

## 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 per almeno il 60% degli appalti

#### 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 lo 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

può 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)?

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)?

<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SETTORE TECNICO LL.PP.- SERVIZI CIMITERIALI</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>OBIETTIVO 1</b>	<b>Concessione manufatti cimiteriali previo avviso pubblico.</b>	
<b>Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)</b>	Cittadini richiedenti i manufatti	
<b>Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo</b>	<b>31 dicembre 2023</b>	
<b>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo</b>		
<b>Base di partenza</b>	Regolamento per l'assegnazione dei manufatti cimiteriali	
<b>Traguardo atteso</b>	Approvazione Graduatoria per l'assegnazione in concessione dei manufatti cimiteriali	
<b>Fonte per verificare i dati</b>	Determina di approvazione graduatoria	
<b>OBIETTIVO 2</b>	<b>Sottoscrizione contratti in forma pubblica - amministrativa, a rogito del Segretario del Consorzio, per l'affidamento dei seguenti servizi:</b> 1) Servizio di gestione e manutenzione dell'impianto di distribuzione energia elettrica lampade votive per anni 7 ; 2) Fornitura e posa in opera copritomba e relativo arredo, per anni tre; 3) Necroforia e servizi aggiuntivi: Manutenzione ordinaria dei servizi igienici ubicati all'interno del cimitero, delle fontanine pubbliche, per anni tre “	
<b>Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)</b>		
<b>Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo</b>	31 dicembre 2023	
<b>Misurazione del grado di raggiungimento</b>		

<b>dell'obiettivo</b>		
<b>Base di partenza</b>	Consegna dei servizi sotto riserva di contratto	
<b>Traguardo atteso</b>	CONTRATTI SOTTOSCRITTI	
<b>Fonte per verificare i dati</b>	REPERTORIO CONTRATTI	
<b>OBIETTIVO 3</b>	<b>ATTUAZIONE OBBLIGHI TRASPARENZA</b> 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	
<b>Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo</b>	<b>15 novembre 2023</b>	
<b>Base di partenza</b>	Griglia obblighi di trasparenza al 30 giugno 2023 pubblicata in Amministrazione trasparente	
<b>Traguardo atteso</b>	Obblighi assolti al 100%	
<b>Fonte per verificare i dati</b>	Monitoraggio al 15 novembre 2023	

<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SETTORE ECONOMICO -FINANZIARIO</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>OBIETTIVO 1</b>	Approvazione bilancio di previsione 2024-2026 e relativi allegati entro il 31 dicembre 2023	
<b>Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)</b>	Cittadini, associazioni, imprese ecc.	
<b>Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo</b>	<b>31 dicembre 2023</b>	
<b>Base di partenza</b>	Bilancio di previsione 2023-2025	
<b>Traguardo atteso</b>		
<b>Fonte per verificare i dati</b>	Delibera di Assemblea approvazione del bilancio	
<b>OBIETTIVO 2</b>	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.	
<b>Base di partenza</b>	Dotazione organica approvata con delibera	

	di assemblea n.5 del 27/10/2014.	
<b>Traguardo atteso</b>	Modifica dotazione organica	
<b>Fonte per verificare i dati</b>	Delibera di CDA di approvazione nuova dotazione organica	
<b>OBIETTIVO 3</b>	<b>ATTUAZIONE OBBLIGHI TRASPARENZA</b> 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	
<b>Soggetti ai quali è rivolto l'obiettivo (stakeholder)</b>	Cittadini, associazioni, imprese ecc.	
<b>Entro quando si deve raggiungere l'obiettivo</b>	<b>15 novembre 2023</b>	
<b>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo</b>		
<b>Base di partenza</b>	Griglia obblighi di trasparenza al 30 giugno 2023 pubblicata in Amministrazione trasparente	
<b>Traguardo atteso</b>	Obblighi assolti al 100%	
<b>Fonte per verificare i dati</b>	Monitoraggio al 15 novembre 2023	

### ***Formazione del personale***

*Il personale del Consorzio seguirà il percorso di formazione programmato per i dipendenti del Comune di Mugnano di Napoli ed, in particolare:*

- corsi di formazione presenti sulla piattaforma Syllabus, la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle P.A. per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni;*
- Piano di formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza - anno 2023, pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Mugnano di Napoli nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "altri contenuti- prevenzione della corruzione".*

