



COMUNE DI ALTIDONA

PROVINCIA DI FERMO

Largo Municipale, 1 – 63824 ALTIDONA (FM) – Tel. 0734/936353 – Fax 0734/936418

C.F. 81000890442 – Partita I.V.A. 00356990440 – Sito web: <https://comune.altidona.fm.it>

ALLEGATO N. 1

P.I.A.O. 2024/2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione

Sottosezione Performance

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'Ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per la erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Per l'annualità 2024, al fine di dare attuazione a quanto previsto nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (meglio illustrato nell'allegato n.2) e al Decreto Legge n. 13/2023 relativo ai tempi di pagamento, gli obiettivi organizzativi del Comune nell'anno 2024 sono sintetizzati come segue:

- **RISPETTO ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (D.LGS. N. 33/2013)**
- **RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (ART. 4-BIS DEL D.L. N. 13/2023)**

L'attuazione degli obblighi di trasparenza viene altresì assegnato come obiettivo specifico dei Responsabili di settore.

Per quanto concerne i tempi di pagamento (entro 30 giorni dal ricevimento fattura), compatibilmente con quanto previsto dalla norma, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà applicata una decurtazione del 30% della indennità di risultato del Settore che ha determinato detto mancato raggiungimento.

I titolari di incarichi elevata qualificazione sono dunque soggetti a valutazione diretta e indiretta anche relativamente agli obiettivi organizzativi dell'ente, mentre, per quanto attiene ai dipendenti non incaricati di responsabilità dei settori, si precisa che nell'ambito della distribuzione del salario accessorio, la performance organizzativa avrà un peso pari al 10% e la performance individuale, valutata dai responsabili di settore, un peso pari al 90%.

PUNTEGGI:

da 0 a 2 - Obiettivo non raggiunto

da 3 a 7 - Obiettivo parzialmente raggiunto

da 8 a 10 - Obiettivo raggiunto

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI U.O.

Il punteggio finale della valutazione della performance individuale è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dal prodotto fra le % dei singoli pesi attribuiti alle differenti aree valutative (obiettivi, performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità e competenze) e le relative valutazioni numeriche. Le tre aree valutative hanno i seguenti pesi:

- raggiungimento degli obiettivi: peso 33%
- performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità: peso 34%
- competenze/comportamenti: peso 33%.

Raggiungimento degli obiettivi

L'attribuzione del punteggio da 0 a 10 assume il seguente significato:

da 0 a 2 - Obiettivo non raggiunto

da 3 a 7 - Obiettivo parzialmente raggiunto

da 8 a 10 - Obiettivo raggiunto

Il punteggio all'interno delle diverse classi dipende dalla graduazione dello stato di raggiungimento dell'obiettivo.

Il punteggio totale di questa sezione è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dal prodotto fra le % dei singoli pesi attribuiti agli obiettivi e le relative valutazioni numeriche degli obiettivi stessi. In caso di assenza dei pesi % dei singoli obiettivi, si sommano le valutazioni numeriche attribuite ai singoli obiettivi e si rapporta la sommatoria stessa al numero degli obiettivi stessi.

Performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità

L'attribuzione del punteggio assume il seguente significato:

da 1 a 2 – Performance bassa

da 3 a 8 – Performance media

da 9 a 10 – Performance alta

Il punteggio della valutazione della performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità è dato dalla valutazione numerica attribuita alla performance stessa.

Competenze e i relativi comportamenti tenuti dai Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività e sia per ottenere i risultati prefissati,

l'attribuzione dei punteggi specifici da 1 a 10

assume i seguenti significati:

1) Organizzazione (peso 50%)

intesa come la capacità dimostrata di garantire la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione.

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : Il comportamento lavorativo è tendente a non garantire sistematicamente la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione.

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : Il comportamento lavorativo è tendente a non sempre garantire la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione.

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : Il comportamento lavorativo è tendente a garantire la completezza degli atti amministrativi adottati e/o la tempestività nella loro pubblicazione.

2) Integrazione (peso 30%)

intesa come la capacità dimostrata di partecipare attivamente e con spirito propositivo alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative.

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : Il comportamento lavorativo è tendente a non partecipare sistematicamente alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative.

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : Il comportamento lavorativo è tendente a non sempre partecipare attivamente e con spirito propositivo alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative.

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : Il comportamento lavorativo è tendente a partecipare attivamente e con spirito propositivo alle riunioni indette per il coordinamento e per il superamento delle problematiche operative

3) Valutazione dei propri Collaboratori (peso 10%)

intesa come la capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri Collaboratori e di differenziare i giudizi.

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : il comportamento è tendente alla non applicazione dell'intero processo valutativo (es. non comunica in sede di programmazione i fattori oggetto di valutazione ai propri Collaboratori).

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo, ma con una valutazione sostanzialmente uniforme dei propri Collaboratori.

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : il comportamento è tendente all'applicazione dell'intero processo valutativo e alla realizzazione di una valutazione critica, differenziata, dei propri Collaboratori.

4) Contributo alla performance dell'Ente (peso 10%)

intesa come la capacità di contribuire quantitativamente e qualitativamente alla realizzazione della performance organizzativa dell'intero Ente. La performance organizzativa dell'intero Ente da realizzare sarà indicata annualmente nei documenti di programmazione dell'Ente stesso.

Punteggi 1 – 2 – 3 – 4 : contributo migliorabile

Punteggi 5 – 6 – 6,5 – 7 : contributo medio

Punteggi 7,5 – 8 – 9 – 10 : contributo alto

Il punteggio della valutazione delle competenze è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dal prodotto fra le % dei singoli pesi attribuiti alle competenze e le relative valutazioni numeriche delle competenze stesse.

I pesi per i singoli fattori comportamentali sono i seguenti:

- Organizzazione: peso 50%
- Integrazione: peso 30%
- Valutazione dei propri Collaboratori: peso 10%
- Contributo alla performance dell'Ente: peso 10%

Su quest'ultimo punto si valuterà il contributo a tutto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Pertanto sarà necessario altresì apportare un contributo all'attuazione delle misure previste nel Piano Anticorruzione, alle azioni del Piano Azioni Positive, agli obiettivi di accessibilità e inclusione sociale e alla "salute organizzativa dell'ente" intesa come fabbisogni del personale, miglioramento digitale, formazione e crescita del personale.

In caso di non valutazione del fattore comportamentale relativo alla "Valutazione dei propri Collaboratori" per assenza di Collaboratori, il peso relativo al fattore stesso viene sommato a quello relativo al fattore "Contributo alla performance dell'Ente" che assumerebbe in questo caso un peso totale pari al 20%.

SETTORE AMMINISTRATIVO, SERVIZI DEMOGRAFICI, SERVIZI SOCIALI

Responsabile Dott.ssa Ilenia Murri

OBIETTIVO GENERALE: RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (ART. 4-BIS DEL D.L. N. 13/2023). Indicatore dell'ente pari a 0 o minore di 0.

OBIETTIVI SPECIFICI

DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI DI RISULTATO	PESO DELL'OBIETTIVO
Publicazione bando per la formazione graduatoria aspiranti assegnatari alloggi edilizia residenziale pubblica	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Espletamento procedura per affidamento servizio colonia marina estate 2024 e rendiconto al ministero della famiglia	Atti approvati in tempo utile all'inizio della colonia estiva	30%
Richieste recupero tariffe servizi scolastici non versate anno scolastico 2023/2023	Monitoraggio continuo	30%
Rispetto adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza – obblighi di pubblicazione	Monitoraggio su Amministrazione Trasparente	10%

Si dà atto che i sopra elencati obiettivi di risultato, già concertati verbalmente con Assessori e Sindaco ed assegnati a partire da gennaio 2024, sono alla data attuale in corso di realizzazione.

INDICATORI: Relazione finale complessiva da predisporre entro il 31.01.2025.

PUNTEGGI:

da 0 a 2: Obiettivo non raggiunto

da 3 a 7: Obiettivo parzialmente raggiunto

da 8 a 10: Obiettivo raggiunto

PERFORMANCE DELL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ

PUNTEGGI:

da 1 a 2: Performance bassa

da 3 a 8: Performance media

da 9 a 10: Performance alta

COMPETENZE/COMPORAMENTI

Organizzazione (peso 50%)

Integrazione (peso 30%)

Valutazione dei propri Collaboratori (peso 10%)

Contributo alla performance dell'Ente (peso 10%)

SETTORE FINANZIARIO E DEL PERSONALE

Responsabile Dott.ssa Monia Ricci

OBIETTIVO GENERALE: RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (ART. 4-BIS DEL D.L. N. 13/2023). Indicatore dell'ente pari a 0 o minore di 0.

OBIETTIVI SPECIFICI

DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI DI RISULTATO	PESO DELL'OBIETTIVO
Aggiornamento codice comportamento comunale ed adempimenti connessi	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Affidamento concessione servizio "canone patrimoniale di concessione autorizzazione o esposizione pubblicitaria" con recupero eventuale pregresso	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Rispetto di tutte le tempistiche ordinarie per gli adempimenti relativi al settore finanziario senza ricorrere ad eventuali proroghe concesse dalla normativa	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Rispetto adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza – obblighi di pubblicazione	Monitoraggio su Amministrazione Trasparente	10%

Si dà atto che i sopra elencati obiettivi di risultato, già concertati verbalmente con Assessori e Sindaco ed assegnati a partire da gennaio 2024, sono alla data attuale in corso di realizzazione.

INDICATORI: Relazione finale complessiva da predisporre entro il 31.01.2025.

PUNTEGGI:

da 0 a 2: Obiettivo non raggiunto

da 3 a 7: Obiettivo parzialmente raggiunto

da 8 a 10: Obiettivo raggiunto

PERFORMANCE DELL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ

PUNTEGGI:

da 1 a 2: Performance bassa

da 3 a 8: Performance media

da 9 a 10: Performance alta

COMPETENZE/COMPORAMENTI

Organizzazione (peso 50%)

Integrazione (peso 30%)

Valutazione dei propri Collaboratori (peso 10%)

Contributo alla performance dell'Ente (peso 10%)

SETTORE LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE

Responsabile Arch. Morena Tomassetti

OBIETTIVO GENERALE: RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (ART. 4-BIS DEL D.L. N. 13/2023). Indicatore dell'ente pari a 0 o minore di 0.

OBIETTIVI SPECIFICI

DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI DI RISULTATO	PESO DELL'OBIETTIVO
Affidamento lavori di manutenzione straordinaria edificio sito in via dante alighieri n.6 (foglio 2, part. 168, sub. 4 e 5)	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Richieste saldo importo concessioni nuovi loculi cimiteriali e firma delle rispettive concessioni	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Approvazione Regolamento incentivi alle funzioni tecniche – art. 45 d.lgs. 36/2023	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Rispetto adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza – obblighi di pubblicazione	Monitoraggio su Amministrazione Trasparente	10%

Si dà atto che i sopra elencati obiettivi di risultato, già concertati verbalmente con Assessori e Sindaco ed assegnati a partire da gennaio 2024, sono alla data attuale in corso di realizzazione.

INDICATORI: Relazione finale complessiva da predisporre entro il 31.01.2025.

PUNTEGGI:

da 0 a 2: Obiettivo non raggiunto

da 3 a 7: Obiettivo parzialmente raggiunto

da 8 a 10: Obiettivo raggiunto

PERFORMANCE DELL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ

PUNTEGGI:

da 1 a 2: Performance bassa

da 3 a 8: Performance media

da 9 a 10: Performance alta

COMPETENZE/COMPORAMENTI

Organizzazione (peso 50%)

Integrazione (peso 30%)

Valutazione dei propri Collaboratori (peso 10%)

Contributo alla performance dell'Ente (peso 10%)

SETTORE URBANISTICA-DEMANIO-EDILIZIA PRIVATA

Responsabile ad interim Arch. Morena Tomassetti

OBIETTIVO GENERALE: RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO (ART. 4-BIS DEL D.L. N. 13/2023). Indicatore dell'ente pari a 0 o minore di 0.

OBIETTIVI SPECIFICI

DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI DI RISULTATO	PESO DELL'OBIETTIVO
Approvazione piano antenne	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Avvio gara per l'affidamento dei servizi di manutenzione ordinaria degli edifici comunali compresi edifici scolastici	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Aggiornamento Regolamento degli interventi edilizi minori	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Rispetto adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza – obblighi di pubblicazione	Monitoraggio su Amministrazione Trasparente	10%

Si dà atto che i sopra elencati obiettivi di risultato, già concertati verbalmente con Assessori e Sindaco ed assegnati a partire da gennaio 2024, sono alla data attuale in corso di realizzazione.

INDICATORI: Relazione finale complessiva da predisporre entro il 31.01.2025.

PUNTEGGI:

da 0 a 2: Obiettivo non raggiunto

da 3 a 7: Obiettivo parzialmente raggiunto

da 8 a 10: Obiettivo raggiunto

PERFORMANCE DELL'AMBITO ORGANIZZATIVO DI DIRETTA RESPONSABILITÀ

PUNTEGGI:

da 1 a 2: Performance bassa

da 3 a 8: Performance media

da 9 a 10: Performance alta

COMPETENZE/COMPORAMENTI

Organizzazione (peso 50%)

Integrazione (peso 30%)

Valutazione dei propri Collaboratori (peso 10%)

Contributo alla performance dell'Ente (peso 10%)

Obiettivi assegnati al Segretario Comunale

Dott. Sergio Posado

Vista la Delibera n. 389/2002 del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia Autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali dalla quale si rileva che:

“...Il segretario può svolgere sia “funzioni gestionali” che funzioni tipiche, pertanto gli “obiettivi”, a cui fare riferimento per l'attribuzione al segretario della retribuzione di risultato, sono quelli connessi alle “funzioni” individuate dall'art. 97 T.U.E.L. n. 267/2000. In altri termini, l'importo di questa voce retributiva va determinato dal Sindaco tenendo conto dei seguenti criteri connessi con la qualifica:

- collaborazione ed assistenza al capo dell'Amministrazione (parametri di valutazione: rapporti con gli organi dell'ente, tempestività e completezza nello svolgimento delle funzioni di collaborazione e assistenza, disponibilità, livello di contenzioso instaurato con riferimento alle pratiche per le quali è stata prestata la collaborazione e l'assistenza in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti);
- collaborazione alla Giunta, al Consiglio, alle Commissioni consiliari, partecipazione alle sedute di Giunta e di Consiglio (parametri di valutazione: completezza dell'attività istruttoria, rapporti con gli organi di direzione politica, tempestività e completezza nella resa dei pareri e nello svolgimento delle funzioni di consulenza, disponibilità, livello di contenzioso instaurato sugli atti dell'ente);
- rogito dei contratti (parametri di valutazione: livello di contenzioso con riferimento all'attività di ufficiale rogante in sede di stipulazione dei contratti in forma pubblica amministrativa);
- capacità di coordinamento delle attività dell'ente e di coinvolgimento della Dirigenza, incarichi particolari aggiuntivi affidati al segretario dallo statuto o dagli amministratori, capacità di gestione delle risorse umane nell'ambito dei poteri di coordinamento”.

I parametri e le funzioni da valutare sono quelli di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 38/2009

Si rileva che la retribuzione di risultato, per il periodo in considerazione si calcola sulle seguenti voci retributive:

- Stipendio tabellare;
- Indennità integrativa speciale;
- Retribuzione individuale di anzianità;

- Retribuzione di posizione;
- Maturato economico;
- Assegno ad personam;
- Eventuale retribuzione aggiuntiva per sedi convenzionate.

Nella valutazione dei risultati rispetto agli obiettivi sarà valutato in termini percentuali il grado di raggiungimento di ciascuna funzione. La sommatoria delle valutazioni delle singole funzioni darà un risultato percentuale complessivo che verrà applicato al valore massimo dell'indennità di risultato attribuibile.

Per l'anno 2024 il Segretario è altresì Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).