



# **COMUNE DI MONTEPAONE**

*Provincia di Catanzaro*

## **Relazione sulla Performance Anno 2022**

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 07/06/2023

## **1. PRESENTAZIONE**

La presente Relazione intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2022, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La strutturazione del Piano delle Performance del Comune di Montepaone si era posta l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato, nel Documento unico di programmazione (DUP), nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del Comune. (Il Documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex D.L.vo n. 33/2013).

La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, 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 "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La relazione contiene dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo performativo, ma soprattutto contiene gli obiettivi che ne rappresentano il contenuto ed i risultati raggiunti.

La relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;
- la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di: trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità.

La Relazione ha finalità divulgative e perciò deve essere redatta in forma snella, sintetica e comprensibile (ANAC, Delibera n. 05/2012). Viene pubblicata in "Amministrazione trasparente" nella sezione "Performance".

## **2. IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3 del D.Lgs. 150/2009).

Attraverso la gestione del sistema della performance voluto dal legislatore, si indirizzano le Amministrazioni a focalizzare l'attenzione sui risultati e sulle ricadute nel medio lungo termine delle strategie applicate (output, outcome) e a porsi l'obiettivo di sviluppare modalità di gestione volte al miglioramento degli stessi.

Per attuare tali principi generali, la legge stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MONTEPAONE**

L'organizzazione degli uffici e del personale si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, professionalità e responsabilità. L'assetto organizzativo è determinato sulla base delle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti che l'Amministrazione definisce con gli atti di programmazione.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 20/10/2011, ne definisce l'ambito operativo, il livello di autonomia e responsabilità.

Il Comune non ha nel proprio organico personale di qualifica dirigenziale per cui le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4 lett. d), sono state attribuite, a seguito di provvedimenti motivati, dal Sindaco, come previsto dal comma 2 dell'art. 109 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL) a personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente alla Cat. D (ora Funzionario di E.Q.);

Il Segretario Comunale, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e ne coordina l'attività.

Il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2022 risulta dal prospetto che segue:

<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>	<b>AREE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>POSTI PREVISTI</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>POSTI VACANTI</b>
	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Amministrativo	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttori amministrativi	4	4	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Insegnanti scuola materna	2	2	0
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatori Esperti Amministrativi	4 (di cui 1 part -time)	4 (di cui 1 part- time)	0
	AREA DEGLI OPERATORI	Operatori Amministrativi	2 (di cui 1 part -time)	2 (di cui 1 part- time)	0
<b>AREA TECNICA LL.PP</b>	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario tecnico	1	1	0
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto Tecnico	1	1	0
<b>AREA FINANZIARIA TRIBUTI</b>	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario contabile	1	1 Tempo determinato	<b>**1</b>

	AREA DEGLI ISTRUTTOTTI	Istruttore	1 part-time	0	1 part-time
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatori Esperti	3 (di cui 1 part-time )	3 (di cui 1 part-time )	0
	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore	1 part time	1 part time	0
<b>AREA URBANISTICA</b>	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario tecnico	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTOTTI	Istruttore vigilanza	6 (di cui 2 part time)	6 (di cui 2 part time)	0
	AREA DEGLI ISTRUTTOTTI	Istruttore tecnico	1	1	0
	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatori Esperti	3	3	0
	AREA DEGLI OPERATORI	Operatore	1 part time	1 part time	0
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>33</b>	<b>32</b>	<b>1</b>

Sulla base di specifiche competenze ed attribuzioni professionali sono stati individuati, con appositi Decreti Sindacali, le figure a cui affidare la gestione 2022, come qui di seguito riportate:

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA AD INTERIM: **Geom. Francesco FICCHI'**

RESPONSABILE AREA TECNICA LL. PP. - **Ing. Vittorio Procopio;**

RESPONSABILE AREA TECNICA URBANISTICA: **Geom. Francesco FICCHI'**

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA E TRIBUTI: – **Dott.ssa Anna Cerminara;**

#### **4. ATTI DI PROGRAMMAZIONE**

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 29/11/2021, l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;

Con deliberazione di Giunta comunale n. 08 del 26/01/2022, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione provvisorio – Obiettivi 2022;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 27.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) relativa al periodo 2022/2024;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 27.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022/2024;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 18.05.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e della Performance – documento integrato del Comune di Montepaone, pubblicato ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Piano della Performance per il triennio 2022/2024;

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2023-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 27/04/2022 e pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, delle risultanze conseguite al 31/12/2022, come relazionate da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

Il sistema globale di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che ha fissato le - priorità politiche;
- Responsabili dei servizi e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- nucleo di valutazione: che ha verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.

La presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs. 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune di Montepaone.

Successivamente, la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. 150/2009, è l'atto finale che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Quindi il Nucleo di valutazione redigerà la proposta di valutazione delle Posizioni organizzative e del Segretario comunale ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 80 del 03/08/2020.

## **5. OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

### **5.1 Obiettivi assegnati**

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance, costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti/Responsabili dei servizi gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 72 del 18.05.2022, ha approvato il Documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance 2022/2024, ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi. Gli obiettivi inseriti nel predetto piano, risultano coerenti con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale e con gli altri documenti di programmazione (DUP e Bilancio di previsione).

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per questo ente in vigore dall'anno 2023, per effetto dell'**art. 6** del DL 9 giugno 2021, n. 80, il Piano esecutivo di gestione (PEG) rimane obbligatorio, ma viene svuotato di parte degli obiettivi gestionali. Infatti, l'art. 1, comma 4, **DPR 24 giugno 2022, n. 81** (che

individua i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO), sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione" (PEG). Di fatto si tolgono dal PEG gli obiettivi di performance dell'Ente, che rientrano nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80.

I prospetti relativi agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi sono riportati nel Piano esecutivo di gestione provvisorio – Obiettivi 2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 08 del 26/01/2022, confermati quasi integralmente nel Documento integrato del piano esecutivo di gestione e del piano delle performance 2022/2024 pubblicato ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Piano della Performance. Per ciascuno di essi è riportato il peso e il grado di raggiungimento.

In allegato si riportano N. 4 (quattro) relazioni dei Responsabili dei Servizi, nonché del Segretario del Comune di Montepaone sul grado di raggiungimento degli obiettivi – Anno 2022.

## **5.2 Risultati raggiunti**

L'attuazione dei programmi è stata perseguita con la formulazione e il raggiungimento di obiettivi coerenti con le strategie dell'amministrazione. Gli obiettivi di ciascuna area sono stati quasi tutti raggiunti, alcuni scostamenti sono stati causati dalla gestione di attività non programmate e urgenti relative all'attivazione di progetti finanziati con il PNRR per circa undici milioni di euro, che ha coinvolto tutte le aree funzionali, nonché da carenza di fondi di bilancio che hanno determinato l'espunzione di alcuni obiettivi (operativi e strategici) nell'area Lavori pubblici e Finanziaria/Tributi. Per quanto non siano state attivate indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza a livello generale sui servizi erogati, non sono emerse comunque criticità o disservizi di rilievo. Tenuto conto delle attività non programmate, il grado di attuazione dei programmi delle quattro aree in cui è ripartita l'organizzazione apicale del Comune, è stato, nel complesso, soddisfacente.

Negli anni avvenire si lavorerà al fine di migliorare la performance, sia individuale che collettiva, attraverso la risoluzione delle criticità riscontrate, apportando le modifiche utili alla maggiore trasparenza e comprensibilità dei risultati relativi all'operatività dei vari servizi. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di proseguire nel percorso avviato e perfezionare ulteriormente i propri strumenti, sia da un punto di vista formale che da un punto di vista sostanziale, ma principalmente punterà l'attenzione alla riduzione dei tempi di redazione degli strumenti programmatori e alla determinazione degli obiettivi coerenti all'esigenze dell'amministrazione degli utenti e alle risorse umane e strumentali a disposizione.

Si riportano qui di seguito le schede riepilogative contenenti lo stato di realizzazione degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile e al Segretario comunale.



## AREA FINANZIARIA

### Obiettivo strategico n. 1 – Miglioramento della capacità di riscossione dell'Ente. (Peso 20 %)

Descrizione	La buona salute finanziaria dell'ente è da considerarsi condizione imprescindibile per poter porre in atto le condizioni di sviluppo del territorio. Il miglioramento della capacità dell'Ente di assolvere agli obblighi contrattuali assunti in ciascun anno è diventata, con l'entrata in vigore della nuova contabilità finanziaria potenziata, una esigenza imprescindibile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, da cui dipendono il pareggio sostanziale del bilancio, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica e il rispetto dei tempi di pagamenti dei debiti.										
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.										
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 29/11/2021e nota di aggiornamento approvata con deliberazione consiliare n. 11 del 27.04.2022.										
Indicatori											
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target			RISULTATI RAGGIUNTI	
							2022	2023	2024		
<u>Incremento entrate IMU e TARI</u>	n. incremento entrate IMU > rispetto al 2021; n. incremento entrate TARI > rispetto al 2021 <u>entrate IMU 2021-entrate IMU 2022</u> ENTRATE IMU 2021 <u>entrate tari 2021-entrate tari 2022</u> entrate tari 2021	Contabilità Ente	Interna	%	100%	Anno 2021	20%	30%	35%	50%	
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori								
			Titolo		Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target			
1.1Allineamento piattaforma crediti commerciali. La Piattaforma dei Crediti commerciali serve a certificare e tracciare le operazioni sui crediti di somme dovute dalla		20	Redazione report entro il 31/12/2022		100	ON/OFF	ND	ON		100%	

PA per appalti, forniture, somministrazioni e prestazioni professionali.								
1.2 – Affidamento del servizio di bonifica banca dati IMU e TARI e accertamenti esecutivi		40	Aggiudicazione appalto servizio entro il 31/07/2022	100	ON/OF F	ND	O N	100%
1.3 – Rimodulazione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale (art. 1, commi 992-994 - Legge di bilancio 2022)		40	Predisposizione proposta per il consiglio entro il 30/04/2022	100	ON/OF F	ND	ON	100%

## AREA TECNICA –LAVORI PUBBLICI

### **Obiettivo strategico n. 2 – Migliorare i processi di funzionamento interni e di erogazione dei servizi dell'Ente. (Peso 30 %)**

Descrizione	Attivazione di procedure per il controllo di tutte le concessioni cimiteriali scadute al 31/12/2021. Ricerca e contatti con gli eredi dei defunti interessati. Rinnovo di concessione e/o rinuncia. Al termine l’Amministrazione beneficerà di maggiori introiti derivanti da rinnovi di concessioni e disponibilità di loculi derivanti da rinunce.										
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.										
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 29/11/2021 nota di aggiornamento approvata con deliberazione consiliare n. 11 del 27.04.2022.										
Indicatori											RISULTATI RAGGIUNTI
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target				
							2022	2023	2024		

Verifica concessioni cimiteriali scadute e sistemazione pratiche amministrative correlate a rinnovi e mancati rinnovi	N° concessioni rinnovate /su N. totale concessione scadute al 31/12/2021	Atti gestionali	Interna	%	100%	N.D.	50%	70%	100%	N.A.
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori							
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target			
2-1 Censimento cimiteriale Redazione “Mappa cimiteriale” e inserimento dati nel software gestionale dell’Ente.		40 %	Redazione “Mappa cimiteriale” e attestazione inserimento dati nel software gestionale entro il 31/12/2022	100	ON-OFF	ND	ON	N.A		
2-2 Tutela decoro urbano igiene e sicurezza pubblica.  Rilevazione nel centro storico degli immobili in stato di abbandono con specifica indicazione di quelli che possono costituire pericolo alla pubblica incolumità		30 %	Presentazione relazione tecnica di rilevazione entro il 31/12/2022	100	ON-OFF	N.D.	ON	100%		
2-3 Monitoraggio stato di realizzazione del programma triennale dei lavori pubblici elenco annuale 2022		30%	Presentazione Report entro il 30/11/2022 sullo stato di realizzazione delle opere pubbliche ricomprese nell’elenco annuale 2022	100	ON-OFF	ND	ON	100%		

## AREA TECNICA -URBANISTICA

### Obiettivo strategico n. 3 – Migliorare i processi di funzionamento interni e di erogazione dei servizi dell'Ente. (Peso 30 %)

Descrizione	L'efficienza della macchina amministrativa oggi rappresenta uno dei temi principali per la valutazione della qualità degli enti pubblici sia per quello che riguarda il funzionamento dei processi interni che per quello che riguarda l'erogazione dei servizi al cittadino. A tal fine indispensabili al buon funzionamento dell'organizzazione è la presenza di regole riguardanti le modalità di erogazione dei pubblici servizi che devono essere chiare, semplici ed efficaci.									
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.									
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 29/11/2021 e nota di aggiornamento approvata con deliberazione consiliare n. 11 del 27.04.2022.									
Indicatori										
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target			RISULTATI RAGGIUNTI
							2022	2023	2024	
Migliorare la gestione del territorio con razionalizzazione di alcuni servizi	S.U.E. n. richieste evase/n. richieste pervenute.	Atti gestionali	interna	%	100%	N.D.	50%	70%	100 %	100%
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori							
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target			
3-1 Predisposizione regolamento comunale per la disciplina dell'area mercatale.		30 %	Predisposizione proposta per il Consiglio entro il 31/07/2022	100	ON-OFF	ND	ON		100%	
3-2 Censimento degli impianti pubblicitari esistenti			Presentazione Report entro il 30/09/2022 di tutti gli impianti	100	ON-OFF	N.D.	ON		100%	

		30 %						
3-3 Sistemazione toponomastica e numerazione civica. Il rifacimento delle targhette dei numeri civici e delle vie, ha il preciso obiettivo di migliorare il proprio arredo urbano e di armonizzare la numerazione sul territorio comunale, ad oggi incompleta e in alcune zone del tutto assente.		40%	Acquisto e posa di tutte le Targhe viarie mancanti e numeri civici entro il 31/10/2022	100	ON-OFF	ND	ON	100%

#### AREA AMMINISTRATIVA

##### Obiettivo strategico n. 3 –Razionalizzazione servizi amministrativi e riduzione dei costi. (Peso 20 %)

Descrizione	Una “PA digitale ideale” è innanzitutto una PA dematerializzata, dove le informazioni, da e verso l’esterno, ma anche e soprattutto all’interno, circolano rapidamente, con il minor uso di carta possibile, in modo chiaro, sicuro, giuridicamente corretto, pertanto l’informatizzazione costituisce una leva essenziale per bilanciare l’efficienza con la carenza di risorse.										
Dati di contesto e analisi critica	Il Comune opera in un contesto caratterizzato da enormi criticità quali la carenza di personale e la limitatezza delle risorse finanziarie.										
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato	DUP 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 29/11/2021 nota di aggiornamento approvata con deliberazione consiliare n. 11 del 27.04.2022.										
Indicatori											
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target			RISULTATI RAGGIUNTI	
							2022	2023	2024		
Miglioramento ed adeguamento dei servizi generali dell’Ente	Numero di atti archiviati digitalmente su numero totale atti pervenuti	Dati dell'Ente	Interna	Numero	100%	Anno 2022	50%	70%	100%	100%	
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo	Indicatori								

		(%)	Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target	
4.1 Adeguamento sito istituzione alle disposizioni dell'AGID		40	Report entro il 31/03/2022	100	%	ND	ON	100%
4.2 Attuazione gestione giuridica degli istituti contrattuali		40	Stipula contratto integrativo decentrato anni 2021/2022 Entro il 30/10/2022	100	ON-OFF	N.D.	ON	OFF Vedi relazione
4.3 Organizzazione e gestione personale: Rideterminazione dotazione organica e fabbisogni di personale 2022/2024		20	Predisposizione proposta per la Giunta Entro il 10/03/2022 Attuazione programma Fabbisogno personale Entro il 31/12/2022	100	ON-OFF	N.D.	ON	100%

# Piano delle performance 2022/2024

## Scheda obiettivi assegnati al Segretario comunale

STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2022

<b>OBIETTIVO 1</b>	Aggiornamento codice di comportamento alle “Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.
<b>Descrizione obiettivo</b>	<p>Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 rubricata “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).</p> <p>L'adozione del nuovo Codice, necessita di un <b>percorso partecipativo</b> che coinvolge oltre alle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Amministrazione, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti che operano nel settore, le associazioni o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi e dei soggetti che operano nel settore e che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Amministrazione.</p>
Tempi di esecuzione	31/12/2022
<b>Esecuzione programmata</b>	Attività: - Aggiornamento codice: Predisposizione bozza del codice – Espletamento di procedura aperta alla consultazione - acquisizione pareri obbligatori – Presentazione proposta di approvazione alla Giunta

<b>Indicatore di risultato</b>	Presentazione proposta di approvazione alla Giunta: entro il 31/12/2022
<b>Indicatori di Risultato raggiunti</b>	<b>Obiettivo raggiunto al 100% (indicare come è stato raggiunto)</b> Se l'obiettivo non è stato raggiunto illustrare le situazioni di criticità incontrate.
<b>Stato di attuazione al 31/12/2022</b>	Con deliberazione n. 85 del 22/06/2022, la Giunta comunale ha approvato lo schema preliminare del nuovo Codice di Comportamento del Comune di Montepaone, predisposto dal Segretario comunale aggiornato secondo le linee guida di cui alla deliberazione ANAC 177/2020, da sottoporre a procedura partecipativa per il coinvolgimento degli Stakeholders. A seguito dell'espletamento della procedura partecipativa, (avviso pubblicato all'Albo pretorio in data 22/06/2022), non sono pervenute proposte di modifica e osservazioni allo schema del nuovo codice di comportamento. Il Nucleo di Valutazione dell'Ente, si è espresso favorevolmente all'approvazione del documento in parola con l'indicazione di alcuni suggerimenti che sono stati puntualmente accolti. Con deliberazione di Giunta comunale n. 101 del 13/07/2022 è stato approvato definitivamente il codice. Lo stesso è stato pubblicizzato nelle forme di legge e notificato a tutto il personale dipendente.

PESO OBIETTIVO 30%

<b>OBIETTIVO 2</b>	Adeguamento statuto comunale
	L'art. 1 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. 267/2000, dispone testualmente al comma 2, <i>"La legislazione in materia di ordinamento degli enti locali e di disciplina dell'esercizio delle funzioni ad essi conferite enuncia espressamente i principi che costituiscono limite</i>



<b>Descrizione obiettivo</b>	<i>inderogabile per la loro autonomia normativa. L'entrata in vigore di nuove leggi che enunciano tali principi abroga le norme statutarie con essi incompatibili. Gli enti locali adeguano gli Statuti entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore delle leggi suddette." Si rende necessario procedere oltre che all'adeguamento normativo, ad altre modifiche dettate dalle esigenze dell'Amministrazione.</i>
Tempi di esecuzione	31/12/2022
<b>Esecuzione programmata</b>	Attività: - Predisposizione schema di Statuto
<b>Indicatore di risultato</b>	Presentazione schema Statuto all'Amministrazione: entro il 31/12/2022
<b>Indicatori di Risultato raggiunti</b>	<b>Obiettivo raggiunto al 100% (indicare come è stato raggiunto)</b> <b>Se l'obiettivo non è stato raggiunto illustrare le situazioni di criticità incontrate.</b>
<b>Stato di attuazione al 31/12/2022</b>	<b>Con nota del 21/12/2022 prot. 15067, (vedi allegato n. 1) è stata trasmessa all'Amministrazione la bozza di nuovo statuto comunale.</b>

PESO OBIETTIVO 30%

<b>OBIETTIVO 3</b>	Coordinamento attività responsabili
	Assicurare azioni di coordinamento delle attività dei responsabili d'area tramite direttive, circolari o incontri, individuali e collegiali, al fine di incrementare il livello di collaborazione intersettoriale dell'azione amministrativa su

<b>Descrizione obiettivo</b>	obiettivi ed interventi che presuppongono modalità operative sinergiche nonché assicurare un efficace presidio sull'attuazione delle disposizioni e/o direttive impartite dall'organo esecutivo dell'ente compresi gli obiettivi di performance assegnati ai responsabili.
Tempi di esecuzione	01/01/2022 - 31/12/2022
<b>Esecuzione programmata</b>	Attività: Direzione e coordinamento del personale incaricato delle posizioni organizzative nell'espletamento delle attività di competenza dei rispettivi settori
<b>Esecuzione programmata</b>	Attività: Predisposizioni di direttive scritte ai Responsabili per attività, adempimenti e problematiche di interesse generale; Verifica e controllo dello stato di attuazione degli obiettivi di performance assegnati ai responsabili; Verbale di verifica da inviare alla Giunta entro il 30/09/2022
<b>Indicatore di risultato</b>	Numero direttive: almeno n. 3; Verbale di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi di performance da inviare alla Giunta entro il 30/09/2022
<b>Indicatori di Risultato raggiunti</b>	<b>Obiettivo raggiunto al 100% (indicare come è stato raggiunto)</b> <b>Se l'obiettivo non è stato raggiunto illustrare le situazioni di criticità incontrate.</b>
<b>Stato di attuazione al 31/12/2022</b>	<b>In data 28/09/2022 è stato effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai Responsabili e al Segretario comunale nel piano della performance 2022/2024. Gli esiti del monitoraggio sono stati trasmessi con nota del 28/09/2022 prot. N. 11346 (vedi allegato n. 2) alla Giunta comunale al Sindaco e ai Responsabili del servizio. Nel corso dell'anno 2022 nell'ambito dell'attività di coordinamento, oltre a</b>

	<b>periodici incontri con i responsabili, sono state emanate le seguenti direttive: Direttiva del 09/02/2022 prot. 1414- Direttiva del 21/11/2022 prot. 13606 - Direttiva del 21/11/2022 prot. 13608 - Direttiva del 07/12/2022 prot. 14552 (vedi allegati n. 3,4,5 e 6)</b>
--	--

PESO OBIETTIVO 20%

<b>OBIETTIVO 4</b>		<b>Piano di formazione dei dipendenti</b>
<b>Descrizione obiettivo</b>	La formazione costituisce impegno costante ai fini della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata necessario strumento a supporto di processi innovativi e si sviluppo organizzativo. Il piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente si pone, pertanto, quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.	
Tempi di esecuzione	31/07/2022	
<b>Esecuzione programmata</b>	Attività: - Redazione piano triennale per la formazione dei dipendenti - Presentazione proposta di approvazione alla Giunta	
<b>Indicatori di Risultato programmati</b>	Presentazione proposta di approvazione alla Giunta: entro il 31/07/2022	
<b>Indicatori di Risultato raggiunti</b>	<b>Obiettivo raggiunto al 100% (indicare come è stato raggiunto)</b> <b>Se l'obiettivo non è stato raggiunto illustrare le situazioni di criticità incontrate.</b>	

<b>Stato di attuazione al 31/12/2022</b>	<b>Con deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 13/04/2022 è stato approvato il “PIANO PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE-TRIENNIO2022/2024”, predisposto dal Segretario comunale.</b>
--	---

## **PESO OBIETTIVO 20%**

### **6.1 Performance generale di Ente**

Ai sensi dell'art. 8 del vigente regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e sistema premiante, il Piano della performance definisce le modalità per misurazione della performance generale dell'amministrazione secondo una delle seguenti opzioni:

La media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto e gli obiettivi operativi.

La individuazione di specifici indicatori e target, selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria, organizzativa.

La individuazione di specifici indicatori e target che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.

**In base alle suddette disposizioni la performance generale di ente, tenuto conto degli obiettivi espunti per le motivazioni descritte al paragrafo 5.2, risulta essere pari a 87%;**

### **6.2 Performance organizzativa**

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture; gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati. Gli obiettivi operativi devono essere correlati ai corrispondenti obiettivi del Documento unico di programmazione. Il Piano della performance può prevedere ulteriori obiettivi operativi al fine di garantire una completa copertura delle unità organizzative anche ampliando l'area di operatività degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa sono individuati nel Piano della performance, che è parte integrante del Piano esecutivo di

gestione, per ciascuna unità organizzativa di primo livello.

La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente PTPC e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano. La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è determinata annualmente dal Piano della performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 20% rispetto all'incidenza della performance organizzativa. Il piano della performance può definire, in alternativa, quali misure debbano incidere sulla misurazione della performance organizzativa e, se non già previsto dal PTPC, ricondurle alle singole unità organizzative.

La performance organizzativa viene misurata in relazione ad uno o più degli ambiti previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009.

Gli obiettivi, strategici e operativi, sono classificati con riferimento agli ambiti di misurazione di cui al precedente comma, in relazione ai quali i documenti di rappresentazione della performance rendono conto delle modalità di coinvolgimento degli stakeholder.

**In base alle suddette disposizioni e delle considerazioni esplicitate al paragrafo 5.2. la performance organizzativa risulta essere la seguente:**

- **Area Finanziaria 100%**
- **Area Lavori Pubblici 100%**
- **Area Tecnica Urbanistica 100%**
- **Area Amministrativa 60%**

La valutazione del Segretario comunale è effettuata dal Sindaco sulla base della proposta formulata dal Nucleo di valutazione, secondo quanto disciplinato dall'art. 10 del sistema di misurazione della performance.

## **7. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Con deliberazione di Giunta n. 63 del 27/04/2022, è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2022-2024, ora ricompreso nel PIAO sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto sindacale n. 3 del 03/03/2021.

Il Piano della Performance 2022-2024, in continuità con i Piani precedenti, è concepito ed elaborato in coerenza e correlazione con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Nell'ottica del coordinamento già indicato dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 6/2013, espressamente previsto dal Piano Nazionale

Anticorruzione, ribadito dall'ANAC con la determinazione n. 12 del 20.10.2015 di aggiornamento del PNA 2015 e nel PNA 2016, esso prevede anche obiettivi di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e dell'integrità. La legge n.190/2012 infatti - sviluppando il collegamento funzionale, già delineato dal D.Lgs. n. 150/2009, tra performance, trasparenza, intesa come strumento di accountability e di controllo diffuso ed integrità, ai fini della prevenzione della corruzione – ha definito nuovi strumenti finalizzati a prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti sintomatici di fenomeni corruttivi. Si legge nella citata determinazione 12/2015 dell'ANAC: "Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della performance o documento analogo, sotto due profili: a) le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione; b) le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti. Ciò agevola l'individuazione di misure ben definite in termini di obiettivi, le rende più efficaci e verificabili e conferma la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa". Ai fini dell'integrazione e del coordinamento del ciclo della performance con gli strumenti ed i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della corruzione, sulla base delle previsioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione, questo Ente, ha individuato anche per il 2022, obiettivi assegnati al Responsabile per la prevenzione della corruzione e alle PP.OO., contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione corruzione.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Sul sito internet del Comune di Montepaone [www.comune.montepaone.cz.it](http://www.comune.montepaone.cz.it) conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, è presente la sezione "Amministrazione trasparente". Viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC.

## Conclusioni

Come già evidenziato in sede introduttiva, la presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, chiude il ciclo annuale di programmazione gestionale. La stessa dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune. La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Montepaone , li 07/06/2023

**Il Segretario comunale**  
**Dott.ssa Maria Ausilia Paravati**