



COMUNE DI BUGGERRU

Provincia Sud Sardegna

PIANO DELLA PERFORMANCE PIANO DEGLI OBIETTIVI 2023

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. del 00/09/2023

PREMESSA

Il Piano della performance, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce le risorse, gli obiettivi assegnati al personale nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Più in dettaglio, il Piano della Performance rappresenta lo strumento di avvio del ciclo della performance e definisce gli elementi fondamentali su cui poi si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; - misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 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 metodologia di valutazione della performance è disciplinata dal regolamento dell'Unione di Comuni Metalla e il Mare, approvato con Delibrazione di Giunta Comunale n. 63 del 23.10.2019.

1. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il "Ciclo di gestione della performance" del Comune è così strutturato e si compone dei seguenti documenti:

A) PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE

I documenti di pianificazione definiscono gli obiettivi e i risultati attesi dall'ente e stabiliscono livelli di prestazioni prioritari che derivano dal mandato istituzionale e dalle scelte strategiche adottate dall'organo di indirizzo politico e dai Responsabili di Servizio.

La fase di pianificazione che ha portato alla costruzione del presente Piano ha origine con il DUP – Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 1 del 11.01.2023 per il triennio 2023-2025. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e di coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto di tutti gli altri documenti di programmazione e contiene gli obiettivi strategici e quelli operativi, di valenza triennale, coerenti e conformi alle linee programmatiche per il periodo 2021/2026, presentate dal Sindaco al Consiglio comunale e approvate con deliberazione consiliare n. 29 del 24.11.2021.

Il presente Piano della Performance/Piano degli Obiettivi conclude il ciclo della programmazione e contiene gli obiettivi esecutivo-gestionali declinati, con sempre maggior dettaglio, da quelli operativi definiti nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione e i relativi indicatori su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi possono vedere coinvolti nella loro realizzazione singoli dipendenti (Obiettivi individuali) o dipendenti anche dei diversi Servizi (Obiettivi trasversali). Ogni obiettivo di performance individuale è

raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse assegnate ad ogni Servizio, come individuate nel presente documento.

Per ciascuno degli obiettivi sono indicati il Servizio interessato, il titolo dell'obiettivo; il referente gestionale (Responsabile di Servizio); l'indicazione sintetica del contenuto e delle finalità dell'obiettivo; gli indicatori per misurare il risultato atteso; il personale assegnato per il raggiungimento dell'obiettivo; il peso, ossia l'indicazione dell'importanza attribuita all'obiettivo (espressa in %).

Ai sensi del sopra citato Regolamento per la valutazione della performance, gli obiettivi assegnati con il presente Piano, sono obiettivi di Performance organizzativa e di Performance individuale.

Nei prospetti che seguono sono pertanto specificamente descritti gli obiettivi di performance organizzativa, trasversali a tutti o ad alcuni Servizi dell'Ente, gli obiettivi individuali specifici assegnati ai Responsabili di Servizio e il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della performance.

B) MONITORAGGIO

È prevista un'attività di controllo a garanzia che il perseguimento degli obiettivi avvenga mantenendo adeguate condizioni di salute organizzativa e finanziaria, attraverso il monitoraggio in corso di esercizio – c.d. verifica intermedia degli obiettivi – e l'attivazione di eventuali interventi correttivi sugli obiettivi. La verifica intermedia viene effettuata verso il mese di luglio dal Segretario insieme ai Responsabili dei Servizi in relazione allo stato di avanzamento degli obiettivi anche al fine di individuare azioni e strumenti idonei al superamento di eventuali criticità riscontrate e di proporre alla Giunta comunale eventuali modifiche e/o aggiornamento degli obiettivi assegnati.

C) MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come in precedenza anticipato, il Comune, in coerenza con quanto disposto dal D.lgs n. 150/2009, è dotato di un Regolamento per la valutazione della performance, che rappresenta uno strumento di trasparenza con il quale l'Ente esplicita i criteri e la metodologia che presidono al processo di valutazione e crea un sistema formalizzato di regole comuni che guidano gli attori del processo di valutazione e facilitano il confronto sulla prestazione. Le regole, i processi e gli indicatori sono noti a tutti i soggetti coinvolti prima che abbia inizio il processo di valutazione.

L'oggetto della valutazione è diversificato in base al soggetto da valutare. Costituiscono elementi di valutazione della performance del Segretario comunale i seguenti:

1. performance organizzativa;
2. performance individuale;
3. competenze professionali.

Costituiscono elementi di valutazione della performance dei Responsabili di Servizio/Incaricati di Posizione organizzativa i seguenti:

1. performance organizzativa;
2. performance individuale;
3. competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi;
4. valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi.

Costituiscono elementi di valutazione della performance del restante personale i seguenti:

1. performance organizzativa;
2. performance individuale;
3. competenze professionali e comportamenti organizzativi.

La misurazione e valutazione della performance è effettuata annualmente per tutti i dipendenti sulla base degli elementi sopra descritti.

D) RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione dei risultati, ovvero l'attività di predisposizione periodica di documenti che informano sulla performance raggiunta dall'ente, è rivolta:

- ai dipendenti mediante illustrazione a consuntivo dei risultati complessivi raggiunti dal servizio e per analizzare la prestazione dell'anno trascorso relativamente ai comportamenti organizzativi, con contestuale consegna della scheda individuale riportante il risultato della valutazione unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- agli organi di indirizzo politico nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tale rendicontazione trova esplicitazione nella predisposizione di una Relazione sulla Performance, che dia conto dei risultati salienti evidenziati durante le fasi di monitoraggio, misurazione e valutazione, anche ai fini della pubblicazione del documento funzionale agli obblighi di trasparenza. La rendicontazione dei risultati dell'Ente nel suo complesso e di quelli conseguiti da ciascun dipendente ha l'ulteriore finalità di avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi.

La rendicontazione dei risultati raggiunti che conclude il ciclo di gestione della performance, è effettuata mediante la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Performance", della tabella in forma aggregata e anonima, degli emolumenti economici riconosciuti, al fine di garantirne la massima trasparenza.

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

L'art. 8 del D.lgs n. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e prevede che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

L'art.19-bis del Decreto prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche"(n. 4/2019) per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del D.lgs n. 150/2009, ma non ha ancora adottato le Linee guida per le valutazioni della performance organizzativa, di cui al citato art.8 del Decreto.

Nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (n.5/2019) ribadisce che gli obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte, ossia:

- gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i “traguardi” che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (responsabili e personale) sono chiamati a contribuire;

- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al Responsabile di Area o al dipendente, il quale è l’unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Area /dipendente e non collegate a quelle della struttura.

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVO	Garantire la trasparenza		
Responsabili	Silanus Chiara – Cappelli Laura		
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025
	X	X	X
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere	Pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 in sezione “Amministrazione Trasparente.		
Indirizzo strategico	Amministrare con efficienza e legalità		Peso

Azioni	Scadenza		
	2023	2024	2025
1. Implementazione e aggiornamento dati sul sito istituzionale, delle singole sezioni di “Amministrazione Trasparente”	Tempistiche del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.	Tempistiche del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.	Tempistiche del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.
2. Monitoraggio Obblighi di pubblicazione	Annuale	Annuale	Annuale

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Attestazione sulla trasparenza, ai sensi della delibera ANAC - annuale	1		100
Indicatori Anno 2024	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Attestazione sulla trasparenza, ai sensi della delibera ANAC - annuale	1		100
Indicatori Anno 2025	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Attestazione sulla trasparenza, ai sensi della delibera ANAC - annuale	1		100

Risorse Finanziarie Assegnate	
Cap.	Importo
Nessuno	€ 0,00

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Lombardo Margherita	C	X	X	X
Lampis Maria Cristina	C	X	X	X
Deriu Luca	C	X	X	X
Caddeo Chiara	C	X	X	X
Mattana Antonio	C	X	X	X
Podda Maurizio	C	X	X	X

OBIETTIVO	Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza		
Responsabili	Silanus Chiara – Cappelli Laura		
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025
	X	X	X
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere	Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Attuazione delle misure previste nel PTPTC.		
Indirizzo strategico	Amministrare con efficienza e legalità		Peso

Azioni	Scadenza		
	2023	2024	2025
1. Attuazione delle misure previste nel PTPTC con le modalità e nei termini stabiliti dallo stesso in relazione all'ambito di competenza.	X		
2. Verifica sullo stato di attuazione delle misure previste nel PTPCT in relazione all'ambito di competenza.	31/10/2023	31/10/2024	31/10/2025

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Verifica attuazione misure specifiche previsto nel PTPCT	80%		70
Report monitoraggio misure attuate	1		30
Indicatori Anno 2024	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Verifica attuazione misure specifiche previsto nel PTPCT	80%		70
Report monitoraggio misure attuate	1		30
Indicatori Anno 2025	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Verifica attuazione misure specifiche previsto nel PTPCT	80%		70
Report monitoraggio misure attuate	1		30

Risorse Finanziarie Assegnate	
Cap.	Importo
Nessuno	€ 0,00

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Lombardo Margherita	C	X	X	X
Lampis Maria Cristina	C	X	X	X
Deriu Luca	C	X	X	X
Caddeo Chiara	C	X	X	X
Mattana Antonio	C	X	X	X
Podda Maurizio	C	X	X	X

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

SERVIZIO FINANZIARIO, SEGRETERIA, AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI

OBIETTIVO	Pratiche pensionistiche – sistemazione previdenziale		
Responsabile	Silanus Chiara		
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025
	X		
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	<p>Il Comune di Buggerru ha gestito negli anni numerosi cantieri comunali e, pertanto, riceve numerose richieste di sistemazione di posizioni assicurative sulla piattaforma dell'INPS "Passweb".</p> <p>L'ufficio Personale procederà, pertanto, alla sistemazione previdenziale e al completamento delle pratiche pensionistiche dei suddetti dipendenti.</p>		
Tipologia di obiettivo			
Innovativo	X	Peso %	
Gestionale di mantenimento:			
Gestionale di Miglioramento:			
Azioni		Scadenza	
Ricerca archivio cartaceo e informatico		2023	
Comparazione dati disponibili con i dati presenti nel portale INPS		2023	
Eventuale richiesta documentazione ulteriore		2023	

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Istruttoria fascicolo	2		50
Raccolta documentazione	2		25
Caricamento dati Passweb	2		25

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Silanus Chiara	D	X		
Lombardo Margherita	C	X		

OBIETTIVO	Subentro delle liste elettorali in ANPR		
Responsabile	Silanus Chiara		
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025
	X		
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	Con il Decreto 17 ottobre 2022, pubblicato il 15 novembre 2022, il Ministero dell'Interno ha sancito che, a partire dal 1° dicembre 2022, i Comuni avrebbero avuto 12 mesi di tempo per registrarsi in ANPR, per l'integrazione delle liste elettorali. Pertanto, entro il 01 dicembre 2023, l'Ente dovrà terminare il subentro nella piattaforma.		
Tipologia di obiettivo			
Innovativo	X	Peso %	
Gestionale di mantenimento:			
Gestionale di Miglioramento:			
Azioni		Scadenza	
Bonifica dei dati con depurazione di quelli non congruenti		2023	
Inserimento dei dati corretti nella Piattaforma ANPR		2023	

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Bonifica dei dati con depurazione di quelli non congruenti	Numero dei dati depurati rispetto al numero dei dati totali		50
Inserimento dei dati corretti nella Piattaforma ANPR	Numero dei dati corretti rispetto al		50

	numero dei dati totali		
--	------------------------	--	--

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Silanus Chiara	D	X		
Lampis Maria Cristina	C	X		

SERVIZIO TECNICO E POLIZIA MUNICIPALE

OBIETTIVO	Predisposizione e gestione progetti inserimenti lavorativi del REIS Linea Prima – Primo semestre 2023		
Responsabile	Cappelli Laura		
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025
	X		
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo consiste nella predisposizione e gestione dei progetti di inserimento socio-lavorativi, a seguito dell'approvazione dell'elenco dei beneficiari del REIS da parte dell'ufficio servizi sociali.		
Tipologia di obiettivo			
Innovativo	X	Peso %	
Gestionale di mantenimento:			
Gestionale di Miglioramento:			
Azioni		Scadenza	
Predisposizione progetti socio lavorativi		2023	
Gestione progetti socio lavorativi		2023	

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Predisposizione progetti socio lavorativi	2		40
Gestione progetti socio lavorativi	Numero degli utenti seguiti		60

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Mattana Antonio	C	X		
Podda Maurizio	C	X		

OBIETTIVO	Predisposizione registro per le autorizzazioni di suolo pubblico e passi carrai e monitoraggio introiti.			
Responsabile	Cappelli Laura			
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025	
	X			
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo consiste nella predisposizione di un registro contenente le autorizzazioni per l'occupazione del suolo pubblico e i passi carrai e il monitoraggio degli introiti ad esse connessi.			
Tipologia di obiettivo				
Innovativo	X	Peso %		
Gestionale di mantenimento:				
Gestionale di Miglioramento:				
Azioni		Scadenza		
Predisposizione registro		2023		
Monitoraggio introiti		2023		

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Predisposizione registro	1		70
Monitoraggio introiti	1		30

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Deriu Luca	C	X		
Caddeo Chiara	C	X		

OBIETTIVO	Predisposizione registro per alloggi ERP e monitoraggio versamenti canoni mensili.		
Responsabile	Cappelli Laura		
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025
	X		
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	L'obiettivo consiste nella predisposizione di un registro contenente le informazioni relative agli alloggi ERP e contestuale monitoraggio dei versamenti relativi ai canoni mensili.		
Tipologia di obiettivo			
Innovativo	X	Peso %	
Gestionale di mantenimento:			
Gestionale di Miglioramento:			
Azioni		Scadenza	
Predisposizione registro		2023	
Monitoraggio versamenti canoni mensili		2023	

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Predisposizione registro	1		70
Monitoraggio versamenti canoni mensili	1		30

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Deriu Luca	C	X		
Caddeo Chiara	C	X		

SERVIZIO SOCIO-CULTURALE

OBIETTIVO	Gestione risorse RAS – REIS Linea Prima – Primo semestre 2023		
Responsabile	Silanus Chiara		
Esercizi di riferimento	2023	2024	2025
	X		
Descrizione, finalità e risultati da raggiungere:	Predisposizione atti necessari all'erogazione del REIS Linea Prima – Prima semestre 2023.		
Tipologia di obiettivo			
Innovativo	X	Peso %	
Gestionale di mantenimento:			
Gestionale di Miglioramento:			
Azioni		Scadenza	
Elaborazione e predisposizione del bando		2023	
Acquisizione delle istanze		2023	
Istruttoria delle istanze e approvazione elenco beneficiari		2023	
Adozione atti di gestione (impegno e liquidazione) del contributo			

Indicatori Anno 2023	Valore Atteso	Valore Raggiunto	Peso %
Predisposizione avviso pubblico	1		40
Istruttoria e approvazione elenco beneficiari	1		30
Adozione atti di gestione: determina di impegno e liquidazioni mensilità anno 2023	4		30

Personale coinvolto nell'obiettivo	Cat.	2023	2024	2025
Silanus Chiara	D	X		

