

UNIONE MONTANA MEDIA OSSOLA

(Provincia del Verbano Cusio Ossola)

Piano integrato di attività ed organizzazione

PIAO 2026/2028

Sottosezione

PIANO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2026

OBIETTIVI SETTORE FINANZIARIO

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
Piano annuale dei flussi di cassa	<p>Aggiornamento trimestrale del Piano annuale dei flussi di cassa per l'esercizio 2026. Dovrà evidenziare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gli scostamenti rispetto alle previsioni; • le cause degli scostamenti; • le misure correttive adottate o da adottare; Tempi di realizzazione: trimestrale. <p>Tempi di realizzazione: trimestrale Indicatori di risultato: Verifica del Responsabile del Servizio Finanziario (attestazione ed una verifica infra annuale)</p>	40%
Tempestività dei pagamenti	<p>Il legislatore, con l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, prevede che tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture (e ai rispettivi dirigenti apicali) relativo al rispetto dei tempi di pagamento, secondo la normativa vigente. Il rispetto degli obiettivi sarà verificato attraverso l'indicatore annuale di ritardo elaborato dalla Pcc, secondo la legge n. 145/2018.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31.12.2026 Indicatori di risultato: Target: valori non superiori a 0</p>	30%

Fonti ATO e attuazione fondo montagna	Gestione Fondi ATO e fondo montagna L.R. 14 - attuazione: a) atti prodromici alla presiposizione delle schede di intervento; b) imputazione della risorse alle annualità di riferimento; c) rapporti con i Comuni dell'Unione econ il Comune concvenzionato di Domodossola d) rendicontazione delle spese ad ATO1 Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2026 Indicatori risultato: verifica del Vice Segretario (attestazione ed una verifica infra annuale) degli atti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente".	30%
--	--	------------

OBIETTIVI SETTORE SEGRETERIA

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
Fonti ATO e attuazione fondo montagna	<p>Gestione Fondi ATO e fondo montagna L.R. 14 - attuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> e) atti prodromici alla presiposizione delle schede di intervento; f) imputazione della risorse alle annualità di riferimento; g) rapporti con i Comuni dell'Unione econ il Comune concvenzionato di Domodossola h) rendicontazione delle spese ad ATO1 <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2026 Indicatori risultato: verifica del Vice Segretario (attestazione ed una verifica infra annuale) degli atti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente".</p>	30%
Attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza	<p>Il Responsabile del Servizio ed il personale assegnato dovranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) curare la concreta attuazione delle misure previste dal PTPCT – Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza b) aggiornare le pagine web del sito internet comunale collegate alla pagina "Amministrazione Trasparente" e relative sottosezioni, riguardanti il settore di riferimento. In particolare dovrà essere aggiornato, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservando gli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici, nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2026 Indicatori risultato: verifica del Vice Segretario (attestazione ed una verifica infra annuale) degli atti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente".</p>	40%

Scuole di montagna	Gestione e rendicontazione delle scuole primarie dei Comuni dell'Unione ai fini del riconoscimento del contributo regionale: a) comunicazione coi Comuni b) istruttoria delle pratiche c) comunicazione dei progetti alla Regione d) avvio attività e) rendicontazione <u>Tempi di realizzazione:</u> 31 dicembre 2026 <u>Indicatori risultato:</u> verifica del Vice Segretario (attestazione ed una verifica infra annuale)	30%
---------------------------	--	------------

Indicatori di raggiungimento della performance collettiva:

La valutazione del grado di raggiungimento della performance di unità organizzativa viene effettuata in sede di processo di valutazione, sulla base delle risultanze del consuntivo, attribuendo i seguenti punteggi:

Obiettivo non raggiunto: 0 punti (l'obiettivo si considera non raggiunto se non è stata posta in essere l'attività necessaria per il raggiungimento dello stesso)

Obiettivo parzialmente raggiunto: da 1 a 89 punti

Obiettivo raggiunto: da 90 a 100 punti

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo dell'unità organizzativa rappresenta il criterio di valutazione dei responsabili della stessa.

Indicatori di raggiungimento della performance individuale:

Le competenze sono il patrimonio complessivo di qualità personali e conoscenze professionali che i dipendenti posseggono e che vengono utilizzate per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. E' un capitale, un bene valutabile, osservabile e migliorabile nel tempo attraverso processi di apprendimento e sviluppo. Le competenze si traducono in comportamenti organizzativi individuali e sono tra loro strettamente connessi. Tale valutazione ha l'obiettivo di valutare i comportamenti del dipendente in relazione alle attese dell'organizzazione.

La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non potrebbe valorizzare in maniera esaustiva tutte le ulteriori attività svolte all'interno dell'organizzazione; dovendo ricorrere a obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, non riuscirebbe a evidenziare il contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi stessi.

In questo contesto, risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento del sistema di valutazione che i soggetti che hanno un ruolo attivo di valutazione effettuino una significativa differenziazione dei giudizi dei comportamenti dei propri collaboratori. La valutazione viene svolta dal Vice Segretario.

La performance individuale viene valutata sulla base delle schede di valutazione già adottate dall'Ente.