

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	CASTROLIBERO (CS)	
Indirizzo	VIA XX SETTEMBRE, N. 20	
Recapito telefonico	0984.858011	
Indirizzo sito internet	<a href="https://www.comune.castrolibero.cs.it">https://www.comune.castrolibero.cs.it</a>	
e-mail		
PEC	<a href="mailto:protocollo.castrolibero@asmepec.it">protocollo.castrolibero@asmepec.it</a>	
Codice fiscale/Partita IVA	8003730787/ 00352800783	
Sindaco	GRECO ORLANDINO	
Numero dipendenti al 31.12.2023	65	Di cui 29 <i>part-time</i> di cui n. 2 a tempo determinato 18 h (n. 1 ai sensi della legge 178/2020 nell'ambito della gestione dei fondi strutturali PNRR e n.1 ai sensi dell'art. 110 D.Lgs 267/2000 quest'ultimo con contratto in scadenza al 31.12.2023).
Numero abitanti al 31.12.2023	9.320	

## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico
<p><b>Premessa</b></p> <p>In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.</p> <p>Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.</p> <p>Il Valore Pubblico si configura come l'accrescimento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei fruitori delle politiche e dei servizi erogati rispetto al livello di partenza, misurato dell'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sul territorio comunale e sulla comunità nel suo complesso.</p> <p>L'incremento del benessere reale viene conseguito attraverso le risorse tangibili (umane, finanziarie, strumentali) ed intangibili (competenze organizzative e relazionali, <i>abilità</i> e <i>saperi</i>, gestione della prevenzione della corruzione, semplificazione delle relazioni con il cittadino).</p> <p>L'azione del Comune trova fondamento nei documenti di programmazione istituzionale, primo fra tutti il Documento Unico di Programmazione (D.U.P), articolato nelle Sezioni Strategica (SeS) e Operativa (SeO), con cui vengono definiti gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di raggiungere nel medio-lungo periodo (<i>Deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 28/03/2024</i>).</p> <p>Il Ciclo della programmazione definisce, partendo dalle Linee Programmatiche di Mandato, gli obiettivi strategici, operativi e gestionali a sostegno dei processi decisionali finalizzati alla creazione di Valore Pubblico, fornendo informazioni sia sull'efficacia delle politiche e delle azioni pubbliche in relazione ai bisogni dei cittadini, sia sui risultati raggiunti dalla gestione della struttura organizzativa, attraverso l'efficiente impiego di risorse umane, finanziarie e</p>

strumentali, per l'erogazione dei servizi e la realizzazione degli obiettivi prefissati.

Gli obiettivi strategici, individuati nel DUP a livello di Missione di Bilancio, rappresentano le finalità di medio/lungo periodo che l'Amministrazione si propone di realizzare in ambito istituzionale. Il Comune di Castrolibero, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato, con deliberazione di Consiglio n. 28 del 15/06/2023 il Programma di mandato per il periodo 2023 – 2028, dando così avvio al ciclo di gestione della Performance. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite nr. 6 aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato. Tali Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

1. INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLE DIVERSE POVERTA'
2. SVILIPPO SOSTENIBILE E SOSTEGNO ALLE IMPRESE
3. MARKETING TERRITORIALE E RIVALUTAZIONE STORICA
4. RESILIENZA DEL TERRITORIO E SICUREZZA AMBIENTALE
5. GOVERNANCE E PARTECIPAZIONE
6. POLITICHE SOCIALI

Gli obiettivi operativi costituiscono lo strumento per il conseguimento nel breve/medio periodo degli obiettivi strategici.

## 2.2 Performance

### **Premessa:**

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

### **Obiettivo di performance:**

Con l'introduzione del piano esecutivo di gestione (P.E.G), disciplinato dall'articolo 169 del D.Lgs n. 267 del 2000, così come modificato dal D.Lgs. 118/2011 e dal principio applicato 4/1 concernente gli strumenti di programmazione di bilancio, è stato completato il sistema dei documenti di programmazione degli enti locali.

Mediante il P.E.G. approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 10/05/2024, si evidenzia, infatti, la dimensione finanziaria delle risorse assegnate ad ogni responsabile per il raggiungimento degli obiettivi gestionali .

Nell'ambito del piano esecutivo di gestione gli obiettivi sono definiti per ogni servizio sulla base di tre regole contabili fondamentali: la prima e relativa alla chiarezza cioè a dire che l'obiettivo deve essere di facile ed immediata comprensione e lettura; la seconda è riferita alla precisione, nel senso che l'obiettivo deve essere definito in tutte le sue componenti e non generico; la terza, infine, attiene alla misurabilità, sul presupposto che ciascun responsabile

del servizio dovrà essere valutato in relazione ai risultati conseguiti.

Essi scaturiscono da un processo di negoziazione tra giunta e responsabili, nel quale agli amministratori è riservata la determinazione degli indirizzi generali di governo ed ai dirigenti, invece, le attività di gestione.

E proprio nell'ambito del processo di definizione degli obiettivi è di fondamentale importanza che, nel rispetto del principio di separazione tra funzione di indirizzo e controllo e funzione gestionale, si crei uno stretto rapporto di collaborazione tra organi politici ed organi burocratici, sia nella definizione degli obiettivi da perseguire che nella gestione delle varie attività.

Il Piano Esecutivo di Gestione descrive in termini quantitativi e qualitativi gli obiettivi che l'ente locale intende perseguire, tuttavia affinché questo documento contabile si sviluppi come sistema budgetario devono ricorrere le seguenti tre condizioni:

- individuazione dei risultati da raggiungere con le risorse disponibili;
- autonomia dei responsabili relativamente alle modalità di utilizzo delle risorse;
- misurazione dei risultati conseguiti sia in termini di utilizzo delle risorse che di attività svolte.

La logica budgetaria con cui è concepito il piano esecutivo di gestione è finalizzata, infatti, a collegare le risorse impiegate ai risultati da conseguire per centri di responsabilità, attraverso l'attribuzione ai responsabili dei servizi di ampia autonomia organizzativa.

Il P.E.G. costituisce inoltre uno strumento di controllo perché ad ogni centro di responsabilità è data possibilità, attraverso una griglia di indicatori preventivamente definiti, di misurare nel corso della gestione i risultati ottenuti, con la dovuta evidenziazione degli eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto realizzato al fine di apportare le necessarie correzioni.

Il decreto legislativo n. 150/2009, (cd "*decreto Brunetta*"), in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "*al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance*".

In particolare, ha previsto che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. La citata norma ha subito una modifica normativa in relazione all'introduzione del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

La misurazione della performance individuale e organizzativa costituisce presupposto necessario per l'erogazione dei premi e il riconoscimento delle progressioni e l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale.

Il mancato rispetto degli indicatori forniti dalla amministrazione e la conseguente valutazione negativa rileva l'eventuale responsabilità dirigenziale.

Oggi tale documento viene assorbito nel Piano Esecutivo di Gestione, come previsto dal comma 3-bis dell'art. 169 come modificato dal D.Lgs. 126/2014.

L'esistenza dell'Ente ruota proprio intorno ad alcuni concetti fondamentali che partono dalla pianificazione e giungono alla verifica passando per la programmazione e il monitoraggio, e, proprio sulla base di tali elementi cardine, accogliendo l'input del decreto stesso, decide di adottare anche il Piano della Performance (PF).

Questo nasce per rendere ancora più manifesti e comprensibili gli obiettivi strategici che il Comune di Castrolibero si propone di conseguire, coerentemente con il Programma di Mandato, inserito anche nel DUP.

Gli obiettivi che sono definiti nel Piano, intendono rispondere ad alcune priorità di fondo, come quelle nel seguito puntualizzate:

- incrementare i risultati delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti di questo Ente;
- migliorare le prestazioni di ogni singolo servizio al fine di rendere il sistema comunale un punto di riferimento per

gli utenti;

- rafforzare i contatti e le collaborazioni con gli altri Enti e Associazioni che si interfacciano con il Comune.

In tal modo il Piano della Performance s'innesta in un processo più complesso che tiene conto anche della attività ordinarie svolte dall'Ente. Di tale piano, infine, l'Amministrazione è tenuta a rendere noti i risultati della sua performance organizzativa, che sono misurati su quanto definito preventivamente per ciascun obiettivo.

La "Performance" non è altro che la prestazione lavorativa e, dunque, rappresenta il parametro in base al quale si misura, valuta e premia l'ottimizzazione del lavoro pubblico.

Il Comune di Castrolibero valuta la *performance* con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Capo Area, ai Responsabili dei Servizi e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali mediante la valorizzazione del merito, l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dai Responsabili.

I soggetti chiamati a svolgere la misurazione e la valutazione sono:

- a) l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- b) i Responsabili di Area;

In particolare, la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione nel suo complesso e del personale titolare di posizione organizzativa viene svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La valutazione del personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa viene svolta dai responsabili di Area in riferimento al personale loro assegnato e a trasmetterla all'OIV tali valutazioni.

L'O.I.V./Nucleo di Valutazione svolge funzioni di valutazione indipendente del sistema dei controlli, dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati e di attestazione e validazione della correttezza di scelte gestionali, operando in posizione di autonomia e rispondendo esclusivamente all'Organo politico.

I parametri di valutazione che i Responsabili di Area utilizzeranno nella valutazione del personale loro assegnato sono rappresentati da:

1. Grado di raggiungimento degli obiettivi;
2. Collaborazione interfunzionale e flessibilità;
3. Comunicazione e gestione delle relazioni;
4. Rispetto dei tempi e accuratezza;
5. Sviluppo e condivisione della conoscenza e analisi e risoluzione dei problemi.

#### **Tempi di raggiungimento dell'obiettivo, risultato atteso:**

Gli obiettivi di *performance* devono essere raggiunti annualmente.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
4. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
5. rendicontazione dei risultati.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è determinato in conformità a:

1. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel

rispetto delle fasi e dei tempi previsti;

3. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
4. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
5. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

#### **Misurazione di raggiungimento dell'obiettivo:**

La valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa è fatta rispetto ai risultati attesi (obiettivi) per le attività ricorrenti o progettuali assegnate, come certificati dal Nucleo di valutazione (o OIV), con riferimento ai dati ed ai relativi indicatori.

I risultati attesi possono fare riferimento, ad esempio, alla realizzazione di determinati maggiori volumi di produzione, alla semplificazione di procedure per il rilascio di determinati atti, all'assicurazione di determinati migliori livelli di "qualità" dei servizi, al rispetto di determinate scadenze, all'erogazione di un nuovo servizio, per nuovi utenti o per nuovi bisogni, alla riduzione dei tempi di attesa per prestazioni o conclusione di procedimenti, all'impatto sull'utenza esterna e interna, ecc.

I risultati attesi sono misurati con adeguati metodi quantitativi, che rappresentano il pieno o parziale conseguimento, con le relative misure di graduazione.

L'analisi delle Performance terrà conto del peso assegnato ai singoli obiettivi di portata generale assegnati ad ogni area di servizio. All'obiettivo di portata generale sono affiancati gli obiettivi strategici i quali concorrono al raggiungimento dell'obiettivo generale il cui valore attribuito in termini di peso è 100.

Ogni singolo obiettivo ha il proprio grado di raggiungimento in ragione del quale è assegnato un valore in rapporto al peso attribuito.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici concorre alla misurazione della performance del Responsabile di Area e alla quantificazione delle retribuzioni di risultato. Per questi ultimi, assieme alla valutazione degli obiettivi sono valutate anche le capacità organizzative.

La valutazione del personale è incentrata sull'apprezzamento dell'apporto individuale, riscontrato nella realizzazione delle attività assegnate. A tal fine si considera l'impegno effettivamente profuso nel realizzare le attività alle quali il dipendente è preposto, ponderato in base ai fattori esemplificati di seguito riportati:

<b>Criteria</b>	<b>Object of evaluation</b>	<b>Descriptor</b>	<b>Attributable score</b>	<b>Attributed score</b>
Grado di raggiungimento degli obiettivi (max 30 punti)	Raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali	Ha svolto le funzioni assegnate, contribuendo attivamente al raggiungimento degli obiettivi del Settore di appartenenza	Da 0 a 30 punti	ALTA da 21 a 30 MEDIA da 11 a 20 STANDARD da 0 a 10
Collaborazione interfunzionale e flessibilità (max 20 punti)	Collaborazione interfunzionale	Offre spontaneamente supporto ed aiuto ai colleghi. Tiene costantemente conto delle interrelazioni esistenti tra la propria attività e quella degli altri colleghi, agendo di conseguenza	Da 0 a 10 punti	ALTA da 7 a 10 MEDIA da 4 a 6 STANDARD da 0 a 3
	Flessibilità	E' disponibile ad adeguarsi alle esigenze delle attività assegnate, anche in presenza di mutamenti organizzativi	Da 0 a 10 punti	ALTA da 7 a 10 MEDIA da 4 a 6 STANDARD da 0 a 3
Comunicazione e gestione delle relazioni (max 20 punti)	Comunicazione	E' in grado di suscitare nell'utenza (interna e/o esterna) una immagine della Amministrazione affidabile ed efficiente	Da 0 a 10 punti	ALTA da 7 a 10 MEDIA da 4 a 6 STANDARD da 0 a 3

	Gestione delle relazioni	Individua e utilizza le giuste modalità di rapportarsi agli altri e le adatta rispetto ai diversi interlocutori	Da 0 a 10 punti	ALTA da 7 a 10 MEDIA da 4 a 6 STANDARD da 0 a 3
Rispetto dei tempi e accuratezza (max 20 punti)	Rispetto dei tempi	Rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione	Da 0 a 10 punti	ALTA da 7 a 10 MEDIA da 4 a 6 STANDARD da 0 a 3
	Accuratezza	Opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato	Da 0 a 10 punti	ALTA da 7 a 10 MEDIA da 4 a 6 STANDARD da 0 a 3
Sviluppo e condivisione della conoscenza e analisi e risoluzione dei problemi (max 10 punti)	Sviluppo e condivisione della conoscenza	Cura costantemente le proprie competenze valorizzando le opportunità formative ricevute, l'autoapprendimento e lo scambio professionale. Trasmette le competenze possedute ai colleghi, anche di altre funzioni	Da 0 a 5 punti	ALTA da 4 a 5 MEDIA da 2 a 3 STANDARD da 0 a 1
	Analisi e risoluzione dei problemi	E' in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo.	Da 0 a 5 punti	ALTA da 4 a 5 MEDIA da 2 a 3 STANDARD da 0 a 1

La valutazione è fatta tenendo conto del contesto operativo in cui è svolta la prestazione, in particolare del carico di lavoro, in modo che ci sia un equo e adeguato impegno di tutti i collaboratori, al fine anche di consentire a tutti i dipendenti pari opportunità di conseguire risultati professionalmente validi.

In calce al presente documento vengono riportate le schede degli obiettivi 2024 già inseriti nel P.E.G. 2024/2026.