



COMUNE DI LEI

**PIANO
PERFORMANCE
2022–2024
PIANO DEGLI OBIETTIVI DI
PERFORMANCE 2022**

Allegato deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 24/08/2022

PRESENTAZIONE DEL PIANO

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.

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.

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*

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

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

Gli "organi di governo":

SINDACO: Dott. Luigi Cadau

GIUNTA:

Qualifica amministrativa	Cognome e nome	delega
SINDACO	CADAU LUIGI	
VICE SINDACO	PINTORE GIULIANA	Assessore ai Servizi Sociali e Politiche Giovanili
ASSESSORE	MUREDDU GIOVANNI	Assessore ai Lavori Pubblici
ASSESSORE	ROCCU MARIO	Assessore all'Agricoltura

CONSIGLIO COMUNALE:

Qualifica amministrativa	Cognome e nome
SINDACO	CADAU LUIGI
VICE SINDACO	PINTORE GIULIANA
ASSESSORE	MUREDDU GIOVANNI
ASSESSORE	ROCCU MARIO
CONSIGLIERE	CADAU CRISTINA
CONSIGLIERE	DEMURTAS M. GIOVANNA
CONSIGLIERE	DESSI' MARCO
CONSIGLIERE	PODDA SEBASTIANO

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI LEI

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 (D.U.P.), composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. La SeO attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale, nella quale dovranno essere definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole missioni coerentemente agli obiettivi strategici contenuti nella SeS;

- Il Piano degli Obiettivi di Performance (P. O. P.), 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 Dup 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) sia 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 ciascuna Area (Amministrativa, Finanziaria e Tecnica) si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente adeguata alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/09 come modificato dal D.lgs 74/2017;

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 P.D.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 manageriali. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente con l'adozione del P.O.P. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura.

IL PIANO PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2022-2024

❖ PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

In accordo con l'Amministrazione la struttura ha provveduto ad individuare gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale dell'Ente concordati con i Responsabili di Servizio 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.

Le attività oggetto di misurazione e valutazione per il triennio 2022-2024 e per l'anno di riferimento sono declinate in apposite schede allegate, previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che contengono specifiche indicazioni rispetto alle Strategie dell'Amministrazione, all'Unità organizzativa, al Centro di Responsabilità primario ed altri CRD eventualmente coinvolti nel perseguimento delle attività, alla missione e programmi di Bilancio, alla durata, alla descrizione dell'obiettivo, al risultato atteso, al peso, agli indicatori di misurazione, alla pianificazione temporale e al personale coinvolto e partecipazione richiesta ai collaboratori nel perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'amministrazione e specifici di settore.

Proiezione di sintesi Obiettivi di Performance Organizzativa ed Individuale Trasversale:

Comune		Lei	Programmazione Obiettivi di Performance 2022	
PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		CdR Primario	Descrizione	CdR Coinvolti
	1	SEGRETARIO COMUNALE E TUTTI I RESPONSABILI	<p>Approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025 ed atti propedeutici entro il termine del 31/12/2022: obiettivo di mantenimento.</p> <p>Atti da preparare :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento programma triennale delle opere pubbliche 2023/2025 2. Aggiornamento programma biennale degli acquisti e dei servizi 2023/2025; 3. Piano delle alienazioni immobiliari 4. Verifica quantità e qualità delle aree 5. Piano Socio Assistenziale 2023 6. Proiezione entrate tributarie 7. Proiezione del fabbisogno finanziario di tutte le aree <p>INDICATORE : presentazione proposte entro il 30/11/2022</p>	TUTTO IL PERSONALE
	2	SEGRETARIO COMUNALE E TUTTI I RESPONSABILI	<p>Bandi PNRR: creazione delle condizioni per la partecipazione e predisposizione della relativa documentazione.</p> <p>Per i finanziamenti assegnati: avvio delle procedure di affidamento entro 90 giorni.</p> <p>INDICATORE : Report entro il 31/12/2022</p>	TUTTO IL PERSONALE
	3	SEGRETARIO COMUNALE E TUTTI I RESPONSABILI	<p>Prevenzione della corruzione e della trasparenza – Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019. Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di comportamento dell’Ente. Pubblicazioni di cui al D. Lgs. 33/2013 in sezione “Amministrazione trasparente”, in conformità alle disposizioni indicate nella Mappa della Trasparenza allegata al PTPCT 2022/2024.</p> <p>INDICATORE : Monitoraggio di procedimenti e processi entro il 31/12/2022.</p>	TUTTO IL PERSONALE

Proiezione di sintesi Obiettivi di Performance individuale settoriale:

Comune		Lei	Programmazione Obiettivi di Performance 2022
PROGRAMMAZIONE DI OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		CdR	Descrizione Sintetica
	1	AREA FINANZIARIA	Riduzione dell'entità dei residui attivi e passivi almeno del 50%. INDICATORE Verifica contabile alla data del 31/12/2022

Comune		Lei	Programmazione Obiettivi di Performance 2022
PROGRAMMAZIONE DI OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		CdR	Descrizione Sintetica
	1	AREA AAGG-TRIBUTI -SOCIO ASSISTENZIALE	Gestione del sito Internet e bonifica ed aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". INDICATORE : Report entro il 31/12/2022

Comune	Lei	Programmazione Obiettivi di Performance 2022
--------	-----	--

PROGRAMMAZIONE DI OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		CdR	Descrizione Sintetica
	1	AREA TECNICA	<p>Completamento delle procedure di rendicontazione dei finanziamenti ministeriali. Adempimenti relativi sul portale BDAP.</p> <p>INDICATORE: Report entro il 31/12/2022</p>