

UNIONE DEI COMUNI

GALLURA

Via Vittorio Emanuele n.9

La Maddalena (SS)

Unione dei Comuni



OBIETTIVI DI PERFORMANCE

TRIENNIO 2024/2026

Sezione Piao 2024-2026

Premessa

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii, le amministrazioni pubbliche devono adottare 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.

Gli obiettivi gestionali costituiscono la declinazione degli obiettivi previsti dal Documento Unico di Programmazione.

Gli obiettivi di performance perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

La compagine politica potrà monitorare il livello di attuazione di quanto programmato e apportare eventuali modifiche di rotta, data la dinamicità delle esigenze che l'attività di gestione della comunità richiede; spetta al Direttore, con l'ausilio del personale di ciascun settore, procedere al raggiungimento della missione e degli obiettivi fissati, secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità nell'utilizzo delle risorse.

I destinatari esterni sono rappresentati non solo dai cittadini, ma anche dai Comuni dell'Unione stessa (enti associati)..

L'attività di misurazione e valutazione della performance quindi, è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali.

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 Decreto Legislativo 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.

La struttura

La struttura dell'Unione dei Comuni GALLURA è costituita da una sola area denominata Amministrazione Generale ed un unico settore / Ufficio o Servizio:

- Ragioneria Affari generali Servizi Associati e Distretti

Gli Obiettivi

Il Piano delle Performance prevede tre tipologie di obiettivi:

- **Obiettivi strategici di mandato:** sono gli obiettivi che derivano dal Programma del Presidente e della Giunta dell'Unione;
- **Obiettivi di performance organizzativa:** sono riferiti a progetti di natura non ordinaria o, comunque, di miglioramento, concordati prima dell'inizio dell'esercizio; sono predisposti dalla Giunta, assegnati in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione a ciascun responsabile di servizio e rappresentano uno degli elementi della valutazione della Performance Organizzativa dell'Ente;
- **Obiettivi di performance individuale:** sono riferiti a progetti di natura non ordinaria o, comunque, di miglioramento, vengono concordati prima dell'inizio dell'esercizio; hanno durata prevalentemente annuale, sono proposti dal Direttore Generale ed approvati dalla Giunta in sede di adozione del Piano delle Performance e rappresentano uno dei componenti della valutazione della Performance Individuale.

Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi , ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

- *Obiettivi STRATEGICI di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi*

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

A) SEMPLIFICAZIONE

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici.

B) REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E' funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodulare nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

• *Obiettivi STRATEGICI di pari opportunità*

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive precedenti, in sintonia ai requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *“le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere”*, di cui all'allegato per una migliore trattazione della tematica in oggetto:

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
2. miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Azione Positiva 1 : Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.

L'Unione Gallura si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta

L'Unione si impegna garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

Azione Positiva 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione.

L'Unione promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione.

Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche.

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione per:

1. aggiornamento e qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità, senza discriminazione di genere
2. adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
3. migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione al Direttore generale. Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

Azione Positiva 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).

L'Unione favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. L'Ente oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, specialmente se riferite a figli minori o a familiari di qualsiasi età che necessitino di assistenza.

Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

- *Obiettivi STRATEGICI di accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità*

Le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro Unico Nazionale del Terzo settore di cui all'art.45 del D.Lgs. 3 luglio 2017, nr. 117 possono presentare osservazioni in ogni momento al PIAO relativamente ai profili che riguardano la possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, anche in relazione al piano della performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 150/2009, così come previsto dal D.Lgs. nr.222/2023.

L'istanza andrà presentata via PEC o al protocollo dell'Ente e l'Ente avrà trenta giorni di tempo per fornire risposta. L'Ente in ogni caso si adopera per garantire la piena inclusione delle persone con disabilità.

- *Obiettivi STRATEGICI di contenimento energetico*

La circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in previsione del ciclo di programmazione 2023-2025 e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, invita le Amministrazioni ad inserire specifici obiettivi di efficientamento energetico, supportate anche attraverso leve premiali messe a disposizione dall'ordinamento, come il c.d. "dividendo dell'efficienza".

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "**10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione**".

Occorre evidenziare che questo Ente ha applicato costantemente negli anni, politiche di risparmio energetico e di uso intelligente e razionale dell'energia.

Date le sue ridotte dimensioni, i risultati di un utilizzo parsimonioso e razionale sono quasi scontati, ma si procederà ad individuare ulteriori miglioramenti con i seguenti obiettivi:

1) Obiettivi strategici di mandato del Presidente

N°	Obiettivi di mandato
<p>1</p> <p>MISSIONE SVILUPPO ECONOMICO, AGRICOLO E COMPETITIVITA'</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Occorre monitorare i segnali di ripresa economica nel territorio, socialmente ed economicamente toccato dalla crisi, e adottare le misure necessarie per accelerare la ripresa economica e sociale ○ Puntare sulla valorizzazione delle risorse agricole e agroalimentari dei territori dei comuni dell'Unione, con particolare riguardo alla gestione degli interventi a sostegno degli imprenditori agricoli e la promozione e la salvaguardia delle eccellenze agroalimentari galluresi; ○ PRODUZIONE-TRASFORMAZIONE-COMMERCIO-UTENTE TURISTA DELLA COSTA; ○ Contribuire a qualificare le produzioni agricole e agroalimentari (dai prodotti alimentari di origine vegetale e di origine animale, a quelli florovivaistici alle produzioni tradizionali), realizzando un ampliamento degli sbocchi di mercato delle aziende locali. ○ Rafforzare l'adesione al distretto territoriale
<p>2</p> <p>MISSIONE PROMOZIONE DEL TERRITORIO E TURISMO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promozione del distretto turistico per un rafforzamento della coesione tra enti pubblici e tra istituzioni e privati, nell'ottica di un "lavorare insieme" per il perseguimento dell'obiettivo comune della pubblicizzazione e valorizzazione dei territori. ○ promuovere un piano strategico del turismo per esaltare la dimensione specifica e peculiare della singola offerta turistica, con l'integrazione necessaria di tutte le diverse componenti del sistema territoriale, con sinergia fra gli attori pubblici e privati, analizzando tutti i punti di forza o debolezza dei singoli territori, integrandoli in un progetto collettivo in cui far convergere le varie sinergie.
<p>3</p> <p>MISSIONE PROGETTAZIONE EUROPEA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Maggiore coordinamento nell'intercettazione dei finanziamenti europei per la promozione dello sviluppo del territorio, favorendo i collegamenti internazionali e nazionali, attivando canali informativi relativi ad opportunità nazionali e comunitarie, in collaborazione con i servizi della Regione, del Ministero e della Comunità Europea integrandosi con le missioni di sviluppo economico agricolo, competitività, promozione e turismo. ○ Coordinamento ed integrazione degli Sportelli Europa comunali con l'obiettivo di creare e valorizzare una rete integrata di soggetti coesi nella ricerca e nella presentazione di finanziamenti europei, statali e regionali, aperto ad altre Unioni di Comuni e/o ricercando forme consortili ed associazionistiche di cooperazione con soggetti terzi, al fine di perseguire programmi collettivi tematici, elaborando proposte progettuali nei vari settori (es: ambiente, energia, ricerca e innovazione, imprese, istruzione e formazione).

2) Obiettivi di performance organizzativa

Dettagliano gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2024, collegati alla Performance Organizzativa di settore o intersettoriale:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024	SETTORE
Attuazione disposizioni previste dal Piano Anticorruzione in materia di monitoraggio dei procedimenti, trasparenza, economicità dell'azione amministrativa e digitalizzazione, così come dettagliati nelle schede individuali	TUTTO IL PERSONALE
Grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'ente	TUTTO IL PERSONALE
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore	TUTTO IL PERSONALE
Rispetto dei tempi medi dei pagamenti	TUTTO IL PERSONALE

3) Obiettivi di performance individuale

Le fasi, gli indicatori di realizzazione ed il personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati per l'anno 2024, sono contenuti nelle schede di settore allegate:

OBIETTIVI PIANO DELLE PERFORMANCE 2024	SETTORE
1) Incarico di RTD (Responsabile Transizione Digitale per il Dott. Alberto Averini Pisaroni	RAGIONERIA
2) Predisposizione Bilanci (Previsionale e Consuntivo), Variazioni di Bilancio e DUP	
3) Attuazioni disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni (dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41)	
4) Nomina incarico Revisore dei Conti dell'Unione dei Comuni GALLURA	
5) Cura del Ciclo di gestione della performance, PEG e Quantificazione Risorse Decentrate	

OBIETTIVI PIANO DELLE PERFORMANCE 2024	SETTORE
1) Aggiornamento Sito Web Istituzionale e sezione amministrazione trasparente: Contratti Pubblici (gestione CIG)	SEGRETERIA
2) Aggiornamento PIAO 2024 – 2026: 1) Sezione delle Azioni Positive 2024-2026 2) Sezione delle Performance 2024-2026 3) Sezione Anticorruzione e Trasparenza 4) Sezione del Fabbisogno del personale	
3) Adeguamento della sezione amministrazione trasparente del sito web istituzionale e ottimizzazione procedure di aggiornamento.	
4) Procedura di affidamento incarico dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione	
5) Identificazione modalità operative di un sistema di biglietteria unificato dei 5 Comuni dell'Unione. PROGETTO DI SPERIMENTAZIONE	

OBIETTIVI PIANO DELLE PERFORMANCE 2022	SETTORE
1) Invio ai Comuni degli avvisi pubblici di bandi europei, nazionali e regionali	AMBIENTE e SPORTELLO EUROPA
2) Incarico RASA e qualificazione stazione appaltante dell'Unione dei Comuni Gallura	
3) Affidamento lavori per Ponte Tauladori e gara servizio antincendio aree standard comunali	

OBIETTIVI PIANO DELLE PERFORMANCE 2024	SETTORE
1) Sottoscrizione atto costitutivo Associazione Distretto Turistico a seguito dell'uscita del Comune di Olbia dai soci promotori	RAGIONERIA – AFFARI GENERALI – SERVIZI ASSOCIATI e DISTRETTI
2) Iscrizione Registro Persone Giuridiche	
3) Incontri di movimentazione con i privati	
4) Riconoscimento Distretto Turistico Gallura e Monte Acuto	
5) Collaborazione con l'Unione Comuni Alta Gallura per l'ottenimento di finanziamenti in ambito di sviluppo rurale dei Comuni e delle imprese agricole del territorio.	

Gli Obiettivi sopra indicati sono condizionati alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione ai fini delle valutazioni della performance 2024.