

ALLEGATO AL PIAO 2023/2025 – N.1

SEZIONE 2 LETT. B– PIANO DELLA PERFORMANCE

Le amministrazioni pubbliche adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio ed ai dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti. Gli obiettivi assegnati ai titolari di posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente. Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

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

L'insieme dei seguenti documenti: Linee Programmatiche di Mandato, Documento Unico di Programmazione (DUP), Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano degli Obiettivi (PEO) con gli indicatori di Performance, costituisce il Piano della Performance del Comune di Selvino.

I documenti del piano della performance:

- a) Documento Programmatico di Governo - Mandato 2023/2028. Documento contenente gli indirizzi generali di governo, nonché le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo;
- b) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 (approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 6 del 28.03.2023). Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il

- DUP è strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2023-2025 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti;
- c) Piano Esecutivo di Gestione 2023 (PEG), è il Documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel DUP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore. Ad oggi il Comune di Aviatice è sprovvisto dello strumento.
 - d) Piano degli Obiettivi (PdO). Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun dirigente e in ciascun dipendente comunale il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione. Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) è lo strumento attraverso il quale la Giunta attribuisce formalmente agli organi gestionali gli obiettivi e le relative risorse (finanziarie, umane e strumentali) necessarie alla loro attuazione. Esso è previsto dall'art. 169 del TUEL (D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 e ss. mm. ed ii.), che testualmente recita: 1. "La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- Il piano della performance,
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo,
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale,
- La relazione della performance.

In particolare, il piano della performance è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Sia il ciclo della performance sia il piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli enti locali: dalle linee programmatiche di governo discendono le priorità strategiche dell'amministrazione comunale, il documento unico di programmazione le traduce in azione su un arco temporale triennale, infine, il piano esecutivo di gestione assegna le risorse ai responsabili dei servizi e individua gli obiettivi operativi su base annua e gli indicatori per misurarne il raggiungimento attraverso il sistema permanente di valutazione dei dipendenti e dei responsabili di settore.

Il Piano della performance diventa l'occasione per:

- consentire una lettura agile e trasparente dei principali documenti di programmazione;
- fornire una mappa a chi vorrà approfondire la conoscenza del funzionamento dell'ente;
- essere la base per misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate, ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano infatti costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

Il "ciclo di gestione della performance" è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo. Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.lgs. 150/09 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 tra gli obiettivi e le risorse (umane e finanziarie);
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione dei risultati finali;
5. valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La rendicontazione dei risultati avviene entro il 30 giugno di ogni anno.

Vengono riportati in allegato le schede degli obiettivi relative all'anno 2023 per ogni Settore.

COMUNE DI AVIATICO

Provincia di Bergamo

ESERCIZIO: 2023					
SETTORE: AREA UNICA					
RESPONSABILE: TIRABOSCHI ANDREA					
OBIETTIVO	FINALITA' PERSEGUITE	DIPENDENTE	% DIPENDENTE	INDICATORE OBIETTIVO	% AREA
SEGRETERIA:					
Autonomia nella redazione degli atti amministrativi - stacco cig, gestione fornitori- rendicontazioni	Diventare autonoma nella gestione amministrativa della parte acquisti e liquidazione fatture.	AVOGADRO Simona	50%	Riduzione del supporto- pratiche condivise minore del 10%	10%
Predisposizione SOSE	Istruttoria in termini di legge del SOSE	AVOGADRO Simona	20%	Predisposizione istruttoria per quanto di competenza nei termini di legge	5%
Prenotazione ritiro ingombranti e verde periodo estivo - distribuzione tessere ecoisole	Implementazione servizio di gestione rifiuti e verde	AVOGADRO Simona	30%	Disservizi minori del 10% misurate attraverso le lamentele del servizio prenotazione	5%
SERVIZI DEMOGRAFICI:					
Passaggio ad ANPR liste elettorali	Migliore gestione delle liste elettorali	DENTELLA Angioletta	20%	L'informatizzazione del servizio elettorale permetterà la gestione delle pratiche e la comunicazione con gli altri enti in maniera precisa e puntuale - ottenimento entro il 30/11	5%
Verifiche tributarie TARI	Emersione evasione	DENTELLA Angioletta	30%	Controllo per almeno il 25% dei contribuenti	10%
Prenotazione ritiro ingombranti e verde periodo estivo - distribuzione tessere ecoisole	Implementazione servizio di gestione rifiuti e verde	DENTELLA Angioletta	20%	Disservizi minori del 10% misurate attraverso le lamentele del servizio prenotazione	5%
Gestione Elezioni elettorali	Essendo l'unica dipendente in servizio, si ritiene opportuno prevedere questo obiettivo per garantire la correttezza della procedura	DENTELLA Angioletta	30%	Gestione elezioni con 0 criticità	10%
SERVIZI SOCIALI:					
Obiettivo di mantenimento - erogazione servizi senza criticità	Viste le poche ore di servizio, si ritiene già sfidante il mantenimento del servizio e l'assistenza ordinaria	GIUDICI Nives (e sostituta)	100%	Obiettivo di mantenimento	5%
RAGIONERIA					
Supporto alle pratiche PNRR all'ufficio tecnico	Finalizzare l'opera e rendicontazione su BDAP- REGIS - gestione contabile	GHILARDI Ornella	25%	0% perdita fondi del PNRR	10%
Approvazione nuovo regolamento performance	Affiancamento al Segretario comunale nell'istruttoria del nuovo regolamento per il ciclo della performance	GHILARDI Ornella	15%	Approvazione entro il 31/12 regolamento	10%
Piano delle partecipate - istruttoria	Monitoraggio partecipate con specifica attenzione alla partecipata MONTE POIETO SRL	GHILARDI Ornella	10%	Predisposizione istruttoria entro il termine previsto da legge	10%
Tempestività dei pagamenti	Evitare l'accantonamento a fondo crediti commerciali	GHILARDI Ornella	15%	Tempo di pagamento inferiore ai 30 giorni	5%
Affiancamento Segreteria in fase di start up	Aumentare l'autonomia del personale neo assunto	GHILARDI Ornella	20%	Riduzione del supporto- pratiche condivise minore del 10%	5%
Attività inerente la fine e l'inizio del nuovo mandato elettorale	Istruttoria relazione di fine e inizio mandato, sviluppo dup da un punto di vista strategico	GHILARDI Ornella	15%	Istruttorie nei tempi previsti da legge- mantenimento	5%
TOTALI					100%

COMUNE DI AVIATICO

Provincia di Bergamo

ESERCIZIO: 2023					
SETTORE: TECNICO					
RESPONSABILE: BRAMBILLA CLAUDIO					
<u>OBIETTIVO</u>	<u>FINALITA' PERSEGUITE</u>	<u>DIPENDENTE</u>	<u>% DIPEDENTE</u>	<u>INDICATORE OBIETTIVO</u>	<u>% AREA</u>
Lavori Pubblici					
Raccolta ingombranti e verde	Disponibilità a raccolta del materiale soprattutto nei periodi estivi al fine di agevolare le seconde case	DENTELLA Manlio	50%	Disservizi minori del 10% misurato sulla base delle lamenti	50%
Disponibilità a rientro per servizi da necroforo	Amministrazione ordinaria del cimitero comunale	DENTELLA Manlio	50%	Gestione ordinaria del cimitero con 0 criticità	50%
TOTALI					100%