COMUNE DI CERGNAGO

Provincia di Pavia

RELAZIONE
PIANO DELLA PERFOMANCE
2021 – 2023
E PIANO DELLE RISORSE E
DEGLI OBIETTIVI 2021

Adottato in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi del DupS 2021-2023

Allegato deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 05.06.2021

Introduzione

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi

Le amministrazioni adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal Dlgs 74/2017, 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 erogati e degli interventi garantiti.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Questi concetti risultano enfatizzati dal nuovo principio contabile della programmazione,

Allegato 4/1 al D. Lgs. N.118/2011 e s.m.i. con la seguente definizione:

"La programmazione è il processo di analisi e valutazione, che comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento"...

L'attendibilità, la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione è prova della affidabilità e credibilità dell'ente".

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il Piano degli Obiettivi è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori

per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed individuale nell'Ente.

Quanto agli obiettivi contenuti nel presente Piano, gli stessi sono stati individuati avendo come criterio guida la rilevanza e la loro pertinenza rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione, in relazione alle risorse disponibili.

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il Piano delle Performance-Obiettivi è composto da una prima parte relativa all'ambiente esterno del Comune: si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e del contesto interno. Segue una descrizione del contesto interno ed una rappresentazione del passaggio dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione agli indirizzi operativi di gestione ed infine l'illustrazione dei programmi con gli obiettivi operativi. Nella seconda parte vi è la descrizione del Piano degli obiettivi con illustrazione degli obiettivi operativi, come desunti dal D.U.P.S. 2021/2023, mediante schede individuali.

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 di misurazione;
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 controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La declinazione nel Piano della Performance della programmazione esecutiva degli obiettivi operativi e strategici contenuti nel Documento unico di programmazione garantisce la pianificazione di dettaglio su ciò che si deve conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che Ente si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione delle relative informazioni verso l'esterno.

Alla redazione del piano hanno collaborato la struttura politica e tecnica dell'Ente

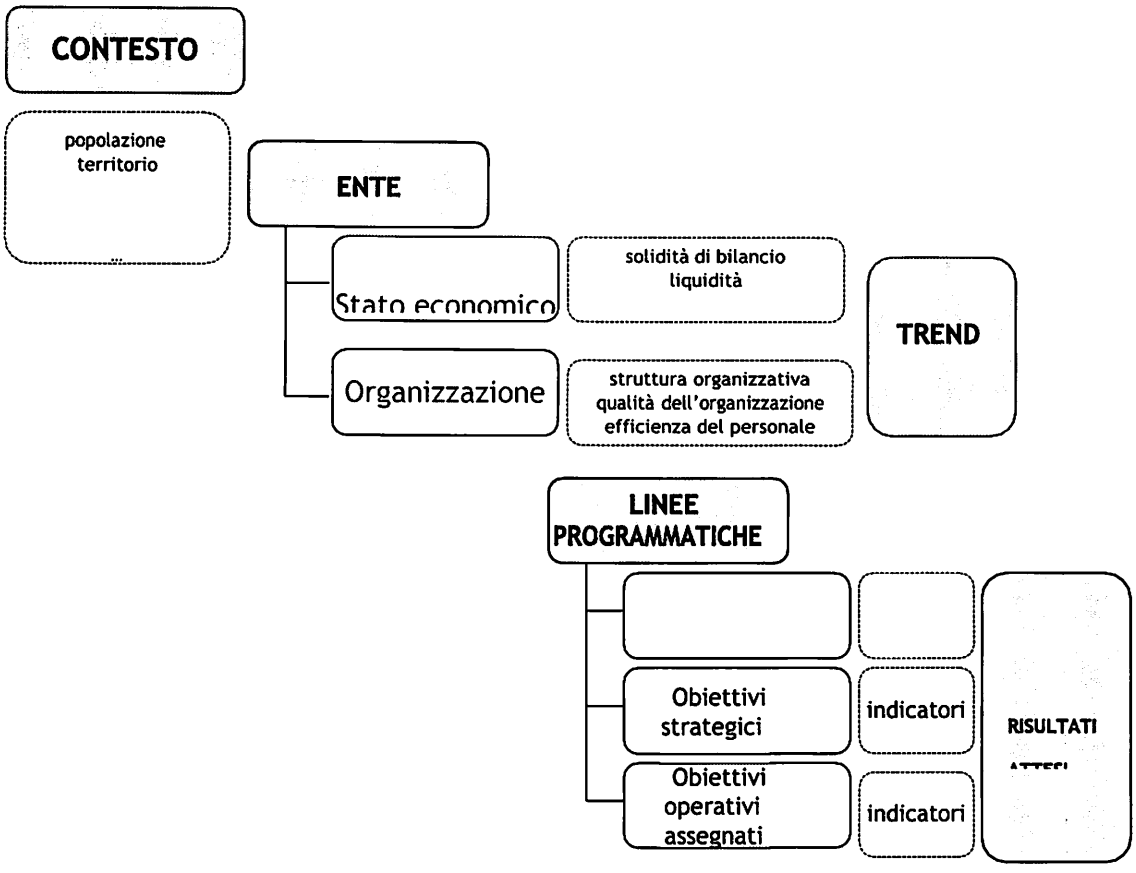
Il Piano è pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" – *Performance* - sottosezione *Piano Performance* del sito istituzionale del Comune – www.comune.cergnago.pv.it

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato.

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.

In perfetta sintonia con "l'albero delle performance", percorso logico di gestione del Piano delle performance definito dalla delibera n. 112/10 della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazione Pubbliche (CIVIT), il Piano elaborato si articola secondo questo schema:



PARTE I –

Identità

Il Comune di Cergnago è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114).

I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione.

Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione. Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Mandato istituzionale

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica. La programmazione Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi. L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle "Linee programmatiche di mandato", che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e costituisce le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato.

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.Lgs. 118/2011, vi è l'introduzione del Documento Unico di Programmazione (DUP) che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali. Esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio.

Con Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 18 maggio 2018, è stato approvato lo schema di D.U.P.S. (Documento Unico di Programmazione Semplificato) per i Comuni con popolazione fino a 2.000 abitanti. Pertanto il Comune di Cergnago ha redatto lo schema semplificato a partire dal triennio 2021/2023.

Il DUPS riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione e la loro successiva gestione.

Quindi sulla base del DUPS e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano dettagliato di Obiettivi, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) in base alle vigenti disposizioni di legge ed al vigente Regolamento di Contabilità, costituisce lo strumento operativo informativo e di controllo dell'attività gestionale; è, di conseguenza, l'atto che realizza il raccordo tra le funzioni di indirizzo politico amministrativo espresse dagli Organi di governo e le funzioni di gestione che hanno come finalità la realizzazione degli obiettivi programmati che spettano alla struttura organizzativa del Comune.

È quindi evidente che il P.R.O. contiene l'esplicitazione delle direttive dell'Organo Esecutivo ai fini dell'attivazione delle responsabilità di gestione e di risultato da parte dei titolari dei centri di responsabilità dei servizi finali con riferimento ai poteri di accertamento delle entrate e di impegno delle spese.

Il P.R.O., inoltre, contiene la graduazione delle risorse di entrata e degli interventi di spesa in centri di responsabilità, centri di costo, capitoli ed articoli.

Al fine dell'esercizio delle funzioni relative alla gestione dei servizi di competenza, a ciascun Responsabile di Servizio corrisponde un centro di responsabilità e corrisponde uno o più centri di costo in relazione alla struttura organizzativa del Comune come definita dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nonché dagli atti successivi di adeguamento in occasione di sopravvenute normative od esigenze funzionali dell'Ente.

Infatti, le unità organizzative che svolgono funzioni finali (Posizioni Organizzative che corrispondono ai Responsabili dei Servizi) acquisiscono le risorse specifiche di entrata e impiegano i mezzi finanziari ed i fattori produttivi propri. Ad esse attiene la responsabilità delle risorse proprie utilizzate, direttamente, nella gestione dei servizi, nonché di quelle rese disponibili dalle strutture di supporto. Inoltre, le unità organizzative che svolgono le funzioni di supporto (Responsabili di procedimento) impiegano i fattori produttivi necessari alle strutture operative per assicurare la funzionalità complessiva dell'azione amministrativa. Ad esse attiene la responsabilità dell'attuazione dei procedimenti.

Il P.R.O. evidenzia l'importanza della programmazione del bilancio, sulla base di criteri organizzativi di:

- guida dell'azione amministrativa;
- controllo dell'attività gestionale;
- coordinamento delle strutture operative;

ed infine valutazione dei risultati.

Di conseguenza, l'allegato P.R.O. – Piano Esecutivo di Gestione – esprime quanto di seguito:

1. l'attività amministrativa deve essere espletata tramite lo svolgimento delle diverse funzioni facenti capo al Comune (storicamente espletate dall'Ente, unitamente alle nuove attribuite) da svolgersi in termini di efficienza, efficacia ed economicità;
2. gli obiettivi dei Responsabili dei Servizi che fanno capo a Posizioni Organizzative devono mirare allo svolgersi delle diverse funzioni in modo armonico con l'azione amministrativa al fine del soddisfacimento dei bisogni e delle necessità dei servizi prestati e dei lavori realizzati sul territorio comunale;
3. le dotazioni finanziarie sono assegnate ai Responsabili dei Servizi dipendenti dell'ente con appositi decreti sindacali ex artt. 109 del T.U.E.L., D. Lgs. 267/2000 e s.m.i., al Segretario Comunale quale Responsabile dell'Area Amministrativa/Affari Generali/ Personale/Servizio di Polizia Locale espletato con dipendente del Comune di Langosco, a seguito della sottoscrizione di apposito accordo convenzionale per l'esercizio in forma associata tra diversi Comuni del Servizio di P.L., per il raggiungimento degli obiettivi di cui in argomento;
4. gli stanziamenti del bilancio di previsione sono individuati all'interno dell'intervento e con la successiva articolazione in capitoli di spesa ed in entrata con la risorsa e con sua successiva

articolazione in capitolo; quindi, pur esprimendo con chiarezza "chi, cosa, come e quando", tuttavia non preclude la possibilità di modificare nel corso dell'anno gli obiettivi di gestione e le risorse assegnate anche per sopravvenute esigenze in base a specifiche proposte o del Responsabile del Servizio interessato o del Segretario Comunale o su iniziativa dell'Organo Esecutivo del Comune, nel caso in cui si rendesse necessario integrare "le azioni gestionali non sufficientemente specificate";

5. il contenuto finanziario del P.R.O1. è stato, opportunamente, predisposto per collimare con le previsioni finanziarie del bilancio annuale 2021. Gli obiettivi di gestione delle unità operative e delle Posizioni Organizzative che fanno capo tutte ai Responsabili dei Servizi, sono coerenti con i programmi illustrati nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) e con il relativo bilancio pluriennale;
6. di conseguenza, i Responsabili dei Servizi rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione); essi rispondono altresì delle procedure di reperimento e di acquisizione dei fattori produttivi, quindi anche delle economicità (possibilità di effettuare economie di risorse);
7. nelle procedure contrattuali, i provvedimenti a contrattare, cui corrisponde una prenotazione di impegno (art. 192 del D. Lgs. 267/2000), sono assunti dai Responsabili dei Servizi, come pure le scelte delle procedure contrattuali. Sono assunti dal competente Organo politico: i provvedimenti riguardanti incarichi legali e professionali, con ripartizione delle competenze con il Responsabile di Servizio o con il Segretario Comunale, in base alle rispettive competenze previste dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi o dalla legge, come pure i contributi a persone od associazioni, le controversie giudiziali da ripartire con la competenza dell'Organo Esecutivo del Comune e simili, nonché, i provvedimenti che comportino spese pluriennali e quanto riservato da leggi, Statuto e Regolamenti comunali.

   Gli impegni e le ulteriori fasi di erogazione della spesa sono di competenza dei Responsabili dei Servizi e/o del Segretario Comunale;

8. le determinazioni dei Responsabili dei Servizi e del Segretario Comunale che comportano impegni di spesa sono trasmesse al Responsabile dei Servizi Finanziari e sono esecutive con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, come previsto dal vigente Regolamento di contabilità.

Il P.R.O. potrà servire come strumento di controllo di gestione in quanto contenente sia dati contabili che extra contabili ed in quanto adatto a misurare e a valutare l'economicità della gestione amministrativa e la capacità di realizzare obiettivi programmati tramite anche una verifica dei risultati conseguiti e la comparazione tra costi sostenuti e servizi prestati.

Il contesto esterno di riferimento sociale e territoriale

Il Comune di Cergnago è un Comune italiano della provincia di Pavia, in Lombardia e si trova nella Lombardia settentrionale.

Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente

Il Contesto interno

Il Comune di Cergnago esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia. L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

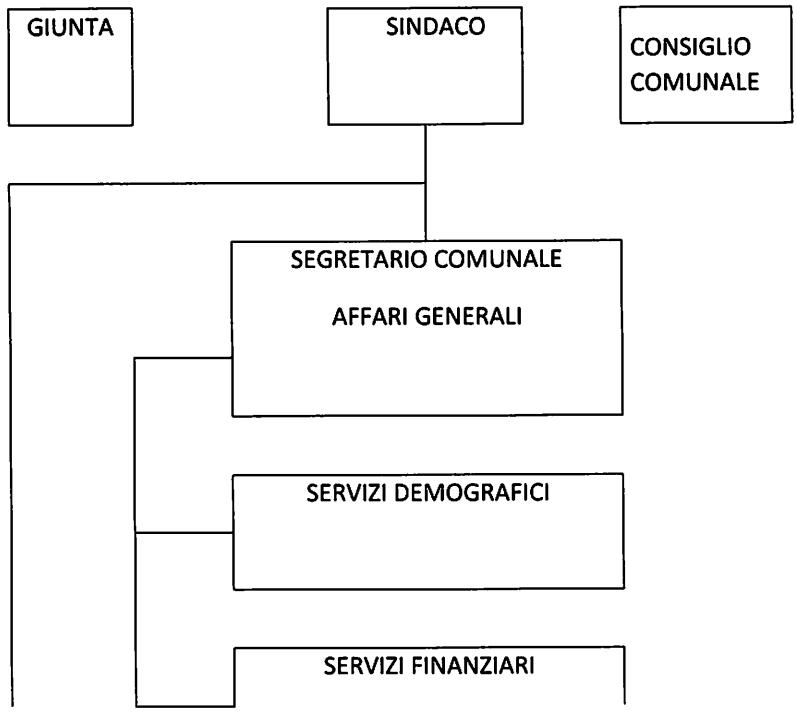
L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

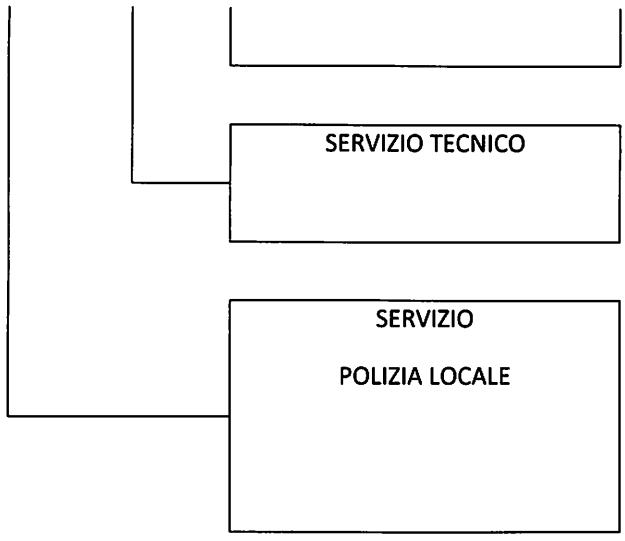
L'organigramma e la struttura organizzativa dell'ente sono rappresentati nei grafici seguenti.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE E FUNZIONI

L'organizzazione e la struttura del Comune di Cergnago sono state definite ed aggiornate nel tempo, secondo quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente.

L'Ente risulta strutturato come specificato nel seguente organigramma, consultabile anche sul sito istituzionale www.comune.cergnago.pv.it nella sezione "Amministrazione trasparente" – "Organizzazione" – "Articolazione degli uffici" – "Uffici:





SERVIZIO AFFARI GENERALI:

- Gestione Segreteria/Affari Generali: personale, organizzazione, organi politici
- Gestione servizi sociali e scolastici
- Servizi alla persona

SERVIZI DEMOGRAFICI:

- Gestione demografici: anagrafe, stato civile, elettorale, leva militare;
- Gestione protocollo e servizi cimiteriali.

SERVIZI FINANZIARI:

- Gestione economico-finanziaria
- Gestione entrate tributarie
- Gestione protocollo e servizi cimiteriali (parte relativa alle scritture di concessione)
- Gestione servizi informatici

SERVIZIO TECNICO:

- Gestione beni demaniali e patrimoniali
- Gestione viabilità
- Gestione pubblica illuminazione
- Gestione urbanistica e gestione del territorio
- Gestione edilizia pubblica e privata
- Gestione lavori pubblici
- Gestione servizio idrico integrato
- Gestione smaltimento rifiuti
- Gestione tutela del verde
- Gestione e manutenzione cimitero

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

- Gestione polizia locale e amministrativa
- Gestione viabilità e circolazione stradale
- Gestione ecologia e ambiente

ORGANO POLITICO

LINEE STRATEGICHE

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.), composto da due parti: la parte Prima "Analisi della situazione interna ed esterna dell'Ente" e la parte Seconda "Indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di Bilancio". Le due parti sono precedute da una descrizione che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. Segue la rappresentazione della prima parte che attiene all'analisi delle risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'ente, alle modalità di gestione dei servizi pubblici locali, alla sostenibilità economico finanziaria dell'ente, alla gestione delle risorse umane e ai vincoli di finanza pubblica. La rappresentazione della seconda parte è elativa agli indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio ed attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale, nella quale sono definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole missioni coerentemente agli obiettivi strategici;
- Il Piano degli Obiettivi di Performance (P.R.O.), che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi esecutivi di gestione da raggiungere nell'esercizio di riferimento, perfettamente coerenti con la programmazione operativa contenuta nel Dups e in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato e la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito;
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottata dall'Ente e la rendicontazione finale dei risultati intesa sia come

performance dell'Ente complessivamente intesa (performance organizzativa) si come performance organizzativa interna (performance individuale).

IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'ente con deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'Ente nel suo complesso. Inoltre la performance organizzativa della singola area rileva ai fini della valutazione dei dipendenti assegnati all'area stessa.

1) Misurazione e Valutazione delle Performance

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale di ciascun Servizio: Servizio Segreteria/Affari Generali, Servizi Demografici, Servizio Tecnico, Servizi Finanziari, Servizio Polizia Locale si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente adeguata alle disposizioni contenute nel D.lgs 150/2009 e s.m.i.;

Gli obiettivi gestionali annuali sono suddivisi per uffici/attività. Per ciascun obiettivo specifico sono previsti indicatori di misurazione del risultato;

Gli obiettivi strategici di ciascuna Area vengono individuati annualmente con l'adozione del Piano Risorse Obiettivi (P.R.O.) in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Sono assegnati annualmente diversi obiettivi di performance organizzativa dell'Ente e obiettivi strategici/specifici/gestionali per ciascun Settore.

2) Performance Organizzativa ed individuale

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente tiene conto:

- del raggiungimento della performance dell'Ente nell'anno di riferimento;

La misurazione e la valutazione della performance individuale tiene conto:

- del raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascun Settore in cui si suddivide la struttura organizzativa dell'Ente e del contributo individuale dato al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente e dei comportamenti professionali. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura.

PARTE II –

IL PIANO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2021-2023

In accordo con l'Amministrazione la struttura ha provveduto ad individuare gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale dell'Ente concordati con i Responsabili dei Servizi da attribuirsi al personale dipendente dell'Ente in riferimento ai differenti ambiti di competenza assegnati.

Nell'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa si è tenuto conto delle esigenze sul perseguimento della performance dell'Ente e di tutti gli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali degli Enti e del successivo accesso agli strumenti premiali.

Per la Performance Individuale si è tenuto conto delle esigenze organizzative prioritarie dell'Ente oltre agli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione specifici per settore.

GLI OBIETTIVI OPERATIVI: ORDINARI E STRATEGICI

In particolare nel D.U.P.S. 2021/2023 e nel Bilancio di previsione per il triennio 2021/2023 sono stati illustrati gli obiettivi operativi dell'ente distinti per ogni Programma che poi sono stati trasposti nel Piano della Performance e Piano degli obiettivi.

Per ciascun Programma derivante dagli obiettivi strategici di appartenenza alla Missione, sono rappresentati:

- gli obiettivi operativi, ordinari e strategici, derivanti dagli indirizzi strategici di appartenenza alla Missione, con i seguenti dati:

¬ titolo obiettivo operativo

¬ descrizione obiettivo

¬ responsabile

¬ personale coinvolto

¬ orizzonte temporale

¬ Indicatore performante con relativo valore atteso

- le risorse finanziarie assegnate al programma, distinti in spese correnti e spese in conto capitale;

- le risorse umane.

Le attività oggetto di misurazione e valutazione per il triennio 2021-2023 e per l'anno di riferimento sono declinate in apposite schede, previste dal sistema di valutazione adottato

dall'Ente, che è stato rivisto ed approvato nel 2019, che contengono specifiche indicazioni rispetto alle Strategie dell'Amministrazione, al Servizio organizzativo coinvolto nel perseguimento delle attività, alla missione e programmi di Bilancio, alla durata, alla descrizione dell'obiettivo, al risultato atteso, agli indicatori di misurazione, alla pianificazione temporale e al personale coinvolto.

Il Presente Piano è altresì finalizzato a garantire un efficace coordinamento fra il Piano della performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e il sistema integrato dei controlli interni.

In considerazione della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, le attività ed i modelli operativi del Piano Anticorruzione sono inseriti nella programmazione strategica ed operativa definita in via generale nel Dups e nel presente PRO e Piano Performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.