



comunità montana
dell'oltrepò pavese

***RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE 2024
(art. 10 comma 1 lettera b del D.Lgs. n.
150/2009)***

PREMESSA

La presente Relazione sulla performance 2024 trova fondamento normativo nell'articolo 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150 del 7 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo, in tal modo, il ciclo di gestione della performance.

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, infatti, l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi.

In particolare, la Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Ancora, attraverso di essa vengono esposti ai cittadini, in maniera trasparente ed intellegibile, i risultati ottenuti con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'Ente.

La Relazione sulla performance, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Area che del personale non apicale, atteso che i risultati raggiunti in termine di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito. In tale prospettiva, si è provveduto ad elaborare la presente Relazione sulla performance della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese (semplificata in ragione dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2024, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

IL CONTESTO NORMATIVO

L'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009 prevede che l'Amministrazione, entro il 30 giugno di ogni anno, rediga e pubblichi sul sito istituzionale *“la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'art. 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti”*. Essa rappresenta la fase conclusiva del Ciclo della Performance e tiene conto delle modifiche legislative introdotte con il Decreto legislativo n. 74/2017 entrato in vigore il 22 giugno 2017.

Obiettivi di efficientamento di trattazione delle pratiche in relazione alla tempistica; Obiettivi di trasparenza;

Obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);

Obiettivi di performance organizzativa ed individuale di ciascun dipendente dell'ente, misurati utilizzando il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance approvato con decreto presidenziale n. 128 del 16/5/2019.

Tale Sistema prevede la misurazione della:

Performance Organizzativa, che valuta:

-lo stato di salute dell'Amministrazione nel suo complesso.

-il conseguimento degli obiettivi strategici, di sviluppo e di mantenimento (questi ultimi inerenti all'attività istituzionale dell'Ente che, laddove possibile, dovrebbe essere performante).

Performance individuale, che valuta qualità e quantità dell'apporto individuale in funzione del ruolo rivestito all'interno dell'Ente.

Performance complessiva che è il risultato della valutazione della "performance organizzativa" e della "performance individuale".

Il valore atteso degli obiettivi è stato monitorato in corso d'anno (in corrispondenza dello stato di attuazione dei programmi di luglio ed a settembre), mentre il dato finale è quello rilevato al 31/12/2022.

Struttura Relazione sulla Performance della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese

Nella prima e seconda parte del documento si riporta una sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni; in particolare viene sviluppata un'analisi delle caratteristiche del contesto esterno ed interno nel quale si è svolta l'azione della Comunità Montana, mettendo in evidenza i fattori che hanno influenzato l'attuazione delle azioni programmate, offrendo anche un quadro sintetico dei dati rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti (personale, risorse finanziarie assegnate, ecc.).

Nella terza parte del documento, previa strutturazione dell'albero della performance, si relaziona in merito al raggiungimento degli obiettivi al 31/12/2024.

Nella parte quarta troviamo la rendicontazione degli obiettivi specifici e la rendicontazione della Performance.

I documenti di riferimento per la Relazione sulla Performance sono:

- a. Documento Unico di Programmazione (DUP) (art. 170 TUEL), approvato con deliberazione di Assemblea n. 23 del 27/09/2023, con relativa nota integrativa per il periodo 2024/2026 approvata con Deliberazione d'Assemblea n. 33 del 20/12/2023, che costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario dei documenti di bilancio e degli altri documenti di programmazione;
- b. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) (art. 169 TUEL), approvato con deliberazione Giunta Esecutiva N. 1 del 24/01/2024, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel DUP nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale, affidando ai dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.
- c. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 (art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113) approvato con delibera della Giunta Esecutiva n. 19 del 09/04/2024 nel quale è stato approvato il Piano della Performance 2024;
- d. Bilancio di Previsione 2024/2026 approvato con delibera dell'Assemblea n. 34 del 20/12/2023.

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 7

Numero abitanti al 31 dicembre 2024: 15.707

Telefono: 0383.545817

Presidente: Dott. Giovanni Palli

Segretario Generale: Dott. Massimo Sfondrini

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: Dott. Massimo Sfondrini

R.A.S.A.: Dott. Massimo Sfondrini

Responsabile per la protezione dei dati personali: Dott. Avv. Massimo Ramello

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese ha svolto fin dalla sua costituzione, nel lontano 1973 e susseguitasi poi in un importante processo evolutivo che giunge a noi fino alla recente costituzione della CMOP così come nota ad oggi con L.R. 19 in data 27 giugno 2008, un ruolo statutariamente definito nella tutela, la valorizzazione e lo sviluppo delle zone che la costituiscono e la promozione dell'esercizio associato delle funzioni comunali.

L'ampiezza delle funzioni e degli obiettivi strategici dell'ente, ha permesso di intervenire e coordinare molteplici linee di intervento e di sviluppo quali ad esempio: garantire interventi di salvaguardia del territorio, di valorizzare tradizioni culturali e tipicità economiche, di organizzare servizi, di progettare interventi infrastrutturali sovracomunali, di mantenere viva la richiesta di politiche nazionali e regionali per arrestare il processo di spopolamento determinato da uno sviluppo socio-economico che ha privilegiato i territori urbani.

In continuità con la propria vocazione naturale, nonché sfidando i cambiamenti globali che interessano più di chiunque altro le aree interne, la Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese ha il compito di consolidare e definire il suo posizionamento al centro della governance territoriale, ma anche nell'ambito del sistema territoriale pavese e regionale in qualità di "area (davvero) omogenea" dotata di autonoma identità e protagonismo.

In questo senso l'Ente, anche nel corso del nuovo mandato 2024/2029, dovrà esercitare un ruolo di capofila aggregatore e coordinatore, per quanto di propria competenza, delle politiche di sviluppo e di tutte quelle realtà socio-economiche proattive verso il rilancio del territorio che, le analisi statistiche oltre all'osservazione empirica, danno in sofferenza demografica, sociale e talvolta anche di proposte unitarie ed operative di sistema.

Per interpretare al meglio tale definizione è opportuno individuare e definire nuovi processi organizzativi e nuove modalità dell'esercizio di una governance unitaria e condivisa attraverso i quali si possano attuare strategie di sviluppo e di governo sovra-territoriale di lungo periodo.

IL TERRITORIO DELLA COMUNITÀ MONTANA DELL'OLTREPÒ PAVESE

Una corretta analisi dello contesto non può che inquadrare l'analisi territoriale, demografica e socio-economica per permettere di fissare alcuni elementi chiave:

- La centralità territoriale nel nord-ovest della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese poiché si trova nella porzione sudoccidentale della Lombardia e geograficamente occupa quella fascia meridionale dell'Oltrepò Pavese che si incunea tra Piemonte ed Emilia. Una centralità, allo stato attuale, solo morfologica poiché ad oggi assenti sono i collegamenti in termini progettuali o di servizi con le altre aree confinanti.
- L'ampiezza del territorio poiché la sommatoria dei Comuni che insistono sulla CMOP interessa una superficie complessiva di Km². 477,74.
- La frammentazione dei Comuni appartenenti alla Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese così come emerge dalla tabella 1.

Tabella 1: Elenco dei Comuni appartenenti alla Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese

	Comune	Altitudine m s.l.m.	Superficie Km ²	Numero residenti	Densità
1	Bagnaria	333	16,66	626	37,58
2	Borgo Priolo	144	28,81	1385	48,07

3	Borgoratto Mormorolo	326	16,10	415	25,78
4	Brallo di Pergola	952	46,15	476	10,31
5	Cecima	331	10,12	224	22,13
6	Colli Verdi*	526	41,25	1020	24,73
7	Fortunago	482	17,83	358	20,08
8	Godiasco Salice Terme	196	20,61	3301	160,16
9	Menconico	728	28,14	340	12,08
10	Montalto Pavese	380	19,07	839	44,00
11	Montesegale	326	14,97	271	18,10
12	Ponte Nizza	267	22,96	779	33,93
13	Rocca Susella	525	12,76	209	16,38
14	Romagnese	630	29,72	544	18,30
15	S. Margherita di Staffora	550	36,90	436	11,82
16	Val di Nizza	412	29,68	556	18,73
17	Varzi	416	57,61	3038	52,73
18	Zavattarello	600	28,40	890	31,34
	Totali		477,74	15.704	606,26

* Il Comune di Colli Verdi, istituito ufficialmente in data 01/01/2019, deriva dalla fusione dei Comuni di Canevino, Ruino e Valverde.

- Trend demografici critici a causa di un crescente fragilità del sistema produttivo, che ha portato a un elevato livello di spopolamento e a un conseguente processo d'invecchiamento della popolazione. Il confronto dei dati demografici Istat relativi agli anni 2002 e 2020, nell'area considerata, evidenzia un calo della popolazione pari al 9,75%.

Tabella 2: Andamento demografico (dati Istat al 01/01/2020)

<i>Comune</i>	<i>Residenti al 01/01/2002</i>	<i>Residenti al 01/01/2020</i>	<i>Differenza %</i>
<i>Bagnaria</i>	636	642	0,94
<i>Borgo Priolo</i>	1.407	1385	-1,56
<i>Borgoratto Mormorolo</i>	431	415	-3,71
<i>Brallo di Pergola</i>	920	530	-42,39
<i>Cecima</i>	270	224	-17,04
<i>Colli Verdi</i>	1.268	1071	-15,54
<i>Fortunago</i>	418	358	-14,35
<i>Godiasco Salice Terme</i>	2.806	3243	15,57
<i>Menconico</i>	487	355	-27,10
<i>Montalto Pavese</i>	959	884	-7,82
<i>Montesegale</i>	325	271	-16,62
<i>Ponte Nizza</i>	855	779	-8,89
<i>Rocca Susella</i>	226	209	-7,52
<i>Romagnese</i>	897	629	-29,88
<i>S. Margherita di Staffora</i>	616	472	-23,38
<i>Val di Nizza</i>	683	582	-14,79
<i>Varzi</i>	3.531	3094	-12,38
<i>Zavattarello</i>	1.127	978	-13,22

Totali	17.862	16.121	-9,75
---------------	---------------	---------------	--------------

Tabella 3: Numero di abitanti per classi di età (dati Istat riferiti al 01/01/2019)

Comune	N. abitanti	0-14	>65	Indice di anzianità
Bagnaria	666	73	210	2,9
Borgo Priolo	1.475	148	399	2,7
Borgoratto Mormorolo	427	45	116	2,6
Brallo di Pergola	580	24	297	12,4
Cecima	237	25	76	3,0
Colli Verdi	1.105	90	429	4,8
Fortunago	368	33	139	4,2
Godiasco Salice Terme	3.258	298	944	3,2
Menconico	357	25	158	6,3
Montalto Pavese	896	100	285	2,9
Montesegale	285	24	107	4,5
Ponte Nizza	785	64	252	3,9
Rocca Susella	214	16	76	4,8
Romagnese	669	30	333	11,1
S. Margherita di Staffora	478	30	230	7,7
Val di Nizza	626	40	251	6,3
Varzi	3.194	274	1.098	4,0
Zavattarello	1.023	71	374	5,3
Totali	16.643	1.410	5.774	4,1
	%	8,5	34,7	

Rarefazione degli insediamenti umani, accentuata da un lato dalla bassa densità di popolazione, dall'altro dall'elevato grado di dispersione della popolazione in numerose frazioni, fenomeni significativi anche nella fascia di alta collina.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO

Sulla base del quadro normativo di riferimento disciplinante l'attività istituzionale degli enti locali ed il suo funzionamento la struttura organizzativa della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese è concepita per Aree (strutture organizzative di primo livello).

La struttura organizzativa dell'Ente è declinata su numero 3 Aree e precisamente:

Area 1 - Affari Generali, Contabilità, Bilancio, Protocollo, Archivio, Patrimonio, Servizi Sociali, Attività produttive e URP. Responsabile: Dott.ssa Eleonora Albertazzi

Area 2 - Affari istituzionali, Progetti strategici, Turismo, Agricoltura e Foreste. Responsabile: Dott. Giuseppe Bufalino.

Area 3 - Infrastrutture, Trasporti, Protezione Civile, Difesa del suolo, Politiche del territorio, Ambiente. Responsabile Dott.ssa Ing. Stefania Camerini.

Al Responsabile dell'Area 1 è stato conferita anche la gestione del Personale, mentre, al Responsabile dell'Area 3 è attribuita la responsabilità della Centrale Unica di Committenza.

Per tutte le altre materie residuali, come da Testo Unico degli Enti Locali, il responsabile è identificato nella persona del Segretario Generale, Dott. Massimo Sfondrini.

Organigramma

Aree/servizi	Dipendente	Qualifica e inquadramento contrattuale
Segretario Generale	Alfredo Scrivano/Massimo Sfondrini	Segretario
AREA 1 – Affari Generali, Contabilità, Bilancio, Protocollo, Archivio, Patrimonio, Servizi Sociali, Attività produttive e URP	Eleonora Albertazzi	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Contratto a tempo pieno ed indeterminato Responsabile d' Area, Posizione Organizzativa (E.Q.)
	Sara Pochintesta	Area degli Istruttori Contratto a tempo pieno e indeterminato
AREA 2 – Affari Istituzionali, Progetti Strategici, Turismo, Agricoltura e Foreste	Fabio Lombardini	Area degli Operatori esperti Contratto a tempo pieno e indeterminato
	Roberto Trucco	Area degli Operatori esperti Contratto a tempo pieno e indeterminato
	Claudia Morelli	Area degli Istruttori Contratto a tempo pieno e indeterminato dal 16/12/2024
	Giuseppe Bufalino	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con contratto ai sensi del comma 557 dell'art. 1 Legge n. 311/2004 Responsabile d' Area, Posizione Organizzativa
AREA 3 - Infrastrutture, Trasporti, Protezione civile, Difesa del suolo, Politiche del territorio, Ambiente	Stefania Camerini	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Contratto a tempo pieno ed indeterminato Responsabile d' Area, Posizione Organizzativa

		(E.Q.)
	Alice Fossati	Area degli Istruttori Contratto a tempo pieno e indeterminato

DOTAZIONE ORGANICA

Qualifica Funzionale	Dotazione organica	Personale in servizio
B	2	2
C	4	3
D	3	3
Segretario	1	1

PERSONALE IN SERVIZIO

Qualifica funzionale	Profilo professionale	dotazioni e organica	di ruolo	Non di Ruolo	Esterno (Decreto di Nomina)
Segretario		1			1
D	Istruttore direttivo tecnico	1	1		
D	Istruttore direttivo amministrativo	2	1		1
C	Istruttore amministrativo	4	3		
B	Collaboratore esecutivo	2	2		

AREA 1 – Affari Generali, Contabilità, Bilancio, Protocollo, Archivio, Patrimonio, Servizi Sociali, Attività produttive e URP

Qualifica	Qualifica professionale	personale previsto dalla dotazione organica	personale in servizio
C	Istruttore amministrativo	1	1
D	Responsabile di area	1	1

AREA 2 – Affari Istituzionali, Progetti Strategici, Turismo, Agricoltura e Foreste

Qualifica	Qualifica professionale	personale previsto dalla dotazione organica	personale in servizio
B	Collaboratore esecutivo	2	2
C	Istruttore tecnico	1	1
D	Responsabile di area	1	1

AREA 3 - Infrastrutture, Trasporti, Protezione civile, Difesa del suolo, Politiche del territorio, Ambiente

Qualifica	Qualifica professionale	personale previsto dalla dotazione organica	personale in servizio
C	Istruttore	2	1

	tecnico/amministrativo		
D	Responsabile di area	1	1
Segretario	Segretario incaricato	1	1

LA PROCEDURA DI VALUTAZIONE. AVVIO E MODALITA' SEMPLIFICATA

Come riportato nel Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi, i documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio - DUP, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)/Piano delle Performance (PdP), lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, il PDO, nel quale è unificato organicamente il piano della performance, definisce, gli specifici obiettivi gestionali affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi gestionali sono accompagnati dalla descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.

Benché l'orizzonte temporale del PdP sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità.

Per *performance* si intende il grado con il quale un sistema realizza gli obiettivi che si è posto.

Da tale definizione deriva che:

- in assenza dell'individuazione di obiettivi risulta molto difficile selezionare indicatori coerenti e misurare la performance di un sistema;
- la misura della performance è strettamente correlata tanto ai fattori produttivi disponibili al sistema per raggiungere gli obiettivi prefissati quanto ad altri eventuali fattori e/o eventi che sfuggono al dominio del sistema stesso;

La *valutazione delle performance* concentra la sua attenzione sulla *prestazione* (o *performance*) del lavoratore, intesa come il contributo da lui fornito all'organizzazione, ciò che ha fatto, quale titolare del ruolo, utilizzando le sue competenze.

Performance organizzativa

La performance organizzativa (Ente e Aree/Servizi) ha per oggetto l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (trasparenza dell'operato dell'Amministrazione e rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi).

Gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione nella programmazione delle performance possono essere sintetizzati in:

- a) diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza;
- b) promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente;
- c) implementare l'attività di ascolto dei cittadini;
- d) migliorare la performance individuale dei singoli lavoratori agendo sull'organizzazione interna.

Inoltre, nell'ambito del raggiungimento di detti obiettivi, l'amministrazione intende attivare, in una ottica di progressività e compatibilmente alle risorse umane ed economiche a disposizione e tenendo conto del rapporto fra costi/benefici e tempo lavoro/risultati, sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini utenti/clienti su singoli servizi.

La valutazione della performance organizzativa dell'Ente sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

La valutazione della performance organizzativa dell'area/servizio sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutta l'area/servizio su cui verrà valutato il Responsabile dell'area/servizio Titolare di Posizione Organizzativa.

La performance individuale

La prestazione individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "*come* è stato fatto).

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "*cosa* è stato fatto");

Per valutare la prestazione è necessario definire la *prestazione resa*, ossia i risultati raggiunti e i comportamenti organizzativi tenuti dalla medesima persona. Il nostro sistema di valutazione si basa su di un *mix* di risultati e comportamenti organizzativi. Va peraltro tenuto presente che per le posizioni caratterizzate da ampia autonomia decisionale è più adeguata una valutazione incentrata prevalentemente sui risultati, mentre laddove l'autonomia è minore si rivela più adeguata una valutazione basata prevalentemente sui comportamenti organizzativi.

La valutazione delle prestazioni avviene con cadenza periodica, tipicamente annuale (il *periodo di valutazione*).

- a) Con la valutazione dei *comportamenti organizzativi* si tende a valutare l'insieme delle capacità tecniche, organizzative e relazionale possedute dalla persona. La tecnica utilizzata per rilevare i comportamenti scompone la prestazione in diversi fattori che descrivono i comportamenti e le capacità. Su ogni fattore viene espresso un giudizio in forma di punteggi.
- b) Nel caso della *valutazione per obiettivi*, l'oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi, precedentemente stabiliti in sede di PdP/PDO, e/o concordati tra Responsabile e collaboratore. La valutazione dei risultati è prevista ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato per i Responsabili incaricati delle posizioni organizzative, ma anche ai fini della corresponsione degli incentivi al resto del personale dipendente. Per tale forma di valutazione risulta imprescindibile il riferimento agli obiettivi di PdP/PDO che devono essere il più possibile chiari e misurabili attraverso diversi INDICATORI quali – quantitativi.
- c) La valutazione dei comportamenti organizzativi e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi saranno utilizzate contestualmente.

Tutti i processi produttivi dell'Ente, identificati attraverso obiettivi di attuazione delle politiche di governo e di innovazione organizzativa e gestionale, sono affidati alla responsabilità del management dell'Ente.

Gli obiettivi, che **possono riguardare anche l'attività ordinaria** purché vi siano specifici riferimenti temporali e quantitativi alla performance attesa, devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi si differenzieranno in:

Obiettivi di sviluppo (S): che tendono a realizzare un prodotto o un servizio qualitativamente nuovi o ad attuare miglioramenti radicali rispetto a quelli già esistenti

Obiettivi di miglioramento (MI) : che mirano ad un innalzamento sensibile dei requisiti di efficienza e/o di efficacia di prodotti o servizi già esistenti.

Obiettivi di mantenimento (MA) - è possibile anche predisporre “obiettivi di mantenimento” di risultati positivi già conseguiti l’anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni normative previste, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell’obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impiego del personale dell’ente.

Gli obiettivi possono essere assegnati anche individualmente o a un gruppo ristretto di personale.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di Posizione Organizzativa, ai sensi dell’art 9 c.1-bis del DLgs 150/09 così come modificato dal DLgs n. 74 del 25.05.2017, potrà essere collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, che dovrebbe essere adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata. Detta direttiva dovrà identificare le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati.

Tra gli obiettivi debbono comunque prevedersi quelli concernenti il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, compresi quelle relative agli obblighi di Trasparenza. Il Nucleo di Valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza.

Gli obiettivi indicati dal PDO possono essere ponderati (c.d. “pesatura”), in relazione alla loro rilevanza strategica e complessità realizzativa, in modo differenziato, ai fini della valutazione finale.

Indicatori

Gli indicatori sono gli strumenti atti a misurare l’attività e la produzione di servizi per disporre di un monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Un indicatore di *performance* è lo strumento che rende possibile l’attività di acquisizione di informazioni. Affinché il processo di misurazione sia rilevante, gli indicatori devono essere collegati ad obiettivi e devono puntare a generare risultati adeguati a questi obiettivi. Allo stesso tempo, il processo di misurazione deve essere trasparente e tendenzialmente replicabile.

Gli indicatori, quali strumenti di misurazione di grandezze quantitative e qualitative descrittive di fenomeni organizzativi, si classificano in base all’oggetto della misurazione.

Principali tipologie di indicatori:

- di attività
- cronologici
- di costi
- di efficienza
- di qualità

Indicatori di attività (A)

Forniscono informazioni essenziali sui volumi e gli andamenti quantitativi dell'attività in termini di risultati conseguiti (prodotti realizzati e servizi erogati) e/o in termini di risorse utilizzate (umane, strumentali e finanziarie) dagli uffici dell'ente.

In genere rappresentano la base per la costruzione di indicatori più complessi e permettono la costruzione di archivi per l'analisi dei trend storici.

Indicatori cronologici (T)

Indicatori che esprimono soprattutto e semplicemente i tempi di realizzazione e le fasi.

Indicatori di costi (C)

Sono indicatori costruiti per fornire informazioni sull'entità e l'andamento dei costi, e si ottengono raffrontando dati preventivi e consuntivi della contabilità finanziaria o i valori economici attesi con quelli che effettivamente emergeranno alla scadenza dell'obiettivo.

Indicatori di qualità(Q)

In termini generali esprimono la capacità dell'Ente di soddisfare i bisogni della propria collettività, che rappresenta un aspetto della gestione molto difficile da valutare in una realtà pubblica. Questi indicatori dovrebbero permettere di misurare il gradimento qualitativo da parte dell'utenza in relazione ai servizi erogati: occorrerà valutare servizio per servizio l'esigenza di ricorrere a strumenti di monitoraggio della qualità più o meno raffinati.

LE RELAZIONI DEI RESPONSABILI DI AREA SULLA ATTIVITA' SVOLTA E LA CONSEQUENTE RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI A CIASCUN SETTORE

A seguito della richiesta formulata dal Responsabile del Personale, i Responsabili d'Area hanno predisposto delle schede di valutazione per il personale non pesato riconducibile alle loro aree. Le relazioni presentate dai Responsabili di Area sono state tempestivamente trasmesse a cura del Responsabile del Personale al Nucleo di valutazione

GLI OBIETTIVI PERSEGUITI ED IL LIVELLO DI PERFORMANCE RAGGIUNTO DA CIASCUN RESPONSABILE DI AREA

Area 1 - Affari Generali, Contabilità, Bilancio, Protocollo, Archivio, Patrimonio, Servizi Sociali, Attività produttive e URP.

L'unità organizzativa di primo livello non ha subito mutamenti strutturali ed organizzativi nel corso dell'anno 2024 e la Responsabile della Area medesima, Dott.ssa Eleonora Albertazzi ha ricoperto tale ruolo per l'intero periodo di riferimento.

DIPENDENTE: ELEONORA ALBERTAZZI		P.O.		Categoria	Funzionario E.Q.				
N°	DESCRIZIONE	TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	Indicatore	Valore atteso nell'anno 2024	Valore Monitoraggio al 31/12/2024	Valutazione Indicatore	PESO OBIETTIVO	Valutazione Obiettivo
1	SERVIZIO FINANZIARIO: ADEMPIMENTI E RISPETTO PROCEDURE DI LEGGE E PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA	TR	A	Monitoraggio entrate, spese e variazioni di bilancio	100%	98%	31/12/2024	40%	98%
2	PREDISPOSIZIONE ED ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI NEI TERMINI PREVISTI DALLA VIGENTE NORMATIVA E DEI CONTRATTI	TR	A	Rispetto delle scadenze di legge	100%	95%	31/12/2024	15%	95%
6	PARTECIPAZIONE A BANDI	S	A	N. domande di candidatura inoltrate per partecipazione a bandi	1	1	31/12/2024	5%	94%
4	ATTUAZIONE INIZIATIVE WELFARE	TR	A	N. attività promosse nell'ambito delle iniziative integrate di innovazione sociale	2	2	31/12/2024	10%	98%
5	ATTIVITA' PRODUTTIVE: POLITICHE A SOSTEGNO DELLE ATTIVITA'. DEFINIZIONE E GESTIONE DI INIZIATIVE ED INTERVENTI PER L'EROGAZIONE DI CONTRIBUTI	S	A	N. Domande istruite e liquidate a valere sul Bando Distretti del Commercio	17	17	31/12/2024	10%	100%
6	GESTIONE DELLA SEGRETERIA PREDISPOSIZIONE ED ATTUAZIONE DEGLI ATTI DI INDIRIZZO POLITICO	MA	A	N° di atti e procedimenti sui quali si presta assistenza	103	125	31/12/2024	10%	98%
7	Gestione ed implementamento del Servizio Sociale Intercomunale	TR	A	Avvio procedure per la gestione associata SSI	Atti preparatori	Redazione bozza convenzione Gestione Associata SS	31/12/2024	10%	95%
8	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DL 33/2013								
								100%	96,86%

Area 2 - Affari istituzionali, Progetti strategici, Turismo, Agricoltura e Foreste

L'unità organizzativa di primo livello non ha subito mutamenti strutturali ed organizzativi nel corso dell'anno 2024 e il Responsabile della Area medesima, Dott. Giuseppe Bufalino ha ricoperto tale ruolo per l'intero periodo di riferimento.

DIPENDENTE: GIUSEPPE BUFALINO		P.O.		Categoria	Funzionario E.Q.				
N°	DESCRIZIONE	TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	Indicatore	Valore atteso nell'anno 2024	Valore Monitoraggio al 31/12/2024	Valutazione Indicatore	PESO OBIETTIVO	Valutazione Obiettivo
1	L.R. 31/2008 - MISURE FORESTALI E REGOLAMENTI ATTUATIVI	TR	A	Regolarità tempistiche adempimenti	100%	97%	31/12/2024	20%	97%
2	SUPPORTO ED ASSISTENZA ALLA COMMISSIONE PAESAGGIO DELLA COMUNITA' MONTANA	MA	A	N° pareri e procedimenti attivati /N° di pareri e procedimenti sui quali si presta assistenza	100%	95%	31/12/2024	10%	95%
3	PARERI E AUTORIZZAZIONE TRASFORMAZIONE DEL BOSCO - PARERI E AUTORIZZAZIONI STRADE AGRO-SILVO-PASTORALI	MA	A	N° pareri e procedimenti attivati /N° di pareri e procedimenti sui quali si presta assistenza	100%	97%	31/12/2024	15%	97%
4	MULTE CFS E VIGILANZA ECOLOGICA (VERIFICHE PAGAMENTI, IRROGAZIONI, ORDINANZE INGIUNZIONI, PIGNORAMENTI, OPERE DI RIPRISTINO, ARCHIVIAZIONE)	MA	A	N° procedimenti attivati /N° procedimenti sui quali si presta assistenza	100%	97%	31/12/2024	10%	97%
5	DENUNCE TAGLIO LEGNA (REDAZIONE, CONTROLLI, ARCHIVIAZIONE)	S	A	N° procedimenti attivati /N° procedimenti sui quali si presta assistenza	100%	98%	31/12/2024	10%	98%
7	PROGRAMMAZIONE NEGOZIATA E COORDINAMENTO ATTIVITA STRATEGICHE DI SUPPORTO ALL'ENTE (Aree Interne, PNRR, Relazioni esterne)	S	A	Chiusura delle rendicontazioni	100%	97%	31/12/2024	20%	97%
8	COORDINAMENTO E ATTUAZIONE PROGRAMMATICA DELLA STRATEGIA TURISTICA DELL'AREA E DELLE AZIONI DI COMUNICAZIONE E SVILUPPO	S	A	N. iniziative attivate	1	1	31/12/2024	5%	98%
9	SUPPORTO AL SERVIZIO PER ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI E CONTABILI	TR	T	Monitoraggio entrate, spese e variazioni di bilancio	100%	97%	31/12/2024	5%	97%
10	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DL 33/2013	TR	A	Rispetto provvedimenti in materia	100%	90%	31/12/2024	5%	90%
								100%	96%

Area 3 - Infrastrutture, Trasporti, Protezione Civile, Difesa del suolo, Politiche del territorio, Ambiente, CuC.

L'unità organizzativa di primo livello non ha subito mutamenti strutturali ed organizzativi nel corso dell'anno 2024 e la Responsabile della Area medesima, Dott.ssa Ing. Stefania Camerini ha ricoperto tale ruolo per l'intero periodo di riferimento.

DIPENDENTE: STEFANIA CAMERINI		P.O.		Categoria	Funzionario E.Q.				
N°	DESCRIZIONE	TIPO OBIETTIVO	TIPO INDICATORE	Indicatore	Valore atteso nell'anno 2024	Valore Monitoraggio al 31/12/2024	Valutazione Indicatore	PESO OBIETTIVO	Valutazione Obiettivo
1	PARTECIPAZIONE A BANDI REGIONALI E PNRR	S	A	N. domande di candidatura inoltrate per partecipazione a bandi	1	2	31/12/2024	10%	100%
2	ECOLOGIA E ANTINCENDIO BOSCHIVO - COORDINAMENTO E GESTIONE DEI SERVIZI E DEI FONDI REGIONALI	MA	A	Regolarità e rispetto delle attività GEV e AIB	100%	98%	31/12/2024	20%	98%
3	Strategia Nazionale per le aree interne - POR FESR ASSE IV E ASSE VI. CONCLUSIONE RENDICONTAZIONI E AVVIO PROCEDURE IN CALENDARIO.	MA	A	Avvio procedure nuova strategia e passaggio da Aree Interne a POC di n. 7 Interventi	100%	97%	31/12/2024	30%	97%
4	ATTIVAZIONE E GESTIONE SERVIZIO CUC - CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	MA	A	N. Procedure attivate	5	7	31/12/2024	20%	100%
5	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DL 33/2013	TR	A	Rispetto provvedimenti in materia	100%	90%	31/12/2024	10%	90%
6	SUPPORTO AL SERVIZIO FINANZIARIO PER ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI/CONTABILI	MA	A	Monitoraggio Entrate e Spese rendicontate	100%	97%	31/12/2024	10%	97%
								100%	97,00%