

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PIANO DELLE PERFORMANCE 2024/2026

Allegato n. 1 al SMIVAP

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (40%)			
Denominazione obiettivo	Descrizione	Peso %	Indicatori
TEMPI DI PAGAMENTO DEBITI COMMERCIALI	Rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali così come stabilito dall'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	30%	Riduzione dei tempi medi di pagamento al di sotto dei 20 giorni (per esempio può essere considerato, in maniera sfidante, un tempo inferiore ai 30 giorni previsti per legge). Parametro di riferimento Indicatore di tempestività dei pagamenti estratto dalla PCC.
INCLUSIONE ED ACCESSIBILITA'	Studio e definizione di un adeguato sistema di inclusione sociale ed accesso alle persone con disabilità, sia dipendenti dell'ente che utenti, ai sensi del D. Lgs 222/2023.	5%	entro il 31/12/2024
CARTA DEI SERVIZI	Studio e definizione (o adeguamento se già esistente) di una carta dei servizi che definisca i livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità.	5%	entro il 31/12/2024

RISPETTO NORME ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (10%)			
ADEGUAMENTO TRASPARENZA	Allineamento del sito internet e della sezione amministrazione trasparente al dettato normativo e aggiornamento tempestivo del sito da parte di ciascun referente.	5%	esito verifiche del Nucleo di Valutazione e del Responsabile della Trasparenza sugli adempimenti 2024.
RISPETTO NORME ANTICORRUZIONE	Rispetto delle disposizioni normative e regolamentari in materia di anticorruzione	5%	esito verifiche del responsabile Anticorruzione per l'anno 2024

INDICATORI DI SALUTE FINANZIARIA DELL'ENTE (10%)		
Parametro	Indicatore	Peso
Capacità di impegnare le spese	Impegnato almeno l'60% dello stanziamento di spesa entro l'anno. Punteggio <100 in proporzione fino al 60% del valore da raggiungere, al di sotto punteggio zero.	3%
Capacità di riscossione delle entrate	Incremento della capacità di riscossione rispetto all'anno precedente. Almeno il 10% in più	3%
Riduzione dei residui passivi	Riduzione di almeno il 10% rispetto all'anno precedente	2%
Riduzione dei residui attivi	Riduzione di almeno il 10% rispetto all'anno precedente	2%

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PIANO DELLE PERFORMANCE 2024/2026

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (20%)

SETTORE AMMINISTRATIVO				
Denominazione obiettivo	Descrizione e attività	Peso %	Indicatori	Tempistica
mercato comunale	ricognizione e riorganizzazione del mercato rionale	2,50%	Recupero e verifica di tutti gli atti approvati necessari alla gestione del mercato comunale.	entro il 31/12/2024
		2,50%	Ricognizione e verifica delle aree pubbliche affidate in concessione ai privati per la realizzazione del mercato settimanale presso la piazza Europa.	entro il 31/12/2024
assunzione personale	Predisposizione di tutti gli atti necessari all'attuazione della sezione 3 del P.I.A.O. - piano triennale dei fabbisogni del personale	5,00%	assunzione di nr. 1 Istruttore Tecnico Cat.C - 30 ore settimanali a tempo indeterminato.	entro il 30/06/2024
Digitalizzazione dell'Ente	Predisposizione di tutti gli atti necessari alla digitalizzazione dell'Ente al fine di adeguare lo stesso alle linee AgID.	2,50%	Predisposizione di tutti gli atti necessari alla redazione del manuale di gestione documentale.	entro il 31/12/2024
		2,50%	Predisposizione di tutti gli atti necessari alla redazione del piano triennale per la transizione digitale.	entro il 31/12/2024
asilo nido comunale	svolgimento attività volte a rendere operativi e funzionanti i locali individuati per la realizzazione del nuovo asilo nido comunale	3,50%	Predisposizione di tutti gli atti necessari all'acquisto dei nuovi arredi da posizionare all'interno del nuovo asilo nido comunale.	entro il 31/12/2024
		1,50%	Monitoraggio e consegna dei nuovi arredi presso il nuovo asilo nido comunale.	entro il 31/12/2024
SETTORE FINANZIARIO				
Denominazione obiettivo	Descrizione e attività	Peso %	Indicatori	Tempistica
FORMAZIONE DIPENDENTI NEO-ASSUNTI	Affiancamento del nuovo dipendente neoassunto.	4,00%	Affiancamento del nuovo dipendente neoassunto - Amministrativo Contabile C1 a temp o indeterminato, 36 ore settimanali, al fine di acquisire le competenze necessarie per lavorare in autonomia.	entro il 31/12/2024
		2,00%	Accreditamento a tutti i portali utilizzati dall'ufficio finanziario.	entro il 31/12/2024
SITUAZIONE INDEBITAMENTO ENTE	Verifica situazione mutui stipulati dall'Ente.	7%	Verifica della situazione mutui stipulati dall'Ente, con eventuale redazione di proposta di estinzione rispetto alla scadenza naturale.	entro il 31/12/2024
CORSI DI FORMAZIONE	Partecipazione ai corsi di formazione per l'acquisizione delle competenze necessarie per lavorare in autonomia	7%	garantire un livello di autonomia individuale nella gestione dei procedimenti assegnati dall'ufficio	entro il 31/12/2024
SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE				
Denominazione obiettivo	Descrizione e attività	Peso %	Indicatori	Tempistica

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PIANO DELLE PERFORMANCE 2024/2026

ASILO NIDO COMUNALE	ATTUAZIONE ATTI VOLTI A GARANTIRE L'AFFIDAMENTO, IL FUNZIONAMENTO E LA SUCCESSIVA GESTIONE DEL NUOVO ASILO COMUNALE	2,50%	Predisposizione del regolamento e di tutti gli atti necessari alla gestione del nuovo asilo nido comunale.	entro il 31/12/2024
		2,50%	Predisposizione di tutti gli atti necessari all'affidamento in concessione del nuovo asilo nido comunale.	entro il 31/12/2024
LUDOTECA COMUNALE	ATTIVAZIONE E GESTIONE DEL Servizio di ludoteca comunale per minori	3%	Predisposizione di tutti gli atti necessari all'individuazione dell'operatore economico al fine di affidare il servizio di ludoteca per minor	entro il 31/12/2024
		2%	Coordinamento della gestione del servizio ludotecario per minori.	entro il 31/12/2024
ARCHIVIO COMUNALE	GESTIONE DELL'ARCHIVIO COMUNALE	2,50%	Verifica e recupero delle deliberazioni di Giunta e Consiglio comunale dal	entro il 31/12/2024
		2,50%	Affidamento incarico per la rilegatura delle deliberazioni di Giunta e Consiglio comunale	entro il 31/12/2024
FORMAZIONE PROFESSIONALIZZATE	CORSI DI FORMAZIONE SPECIFICI PER PERSONALE DELL'ENTE	2,50%	Corso di formazione necessario ad acquisire le competenze di messo notificatore.	entro il 31/12/2024
		2,50%	Acquisizione attestato di formazione.	entro il 31/12/2024
SETTORE TECNICO - LL.PP.				
Denominazione obiettivo	Descrizione e attività	Peso %	Indicatori	Tempistica
FORMAZIONE DIPENDENTI NEO-ASSUNTI	Affiancamento del nuovo dipendente neoassunto.	4%	Affiancamento del nuovo dipendente neoassunto funzionario tecnico a tempo indeterminato e parziale, al fine di acquisire le competenze necessarie per lavorare in autonomia.	entro il 31/12/2024
		2%	Accreditamento a tutti i portali utilizzati dall'ufficio tecnico - ll.pp.	entro il 31/12/2024
CORSI DI FORMAZIONE	Partecipazione ai corsi di formazione per l'acquisizione delle competenze necessarie per lavorare in autonomia	7%	garantire un livello di autonomia individuale nella gestione dei procedimenti assegnati dall'ufficio	entro il 31/12/2024
TEATRO COMUNALE	AGIBILITA' TEATRO COMUNALE	3,50%	Predisposizione atti e allegati tecnici da presentare alla commissione di vigilanza per i locali di pubblico spettacolo necessari all'ottenimento dell'agibilità del teatro comunale.	entro il 31/12/2024
		3,50%	Convocazione commissione per i locali di pubblico spettacolo.	entro il 31/12/2024
SETTORE TECNICO - EDILIZIA PRIVATA				
Denominazione obiettivo	Descrizione e attività	Peso %	Indicatori	Tempistica
RICOGNIZIONE PATRIMONIO ENTE	Ricognizione delle aree private ricadenti nelle sedi stradali.	2,50%	Ricognizione delle strade interne comunali per l'individuazione dei reliquati stradali di proprietà privata da acquisire al patrimonio comunale	entro il 31/12/2024
		2,50%	Predisposizione di tutti gli atti necessari al fine di acquisire i reliquati stradali al patrimonio comunale.	entro il 31/12/2024

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PIANO DELLE PERFORMANCE 2024/2026

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZATE	CORSI DI FORMAZIONE SPECIFICI PER PERSONALE DELL'ENTE	2,50%	Corso di formazione necessario ad acquisire le competenze di messo notificatore.	entro il 31/12/2024
		2,50%	Acquisizione attestato di formazione.	entro il 31/12/2024
AREA FITNESS	Realizzazione area fitness - progetto SPORT DI TUTTI PARCHI.	2,50%	Realizzazione, in collaborazione con SPORT DI TUTTI PARCHI, dell'area fitness finanziata ricadente all'interno della piazza Aldo Moro.	entro il 31/12/2024
		2,50%	Predisposizione atti e affidamento della gestione dell'area fitness a una associazione sportiva diletantistica ASD, il tutto come previsto dalla convenzione firmata tra le parti.	entro il 31/12/2024
OSTELLO DELLA GIOVENTU'	AGIBILITA' OSTELLO DELLA GIOVENTU'	5%	Predisposizione di tutti gli atti necessari ad acquisire il certificato di agibilità della struttura comunale adibita a ostello della Gioventù sita in Piazza Europa	entro il 31/12/2024
SEGRETARIO COMUNALE				
Denominazione obiettivo	Descrizione e attività	Peso %	Indicatori	Tempistica
RIORGANIZZAZIONE ENTE	svolgimento atti e procedure volte ad una semplificazione della struttura organizzativa dell'ente mediante una revisione delle aree interne	10%	RIDUZIONE A N.3 AREE LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE ATTUALMENTE COMPOSTA DA 5 AREE	entro il 31/12/2024
PIANO DELLA FORMAZIONE	PREDISPOSIZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLA FORMAZIONE	10%	individuazione di corsi di formazione per il personale del comune e organizzazione corsi	entro il 31/12/2024
COMPORAMENTI PROFESSIONALI (15%)				

d) Comportamenti Professionali (15%)		POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
Comportamenti	Indicatori	Peso	Valore	Punteggio
Orientamento alla qualità dei servizi				
Orientamento al risultato ed al problem solving				
<i>Capacità Organizzativa, Gestionale e Relazionale:</i>				
Capacità di organizzare riunioni periodiche con i collaboratori				
Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura				
Capacità di proporre soluzioni innovative e possedere competenze relazionali, organizzative etc.				

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PIANO DELLE PERFORMANCE 2024/2026

Iniziativa personale e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi				
Capacità di gestione dei collaboratori e differenziazione delle valutazioni:				
Capacità di motivare i propri collaboratori rispetto sia agli obiettivi/attività dell' Area e alla performance dell'ente nel suo complesso, facendo un uso equilibrato delle funzioni assegnategli e gestendo con padronanza situazioni di lavoro imprevisto.				
Capacità di applicare correttamente gli strumenti di gestione e valutazione del personale garantendo un buon livello di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori				
Totale (max 15)		0		0,00

d) Comportamenti Organizzativi (15%)		PERSONALE NON PO		
Comportamenti	Indicatori	Peso	Valore	Punteggio
Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico professionali				
Accuratezza e diligenza				
Capacità attuativa				
Grado di autonomia operativa				
Capacità di lavorare in gruppo				
Flessibilità				
Analisi e soluzione dei problemi				
Capacità di reporting				
Capacità propositiva				
Capacità di relazione				
Rapporti con l'utenza				
Capacità di adattamento				
Totale (max 15)		0		0,00

d) Comportamenti Professionali (15%)		SEGRETARIO COMUNALE		
Comportamenti	Indicatori	Peso	Valore	Punteggio

COMUNE DI SANT'ANDREA FRIUS
PIANO DELLE PERFORMANCE 2024/2026

Funzioni di collaborazione				
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa				
Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta				
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi				
Funzioni di rogito				
Totale (max 15)		0		0,00

1. *se il comportamento è descritto dal livello "insoddisfacente", si può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 49 e un minimo di 0.* Ci si riferisce a capacità/comportamento presente ma non efficace (buona intenzione senza risultato). Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze;
2. *se il comportamento è descritto dal livello "soddisfacente" si può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 70 e un minimo di 50.* Ci si riferisce a capacità/comportamento presente e sufficientemente efficace. Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifesta comportamenti mediamente soddisfacenti, anche se con lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno;
3. *se il comportamento è descritto dal livello "buono", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 90 e un minimo di 71.* Capacità/comportamento presente ed efficace nella maggior parte delle volte in cui viene messo in pratica. Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di lacune;
4. *se il comportamento è descritto dal livello "eccellente", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 100 e un minimo di 91;* Capacità/comportamento presente e molto efficace. Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

1. *se il comportamento è descritto dal livello "insoddisfacente", si può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 49 e un minimo di 0.* Ci si riferisce a capacità/comportamento presente ma non efficace (buona intenzione senza risultato). Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze;
2. *se il comportamento è descritto dal livello "soddisfacente" si può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 70 e un minimo di 50.* Ci si riferisce a capacità/comportamento presente e sufficientemente efficace Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifesta comportamenti mediamente soddisfacenti, anche se con lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno;
3. *se il comportamento è descritto dal livello "buono", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 90 e un minimo di 71.* Capacità/comportamento presente ed efficace nella maggior parte delle volte in cui viene messo in pratica. Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di lacune;
4. *se il comportamento è descritto dal livello "eccellente", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 100 e un minimo di 91;* Capacità/comportamento presente e molto efficace. Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

1. *se il comportamento è descritto dal livello "insoddisfacente", si può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 49 e un minimo di 0.* Ci si riferisce a capacità/comportamento presente ma non efficace (buona intenzione senza risultato). Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze;

2. *se il comportamento è descritto dal livello "soddisfacente" si può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 70 e un minimo di 50 . Ci si riferisce a capacità/comportamento presente e sufficientemente efficace Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifesta comportamenti mediamente soddisfacenti, anche se con lacune sporadiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno;*

3. *se il comportamento è descritto dal livello "buono", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 90 e un minimo di 71 . Capacità/comportamento presente ed efficace nella maggior parte delle volte in cui viene messo in pratica. Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di lacune;*

4. *se il comportamento è descritto dal livello "eccellente", può ottenere un punteggio fino ad un massimo di 100 e un minimo di 91; Capacità/comportamento presente e molto efficace. Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.*