultato di miglioramento e/o innovazione rispetto alla normale attività di gestione.

Ogni scheda è stata studiata come sintesi di un percorso logico che evidenzia l'obiettivo prefissato, l'indirizzo politico dal quale trae origine e la descrizione sintetica dei risultati da raggiungere e delle azioni ed attività da svolgere per il conseguimento dei medesimi.

Nella prima parte viene evidenziata la categoria, distinguendo tra obiettivi “trasversali” e “di settore”. Di seguito sono indicati il Settore e il Responsabile del Settore a cui fa capo l'obiettivo, nonché il personale coinvolto, ossia le risorse umane assegnate al singolo obiettivo (non necessariamente tutto il personale di un Settore è dedicato al raggiungimento di ogni singolo obiettivo).

La seconda parte della scheda illustra le principali caratteristiche dell'obiettivo: in primo luogo la sua denominazione e il collegamento con le linee di indirizzo politico.

Vengono poi dettagliate le azioni operative / fasi, da realizzarsi per l'attuazione, esplicitandone anche l'impatto atteso, cioè gli effetti rilevanti generati dall'azione amministrativa in risposta ai bisogni e alle aspettative dei cittadini (*outcome*).

Dopo la precisazione delle risorse stanziare e dei tempi di realizzazione attesi, la terza parte è dedicata agli indicatori di verifica, che devono essere significativi, concreti, misurabili, confrontabili nel tempo ed eventualmente tra diversi enti. Gli indicatori sono precisati mediante apposita scheda allegata.

Lo scopo è quello di fornire una misura della prestazione, come funzionale supporto al miglioramento dei risultati dell'Amministrazione in termini di efficienza ed efficacia.

Lo stato di attuazione degli obiettivi viene monitorato nel corso dell'anno attraverso apposito report di monitoraggio.

ALLEGATI:

- Schede Obiettivi (Allegato 1 – Sez. 2 PIAO)

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del Decreto legislativo n. 33 del 2013.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lettera c), numero 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- Autorizzazione/concessione;
- Contratti pubblici;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- Concorsi e prove selettive;
- Processi, individuati dal responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno e per pianificare efficacemente le azioni di prevenzione della corruzione.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Il Comune di Olginate ha approvato il Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con deliberazione di Giunta Comunale esecutiva n. 49 del 23/03/2023 a cui si rimanda. Di seguito il link:

<https://www.comune.olginate.lc.it/c097059/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/274>