

# CONSORZIO INTERCOMUNALE SOGGIORNI CLIMATICI

VIA MACELLO N. 23 – 37121 VERONA

Codice Fiscale n. 93005600239 – Partita I.V.A. n. 01545720235

Telefono 045 593335 – Fax 045 8031046

e-mail: [segreteria@consorziosoggiorniverona.it](mailto:segreteria@consorziosoggiorniverona.it) – pec: [cisoc@pec.it](mailto:cisoc@pec.it)

## PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI TRIENNIO 2025 – 2027

### PREMESSO

che il Consorzio, costituito in data 27 febbraio 1995, avrà la sua naturale scadenza in data 27 febbraio 2025 come previsto dall'art. 4 (durata, modifiche e scioglimento), 1° comma dello Statuto, che stabilisce la durata dell'Ente in anni 30 (trenta);

### VISTO

- che in data 27 febbraio 2025 si avrà il compimento del 30° anno di attività con decorso del termine per la sua durata;

### CONSIDERATO

- che nel corso dell'anno verranno cessate tutte le attività del Consorzio;

si ritiene di

### CONFERMARE

anche per il restante periodo di esercizio 2025 l'attuale Piano Triennale Della Performance e degli Obbiettivi, strutturando la performance organizzativa e individuale in relazione all'obbiettivo finalizzato alla dismissione dell'Ente.

Il Piano della Performance introdotto e disciplinato dall'art. 10 del D.L.vo n. 150/2009, è un documento programmatico e di comunicazione triennale dove, in base alle risorse assegnate all'Ente, sono indicati gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende un insieme di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, l'applicazione e l'acquisizione di competenze.

La performance organizzativa esprime la capacità di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

La performance tende pertanto all'attuazione e all'espletamento di tutte le attività amministrative per la dismissione dei servizi sociali erogati e dell'Ente stesso.

I tratti essenziali degli **obbiettivi generali** del piano della performance, definiti dall'art. 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono posti in relazione agli **obbiettivi specifici** fissati dagli organi di indirizzo del Consorzio e dal suo Statuto, fra questi possono rilevarsi:

- il miglioramento delle proposte delle località turistiche;
- il miglioramento della qualità dei trasporti;

- il miglioramento della qualità delle proposte alloggiative;
  - il miglioramento dei servizi fruiti durante il soggiorno;
  - il miglioramento del grado di soddisfazione dei partecipanti;
- tali parametri dovranno tuttavia essere posti in relazione con la disponibilità delle risorse organizzative e del personale dell'Ente.

## **TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL PIANO**

il Consorzio ha l'obbligo di comunicare i contenuti del Piano della Performance secondo le modalità previste dalla legge e dalle disposizioni regolamentari in materia di trasparenza. Il Piano viene reso disponibile e pubblicato sul sito web dell'ente.

**Tempi di attuazione: Incidenza annuale**  
**Data inizio: 01.01.2025 - Data finale: 27.02.2025**

### **Performance ORGANIZZATIVA**

#### **Programmazione anno 2025**

con riferimento agli obiettivi triennali, gli obiettivi per l'anno 2025, fino al 27 febbraio, sono delineati con riguardo:

- ad una corretta erogazione di eventuali informazioni richieste dall'utenza.

Come indicatori per la valutazione della performance organizzativa attesa e quella successivamente effettivamente realizzata, è possibile assumere:

- la gestione e l'organizzazione delle operazioni di chiusura dell'Ente.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa non può inoltre prescindere dal considerare alcuni fattori:

- efficienza/efficacia, al fine della gestione delle operazioni di dismissione dell'Ente;

Gli obiettivi, limitati a soli due mesi, rappresentano, quindi, i traguardi finali da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento della cessazione delle attività sociali assicurando le dovute informazioni, in caso di richiesta, all'utenza.

### **Performance INDIVIDUALE**

#### **Programmazione anno 2025**

Si evidenzia che gli obiettivi della performance individuale sono strettamente collegati alla performance organizzativa.

Particolare riguardo verrà posto alla responsabilità individuale nell'ambito:

- delle mansioni affidate al fine della dismissione dell'Ente;
- negli obiettivi affidati al fine della dismissione dell'Ente;
- dei compiti assegnati al personale e del grado di attuazione in relazione alle risorse poste a disposizione (tecnologiche e finanziarie);
- dell'erogazione delle informazioni / richieste dall'utenza che ne fa richiesta.

**La performance individuale (art. 9 del D.L.vo 159/2009), è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione.**

All'interno dell'ente la definizione delle attività/responsabilità che ciascun dipendente è chiamato a svolgere/assumere, è strumento che consente all'ente di valutare ogni specifica posizione soggettiva.

La misurazione e la valutazione della performance individuale concerne pertanto:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura assegnati;
- 2) le competenze dimostrate;
- 3) i comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nell'ambito lavorativo;
- 4) la qualità del contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente.

L'oggetto della valutazione non sarà la persona, ma le modalità e le capacità con le quali essa esplica la propria attività lavorativa nel contesto di appartenenza, da considerare pertanto:

- il modo di agire e di relazionarsi con eventuali soggetti che chiedono informazioni;
- il modo di esplicitare le proprie competenze;
- la capacità di contribuire sulla performance organizzativa;
- la capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati.

Per i motivi sopra espressi, la valutazione della performance individuale non dovrà riferirsi al carattere del dipendente ma alla differenza da questo apportata tra i risultati attesi e quelli effettivamente raggiunti.

**La programmazione operativa di breve periodo e la definizione chiara delle mansioni del personale sono pertanto posti in relazione con il raggiungimento dell'obiettivo della dismissione dell'Ente.**

**Alla luce di quanto evidenziato:**

anche nel corso del primo bimestre del 2025, al fine di poter sopperire alle carenze di personale, alle assenze dal lavoro per ferie, malattia ecc., e per non interrompere o rallentare l'attività amministrativa, sono confermate le mansioni e l'inquadramento lavorativo del personale in quanto, entrambi i dipendenti, svolgono sostanzialmente le medesime funzioni.

## **II PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE**

E' il documento che definisce gli obiettivi generali del Consorzio e di ogni singolo dipendente, nonché i criteri per valutare se gli obiettivi generali e individuati sono stati raggiunti.

Il presente piano valuta e disciplina le linee generali del ciclo di gestione della performance nonché il sistema premiale per i dipendenti intesi come risorsa umana, ma offre anche spunti e procedure per migliorare i risultati.

La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Consorzio, alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e all'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti.

Obiettivo della misurazione e della valutazione della performance è anche l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su alcuni elementi fondamentali:

- il piano della performance,
- il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo,

- il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale.

### **La comunicazione degli obiettivi tramite portale**

La realizzazione degli obiettivi prevede azioni concrete atte al raggiungimento della finalità di dismissione del Consorzio, fra queste ricade anche l'implementazione delle modalità e dei tempi delle comunicazioni e informazioni destinate all'utenza qualora richieste.

Il portale internet del Consorzio costituisce il sistema di pubblicità più indicato delle informazioni e costituisce un elemento dinamico per relazionarsi con l'utenza.

## **Verifica della Performance**

**La performance quale obiettivo generale dell'Ente e individuale del personale** (due sole persone assunte a tempo indeterminato), sarà posta in relazione alle azioni messe in campo al fine della dismissione dell'Ente.

**Misure generali e quantificabili** per la valutazione della performance individuale del personale si possono individuare:

- nella preparazione professionale di conoscenze necessarie e sufficienti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- nella motivazione al miglioramento del livello di professionalità, anche attraverso l'aggiornamento;
- nella capacità organizzativa del proprio lavoro: capacità di utilizzare informazioni e risorse secondo metodi logici per lo svolgimento di un lavoro produttivo;
- nell'efficienza operativa intesa come apporto individuale al conseguimento degli obiettivi,
- nella tempestività, puntualità e precisione nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- nel rispetto dei termini del procedimento stabiliti dalle norme legislative e regolamentari;
- nella predisposizione e consapevolezza a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali le esigenze particolari e generali del Consorzio, anche se impreviste; qualora sorte;
- nel gestire i rapporti con le persone, mantenendo un rapporto professionale di comprensione e cordialità nello scambio delle informazioni richieste al fine della promozione, anche in quest'ultima fase, dell'immagine dell'Ente.

## **Valutazione della Performance**

Come indicatori della performance quantificabili e significativi che permettono di misurare l'andamento dell'organizzazione e sviluppo dell'attività di cessazione delle attività sociali del Consorzio nei suoi vari aspetti, è possibile considerare:

### **- gli obiettivi gestionali (o di mantenimento)**

sono quelli che hanno il carattere dell'ordinarietà in quanto derivanti dal rispetto di disposizioni normative di rango legislativo, statutario o regolamentare relative al settore di competenza.

Il loro assolvimento è comunque funzionale e diretto alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali, in quanto tali, non necessitano di essere stabiliti espressamente.

- **gli obiettivi specifici** su cui puntare nell'arco temporale di esercizio, sono quelli finalizzati al perseguimento dei programmi e azioni poste dall'organo di indirizzo al fine della dismissione dell'attività del Consorzio, **ne danno concretezza**:
- la definizione unitaria, da parte degli Enti consorziati, delle finalità generali della dismissione delle attività specifiche del Consorzio;
- la trasparenza, intesa anche come pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente delle informazioni concernenti il perseguimento della dismissione delle attività sociali del Consorzio.

### **Misurazione della performance**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Consorzio, si caratterizza per un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale.

La valutazione dei risultati conseguiti e risultante dalla Relazione sulla performance validata (Performance organizzativa) è posta alla base della valutazione del personale che vi lavora e dei rispettivi responsabili.

**Il punteggio complessivo relativo alla valutazione della performance del dipendente è determinato:**

A) per il 50 % in base al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al Consorzio (Performance organizzativa);

B) per il 50% sulla base della valutazione delle capacità professionali individuali (Performance individuale).

Il punteggio relativo alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi (lettera A) è attribuito in misura proporzionale agli obiettivi assegnati al Consorzio ed effettivamente realizzati secondo quanto emerge dalla "Relazione sulla performance" validata dal C.d.A.

A tal fine, in sede di programmazione, agli obiettivi possono essere attribuiti pesi diversi a seconda del rilievo qualitativo e quantitativo, del carattere di innovazione degli stessi e della loro rilevanza nella strategia politica complessiva dell'Amministrazione.

La valutazione e la misurazione della performance individuale (lettera B) viene effettuata dal responsabile di Area relativamente al personale di propria competenza.

### **Premi annuali sui risultati della performance**

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alle performance "organizzativa" ed "individuale" del personale non titolare di posizione organizzativa, nonché della maggiorazione del premio individuale, sono disciplinati dalla contrattazione integrativa decentrata cui si rinvia.

Ai dipendenti è attribuito un premio di risultato, graduato in base alla valutazioni, in conformità alla valutazione del Responsabile di Area e a quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nonché dai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato disciplinati dalla contrattazione integrativa decentrata di ciascun ente cui si rinvia.

### **OSSERVAZIONI**

nel corso dell'ultimo triennio la struttura del Consorzio ha avuto la seguente flessione di organico:

- dall'aprile 2019, l'incarico di Direttore generale non è stato rinnovato;
- dal gennaio 2018, n.1 Istruttore direttivo, responsabile dell'area Amministrativa, è stato collocato a riposo senza alcuna sostituzione;
- dal novembre 2020, n.1 Esecutore amministrativo è stato collocato a riposo senza alcuna sostituzione;

tale diminuzione di personale ha determinato che il Consorzio abbia attualmente la seguente disponibilità di personale:

- n. 2 Istruttori cat. C 1;
- n. 1 Segretario a tempo determinato scadente il 31/10/2024;
- n. 1 Istruttore Direttivo cat. D in convenzione con il Comune di Grezzana scadente il 30/04/2024 che funge da responsabile delle 2 Aree del Consorzio (Affari Generali – Finanziaria);

**ne consegue:**

che il raggiungimento degli obiettivi assegnati, generali e individuali, è stato sempre in stretta relazione con le risorse umane e finanziarie a disposizione dell'Ente, pertanto, il processo di misurazione e rendicontazione degli obiettivi raggiunti e la loro valutazione finale nel merito, non può prescindere dal considerare la peculiarità strutturale e organizzativa del Consorzio.