

Piano degli obiettivi 2023

COMUNE DI CANICATTINI BAGNI



Il piano degli obiettivi 2023

Nell'ordinamento degli Enti locali la pianificazione e la programmazione e, quindi, la definizione e l'assegnazione degli obiettivi si realizzano principalmente attraverso i seguenti strumenti, tra i quali il Piano della Performance e degli Obiettivi costituisce l'ultimo anello della catena:

- Le linee programmatiche di mandato, che rappresentano il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esse contengono, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo ed individuano le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si intendono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.
- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), che viene presentato annualmente dalla Giunta al Consiglio Comunale. Esso è 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 Esecutivo di Gestione (P.E.G.), che è approvato dalla Giunta comunale entro venti giorni dalla approvazione del Bilancio di previsione in coerenza con quest'ultimo e con il D.U.P. Esso individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili di Settore.
- Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.), approvato dalla Giunta comunale, 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 dal Comune. Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) è un 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 prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti. L'individuazione (ad inizio mandato ed annualmente) di obiettivi strategici e di obiettivi operativi e la rilevazione, a consuntivo, di quanto realizzato rispondono all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Ente. Il P.E.G. e il P.O.P. si integrano e si completano, in quanto il P.O.P. definisce in maniera schematica gli obiettivi operativi e strategici attribuiti a ciascun settore dell'Ente, per finalità legate prevalentemente alla misurazione e valutazione delle performance individuali e organizzative, mentre il P.E.G., intervenendo dopo l'approvazione del bilancio di previsione, attribuisce le risorse finanziarie necessarie per il raggiungimento dei medesimi obiettivi.

Nel piano della performance trovano collocazione i soli obiettivi assegnati ai dirigenti/responsabili apicali e non anche quelli assegnati al personale loro dipendente. Per questi ultimi, i responsabili di unità organizzative titolari di funzioni dirigenziali dovranno provvedere, successivamente alla sua approvazione, ad assegnare ai loro collaboratori specifici e determinati obiettivi di gestione, in modo da poter poi misurare e valutare la produttività collettiva e individuale secondo le indicazioni dell'art. 37 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004.

La retribuzione di risultato dei responsabili di strutture apicali e titolari di posizione organizzativa è prevista a livello normativo dall'art. 17, commi 1 e 4, del CCNL 16-11-2022 e configura pertanto, in astratto e in via generale, un vero e proprio diritto soggettivo per chi detiene posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di consistente responsabilità di risultato e di prodotto, lo

svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative complesse, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Compete alla Giunta, con l'approvazione del presente documento, effettuare per ciascun settore la selezione di obiettivi operativi (cioè di garanzia della continuità dell'azione amministrativa) e obiettivi strategici, ritenuti di preminente interesse per i destinatari finali dei servizi o per l'assetto e la funzionalità dell'Ente.

Pertanto, la performance organizzativa di ciascun Capo-settore sarà misurata e valutata in base al conseguimento di obiettivi operativi e obiettivi strategici: è previsto un punteggio massimo di 100 punti, di cui 50 per obiettivi operativi e 50 per obiettivi strategici.

L'OBIETTIVO OPERATIVO è comune a tutti i Capi-Settore e deriva da una realistica disamina della situazione del Comune, che dal 2016 al 2023 è passato da una dotazione organica di 76 dipendenti a una di 58, senza che sia stata attuata alcuna nuova assunzione, per i noti vincoli assai stringenti di finanza pubblica. Si tratta in massima parte di dipendenti part time provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili e appartenenti all'Area degli Operatori (ex categoria a) e degli Operatori specializzati (ex categoria B), dai quali non si può pretendere l'espletamento di mansioni superiori proprie dell'Area degli Istruttori (ex categoria C). Questo ha comportato la polarizzazione delle competenze sui Capi-Settore, con un evidente aumento dei carichi di lavoro, cosa che non può essere aggravata dall'assegnazione di obiettivi operativi ulteriori.

D'altra parte, lo stesso art. 19 del CCNL dispone che *“negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.*

Si deve ammettere che la responsabilità di strutture apicali con rilevanza anche esterna, unitamente allo stato di pesante e irrisolvibile carenza di personale inquadrato nell'Area degli Istruttori, **integri di per sé la garanzia della continuità dell'azione amministrativa e costituisca quindi un obiettivo operativo comune a tutti i settori**, comunque misurabile dal Nucleo di valutazione con riferimento ai seguenti fattori: a) numero e complessità degli atti emanati; b) eventuali disservizi comunque rilevati; c) eventuali reclami dell'utenza; d) eventuali segnalazioni degli organi di indirizzo politico; e) rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti; f) eventuale apertura di procedimenti disciplinari; g) rispetto di direttive e circolari interne; h) livello di digitalizzazione dell'attività; i) uso di modulistica aggiornata; l) accuratezza nella redazione degli atti, correttezza dei richiami normativi; m) rispetto delle misure previste nel Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità.

È previsto un punteggio massimo pari a 50.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI, ritenuti di preminente interesse per i destinatari finali dei servizi o per l'assetto e la funzionalità dell'Ente, vengono misurati in base al grado di realizzazione degli stessi (completa: punti 50; quasi completa: punti 30; parziale: punti 20; minima: punti 10; nulla: punti 0).

Scheda n. 1

Obiettivo strategico primo settore anno 2023

	Descrizione sintetica obiettivo	Tempi assegnati	Indicatori di risultato	Note
1	Svolgimento delle funzioni di Vice segretario generale e gestione dell'Ufficio Segreteria	Puntuale e costante	Relazione al Nucleo di valutazione entro il 15-2-2024	

Scheda n. 2

Obiettivo strategico secondo settore anno 2023

	Descrizione sintetica obiettivi	Tempi assegnati	Indicatori di risultato	Note
1	Allineamento stock dei debiti in PCC	Entro i termini di legge	Relazione al Nucleo di valutazione entro il 15-2-2024	

Scheda n. 3

Obiettivo strategico terzo settore anno 2023

	Descrizione sintetica obiettivi	Tempi assegnati	Indicatori di risultato	Note
1	Affidamento e approvazione studi di fattibilità tecnico-economica n. 2 progetti PNRR	Entro il 31-12-2023	Relazione al Nucleo di valutazione entro il 15-2-2024	

Scheda n. 4

Obiettivo strategico quarto settore anno 2023

B - Obiettivi strategici

	Descrizione sintetica obiettivi	Tempi assegnati	Indicatori di risultato	Note
1	Controllo del territorio con particolare attenzione alle zone più esposte al degrado ambientale e del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti nel centro abitato. Utilizzo del sistema di videosorveglianza e foto trappole. Servizio prevenzione incendi	Puntuale e costante	Relazione al Nucleo di valutazione entro il 15-2-2024	

Scheda n. 5

Obiettivo strategico quinto settore anno 2023

	Descrizione sintetica obiettivi	Tempi assegnati	Indicatori di risultato	Note
1	Miglioramento del piano della riscossione ai fini del Piano di riequilibrio	Puntuale e costante	Relazione al nucleo di valutazione entro il 15/02/2024	

Scheda n. 6

Obiettivo strategico sesto settore anno 2023

	Descrizione sintetica obiettivi	Tempi assegnati	Indicatori di risultato	Note
1	Azioni per supportare l'efficace realizzazione degli interventi del PNRR digitalizzazione ente	Puntuale e costante	Relazione al nucleo di valutazione entro il 15/02/2024	