

COMUNE DI MONTERUBBIANO
PROVINCIA DI FERMO



Via Trento e Trieste,1– 63825 MONTERUBBIANO (FM) – Tel. 0734/259980
Partita I.V.A. 00357030444
e-mail: monterubbiano@ucvaldaso.it – monterubbiano@pec.ucvaldaso.it
Sito web: www.comune.monterubbiano.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%.

AREA AMMINISTRATIVA

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.

Responsabile Anniballi Elisa

OBIETTIVI SPECIFICI

DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI DI RISULTATO	PESO DELL'OBIETTIVO
Aggiornamento Regolamento contributi	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Partecipazione al bando turismo alle radici e attuazione concreta in caso di ammissione del finanziamento.	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Attuazione progetto "Un libro per tutti" prevedendo l'inclusione di disabili	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%)

AREA FINANZIARIA E DEL PERSONALE

Responsabile Dott.ssa Scocco Monia

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%
Approvazione Regolamento controlli interni	Atti approvati al 31/12/2024	30%
attivazione e conclusione procedura per i buoni pasto elettronici.	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%)

AREA TECNICA - LAVORI PUBBLICI

Responsabile Ing. Francesco Vitali

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
Avvio dei lavori relativi al progetto di ampliamento edificio scolastico in via Murani	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Approvazione progetto esecutivo relativo ai lavori di viabilità contrada canniccio	Atti approvati al 31/12/2024	30%
Avvio dei lavori relativi alla costruzione dei loculi presso il Cimitero	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%)

AREA TECNICA – GESTIONE DEL TERRITORIO

Responsabile Arch. Luigi Del Prete

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
Realizzazione isola ecologica in via dell'Industria.	Lavori realizzati al 31/12/2024	30%
Miglioramento attraversamenti pedonali in frazione Rubbianello.	Lavori realizzati al 31/12/2024	30%
Ricognizione lotti PIP non edificati e procedura di cessione.	Atti emanati 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%)