

COMUNE DI MONTEPAONE



Comune di Montepaone
PROVINCIA DI CATANZARO

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E DELLA
PERFORMANCE 2022/2024 (DOCUMENTO
INTEGRATO AI SENSI DELL'ART. 169 C.3 BIS
DEL D.LGS. N. 267/2000)

Approvato con deliberazione G.C. n. 72 del 18
Maggio 2022

Sommario

1. PREMESSA
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
 - 2.1 Il contesto esterno di riferimento
 - 2.2 L'Amministrazione
3. PROCESSO DI ELEBORAZIONE DEL PIANO
4. ALBERO DELLA PERFORMANCE
5. OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE
 - 5.1. Obiettivi strategici
 - 5.2 Obiettivi individuali Segretario Comunale e Responsabili di Servizio
 - 5.3. Indirizzi e direttive generali di gestione
 - 5.4. Obiettivi trasversali comuni a tutti i responsabili di servizio
6. PERFORMANCE GENERALE DI ENTE
7. MONITORAGGIO INFRANNUALE

1. PREMESSA

Per il governo di un territorio è necessario programmare, partendo da un'attenta analisi della comunità e dei suoi bisogni. Considerando le risorse disponibili e combinando insieme necessità e possibilità, si arriva a decisioni politiche, gestionali e programmi che danno contenuto ai piani dell'Amministrazione. Tale programmazione rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare, di fronte agli impegni politici assunti, i risultati ottenuti, in termini di efficacia e di efficienza.

Negli ultimi decenni, la Pubblica Amministrazione ha subito una grossa trasformazione, perché è passata dall'essere una struttura centralizzata e verticistica a una conformazione decentrata, basata su obiettivi di efficacia, efficienza, economicità, dove un elemento-chiave del successo o meno dell'operato dell'amministrazione è il personale. Per individuare i punti di criticità e di carenza, ma anche quelli di forza e le possibili aree di miglioramento, è necessario disporre di un buon sistema di misurazione dei risultati e di valutazione delle azioni, fondato principalmente sul "merito". Tramite la valutazione i processi decisionali vengono supportati, la trasparenza viene aumentata e si risponde meglio alle esigenze dei cittadini.

I cambiamenti e le novità introdotti nell'ambito pubblico sono stati molteplici, formalizzati attraverso vari passaggi normativi, dal D. Lgs. 286/1999, al D. Lgs. 267/2000, ovvero il Testo Unico sugli Enti Locali, nel quale si evidenzia la struttura accentuatamente ciclica del controllo di gestione, composta da una prima fase di programmazione e predisposizione degli obiettivi, una di rilevazione dei dati in base a costi, proventi e risultati conseguiti e infine una fase di valutazione e confronto di tali risultati con gli obiettivi prefissati, al fine di verificarne il livello di conseguimento e gli eventuali scostamenti.

Il monitoraggio della gestione dell'ente pubblico quindi, riguardando tutte le procedure che vanno dalla pianificazione delle strategie fino alla valutazione dei risultati, deve necessariamente tener conto di tutti i soggetti fisici coinvolti in tale processo, ovvero il personale apicale e non, perché è da essi che dipende in buona sostanza il raggiungimento o meno degli obiettivi. Successivamente, è la "riforma Brunetta" con il D. Lgs. 150/2009, poi modificato ed aggiornato dal "decreto Madia" (D. Lgs. 74/2017), ad introdurre una nuova connotazione della valutazione, ponendo l'accento sul concetto di performance.

Questo termine viene qui per la prima volta utilizzato in un contesto formale, identificandolo come il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.

Il risultato nasce da un obiettivo e si concretizza in una o più prestazioni, riconducibili ad uno o più soggetti che pongono in essere le attività per raggiungerlo.

L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto). La realizzazione dei risultati si svolge lungo diverse dimensioni: dall'organizzazione del lavoro, all'impiego di risorse

economiche e finanziarie o strumentali, dall'acquisto di beni e servizi al trasferimento di informazioni e risorse.

Questo rende pertanto la performance, la sua misurazione e la sua valutazione, dei concetti multidimensionali.

La misurazione e la valutazione della performance sono inserite in un processo ciclico, il cosiddetto "ciclo della performance", che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio durante il periodo di gestione, con l'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

A conclusione, i risultati sono rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, alle strutture organizzative, nonché ai cittadini e ai destinatari dei servizi.

La fase di pianificazione degli obiettivi è sempre sviluppata in coerenza con gli Indirizzi Generali di Governo, che costituiscono le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tali indirizzi che si collega poi la programmazione finanziaria, attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP), introdotto con il "nuovo sistema contabile armonizzato" di cui al D. Lgs. 118/2011.

Nel DUP, approvato dal Consiglio Comunale, sono illustrati, sulla base delle linee programmatiche dell'Amministrazione, gli indirizzi strategici dai quali discendono direttamente gli obiettivi strategici, aventi un orizzonte temporale che comprende tutto il mandato dell'Amministrazione.

Questi ultimi, inoltre, sono articolati in obiettivi operativi, di durata al massimo triennale.

Il DUP costituisce presupposto necessario e guida strategica per tutti gli altri documenti di programmazione, tra i quali il Piano Esecutivo di Gestione, con il quale gli obiettivi operativi da realizzare vengono ripresi, eventualmente integrati ed assegnati ai responsabili delle strutture, con le relative risorse.

Secondo le disposizioni normative che, con l'introduzione del sistema contabile armonizzato hanno modificato l'articolo 169 del D.Lgs. 267/2000, il Piano Esecutivo di Gestione deve contenere in maniera organica il Piano delle Performance, individuato dall'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, quale documento programmatico triennale che descrive obiettivi ed indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle sue strutture.

Nel Piano, gli obiettivi operativi riportati nel DUP sono assegnati alle strutture competenti alla loro realizzazione ed individuati per ciascuno di essi gli indicatori per la misurazione dei risultati ottenuti.

Con il Piano delle Performance quindi, ad ogni obiettivo operativo vengono fatti discendere uno o più indicatori (di performance o di attività) finalizzati alla misurazione della performance su varie dimensioni: efficacia, efficienza, qualità, trasparenza, ecc.. Inoltre vengono individuate le risorse umane e finanziarie assegnate ad ogni struttura.

Il grado di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi viene poi monitorato durante l'anno per consentire ai responsabili delle strutture ed all'Amministrazione di valutare lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati e quindi di intervenire, se necessario, con azioni di correzione o modifica

degli stessi.

La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati costituisce il momento conclusivo del "ciclo della performance", formalizzato attraverso la Relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) D. Lgs. 150/2009), che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, atto che costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e apicali, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

Il sistema delineato viene sintetizzato nel seguente schema:



Nell'ambito degli interventi di riforma della Pubblica Amministrazione conseguenti all'adozione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'art. 6 comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 prevede che le Amministrazioni Pubbliche adottino entro il 31 gennaio di ciascun anno un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che nella sua prima applicazione è previsto per il 30 aprile 2022 per tutte

le Pubbliche Amministrazioni, in ragione dell'art. 1, co. 12, D.L. n. 228/2021, mentre per gli enti locali è prevista l'approvazione entro luglio 2022. La norma del D.L. 80/2021 stabilisce che l'attuazione dell'art. 6 avvenga a seguito di abrogazione delle previsioni già in essere, tramite apposito DPR, e sulla base di un 'piano tipo' adottato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione. Al momento sia il DPR che il 'piano tipo' non sono stati adottati, pertanto si dà seguito agli adempimenti di legge vigenti allo scopo di garantire la continuità dell'azione amministrativa e contabile, e fornire una guida ai dipendenti del Comune di Montepaone nell'esercizio delle proprie mansioni, in un momento storico già compromesso dalle difficili condizioni socio-economiche e sanitarie.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Montepaone è un ente democratico che crede nei principi europeistici, della pace e della solidarietà; si riconosce in un sistema statale unitario di tipo federativo e solidale, basato sul principio dell'autonomia degli enti locali; considerata la peculiare realtà territoriale e sociale in cui si colloca, rivendica per sé per gli altri Comuni uno specifico ruolo nella gestione delle risorse economiche locali, ivi compreso il gettito fiscale, nonché nell'organizzazione dei servizi pubblici o di pubblico interesse; ciò nel rispetto del principio della sussidiarietà, secondo cui la responsabilità pubblica compete all'autorità territorialmente e funzionalmente più vicina ai cittadini.

Esso svolge, ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 267/2000, funzioni proprie e funzioni conferite con legge dallo Stato o dalla Regione secondo il principio di sussidiarietà.

Inoltre, in armonia con quanto previsto dall'art. 13, c. 1 TUEL, Il Comune di Montepaone esercita le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Il Comune di Montepaone è amministrato dal Sindaco, dalla Giunta (composta da 5 membri) e dal Consiglio Comunale (composto da 8 consiglieri di maggioranza oltre il Sindaco e 4 di minoranza) e possiede un'organizzazione interna articolata in termini di Aree e Uffici.

La struttura amministrativa dell'Ente, suddivisa in Aree e Uffici, è guidata dal Segretario comunale, con il supporto dei Responsabili di Area.

L'*outcome* delle attività svolte del Comune di Montepaone può essere ricondotta a due macrotipologie di servizi offerti: SERVIZI FINALI e SERVIZI STRUMENTALI.

Per quanto concerne la prima tipologia si fa riferimento ai servizi che hanno lo scopo di raggiungere obiettivi e risultati mediante la gestione diretta di risorse umane, strumentali e finanziarie che hanno un impatto diretto sul cittadino-utente; per servizi strumentali s'intendono invece tutti quei servizi che svolgono funzioni di supporto ai servizi finali e al funzionamento dell'organizzazione tutta.

I Servizi sono inseriti all'interno delle Aree che pure godono di elevato grado di autonomia; a capo di tali strutture, vi sono i Responsabili che hanno competenze di natura gestionale con stretto riferimento al personale (concessione di ferie, permessi, recuperi ed aspettative, autorizzazione all'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario; autorizzazione alla partecipazione ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale, provvedimenti di mobilità interna, etc...).

Infine, l'Ente ha il proprio Nucleo di valutazione (monocratico) cui compete la valutazione delle prestazioni rese dai responsabili e dai funzionari chiamati alla titolarità d'incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative in riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati ed al livello di realizzazione dei programmi assegnati.

Il Comune di Montepaone fa parte della Provincia di Catanzaro.

Il mandato istituzionale coincide esattamente con tutte le finalità e gli obiettivi che il Comune di Montepaone intende conseguire e che vengono ampiamente espressi nello Statuto dell'Ente, a cui si fa espresso rinvio e che è possibile sintetizzare in due punti basilari:

- Ø offrire un elevato livello di servizio assistenza all'utenza (cittadini, categorie professionali, pubbliche amministrazioni, enti pubblici o privati);
- Ø promuovere lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio comunale, sia attraverso interventi diretti che attività di cooperazione con i vari operatori economici e sociali presenti sul territorio.

Il Territorio di Montepaone ha una superficie di 16,85 chilometri quadrati, ed è costituito da quattro frazioni (Frabbotto Mannis, Paparo, Sant'Angelo, Timponello). Il numero degli abitanti è di 5.444 (dati censimento 2021).

Il territorio è formato da un centro storico e da una zona marina, quest'ultima a circa 7 km, verso il litorale ionico, denominata Montepaone Lido per comodità, già Frazione Muscettola.

Fino a circa trent'anni fa non era che una piccolissima frazione composta da una stazione ferroviaria, un bar, un negozietto di generi alimentari, pochissime case ed una chiesetta, fatta costruire nel 1928 da Giovanni Catuogno, giunto da Napoli per amministrare il latifondo. Ancora fra il contenzioso dell'Ente figurano giudizi civili che hanno oggetto espropriazioni terriere nei confronti di questo latifondista e dei suoi eredi.

Oggi, Montepaone Lido è fornita di tutti i servizi e ha sede la delegazione comunale.

Per quanto afferisce l'Economia del territorio, parte della popolazione è impiegatizia. Il commercio è sviluppato sulla piccola distribuzione con la presenza di supermarkets ed un centro commerciale.

Antiche tecniche artigiane di intreccio del vimini per la produzione del "Crivu", tipico cestino e per il confezionamento della "Cupeta", tradizionale torrone di sesamo, miele, farina e vino hanno costituito, in passato, la principale economia per molte famiglie. Altre attività produttive sono l'agricoltura, l'artigianato, l'allevamento, la pesca in cui non sono impiegati mezzi moderni di produzione.

Elemento trainante dell'economia locale è il turismo, particolarmente sviluppato nella zona marina, con la presenza di villaggi, stabilimenti balneari ed insediamenti residenziali. Il livello di istruzione è medio; la condizione socio-economica medio-alta. Il Comune è dotato di piano regolatore generale fin dal 1980 aggiornato nel 2005. Oggi è in fase di elaborazione un Piano Strutturale Comunale, nonché è dotato di un piano spiaggia approvato nell'anno 2011.

Ha due scuole dell'infanzia di cui una comunale, due scuole primarie e una scuola secondaria di primo grado. Nel comune ha sede l'Istituto Comprensivo "Mario Squillace".

Il Comune dista circa 35 Km dal capoluogo, è servito da alcune linee extraurbane anche se restano insufficienti.

Sono presenti la PROLOCO e alcune associazioni culturali e di volontariato che promuovono iniziative di aggregazione tese al recupero del patrimonio storico artistico, degli usi e dei costumi locali.

La sede comunale è ubicata nell'antico Palazzo nobiliare "Cesare Pirrò", sito nel Borgo in Montepaone Centro.

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

Struttura politica

Con le elezioni del 20 e 21 settembre 2020, è stato proclamato eletto Sindaco *Migliarese Mario* che è al suo secondo mandato, la Giunta è composta da *Giuseppe Tuccio, Isabella Venuto, Giuseppe Grande e Maria Assunta Fiorentino*.

Il Consiglio comunale è oggi composto da: *Migliarese Mario, Tuccio Giuseppe, Grande Giuseppe, Lucia Francesco, Fiorentino Maria Assunta, Russo Antonio, Venuto Isabella, Tuccio Tiziana, Urzino Paolo, Giuseppe Macrì, Celia Giuseppe, Totino Roberto e Gerace Francesco*. Il Presidente del consiglio è il consigliere *Lucia Francesco* e il vice presidente *Gerace Francesco*.

Il modello organizzativo dell'Ente

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in quattro Aree funzionali e, all'interno di queste, in unità organizzative e operative ed un servizio di polizia municipale per come di seguito:

1. Area Amministrativa;
2. Area Economico Finanziaria e Tributaria;
3. Area Tecnica Lavori Pubblici;
4. Area Tecnica Urbanistica;
5. Servizio di Vigilanza.

Le unità organizzative e operative in cui si articolano le aree, sono istituite considerando l'aspetto funzionale inerente le attività da svolgere, in quanto per le risorse umane a disposizione non è possibile tenere conto altresì di uno stretto aspetto gerarchico. Conseguentemente le figure professionali assegnate a ciascuna unità operativa sono individuate tenendo conto di quanto sopra.

L'area costituisce l'unità organizzativa di massimo livello posta a governo delle funzioni di vertice dell'Ente. Essa è il punto di riferimento per:

1. la pianificazione operativa degli interventi e delle attività sulla base delle scelte strategiche generali dell'Ente;
2. il coordinamento delle unità organizzative e operative collocate al suo interno;
3. il controllo di efficacia delle politiche e degli interventi realizzati, per la parte di propria competenza, anche in termini di grado di soddisfacimento dei bisogni degli utenti;

Le aree sviluppano funzioni a rilevanza esterna o di supporto per l'attività dell'Ente. Le funzioni a rilevanza esterna attengono all'erogazione con continuità di prestazioni e servizi destinati a soddisfare bisogni e a dare risposte ai problemi dei cittadini, dei consumatori e della collettività del territorio di riferimento. I titolari di tali funzioni sono responsabili del soddisfacimento dei bisogni della rispettiva utenza.

Alla data del 01/01/2022 sussistono in dotazione organica 32 posti di cui 30 coperti e di quest'ultimi n. 7 part-time. Al momento sussistono n. 3 Posizioni organizzative, in specie, l'Area Tecnica Urbanistica, Area Tecnica Lavori pubblici e l'Area Economico Finanziaria e Tributi, mentre per l'Area Amministrativa vi è vacanza di posto e, per l'effetto risulta affidata ad interim al Responsabile dell'Area Urbanistica.

Criticità continuano a rilevarsi per quanto afferisce il servizio di polizia municipale per l'assenza di personale apicale cui affidare le relative responsabilità. Il servizio infatti, non ha personale appartenente alla categoria D. Le responsabilità gestionali del servizio sono affidate attualmente ed in attesa di una soluzione diversa, al responsabile dell'Area Urbanistica.

Il comune di Montepaone, con deliberazione consiliare n. 22 del 13/05/2019, ha approvato il piano di riequilibrio pluriennale, ai sensi dell'art. 243 bis del TUEL e pertanto, la dotazione organica dell'ente e i

piani di fabbisogni di personale, sono soggetti all'approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, istituita presso il Ministero dell'Interno.

Per quanto concerne l'organico del comune di Montepaone, si rende improcrastinabile, la copertura dei posti apicali di categoria "D", equiparati ai dirigenti, cui poter affidare con omogeneità i servizi comunali. Al momento per sopperire alla grave carenza di personale di categoria "D", si è fatto ricorso all'utilizzo di personale di comuni limitrofi c.d. scavalco condiviso.

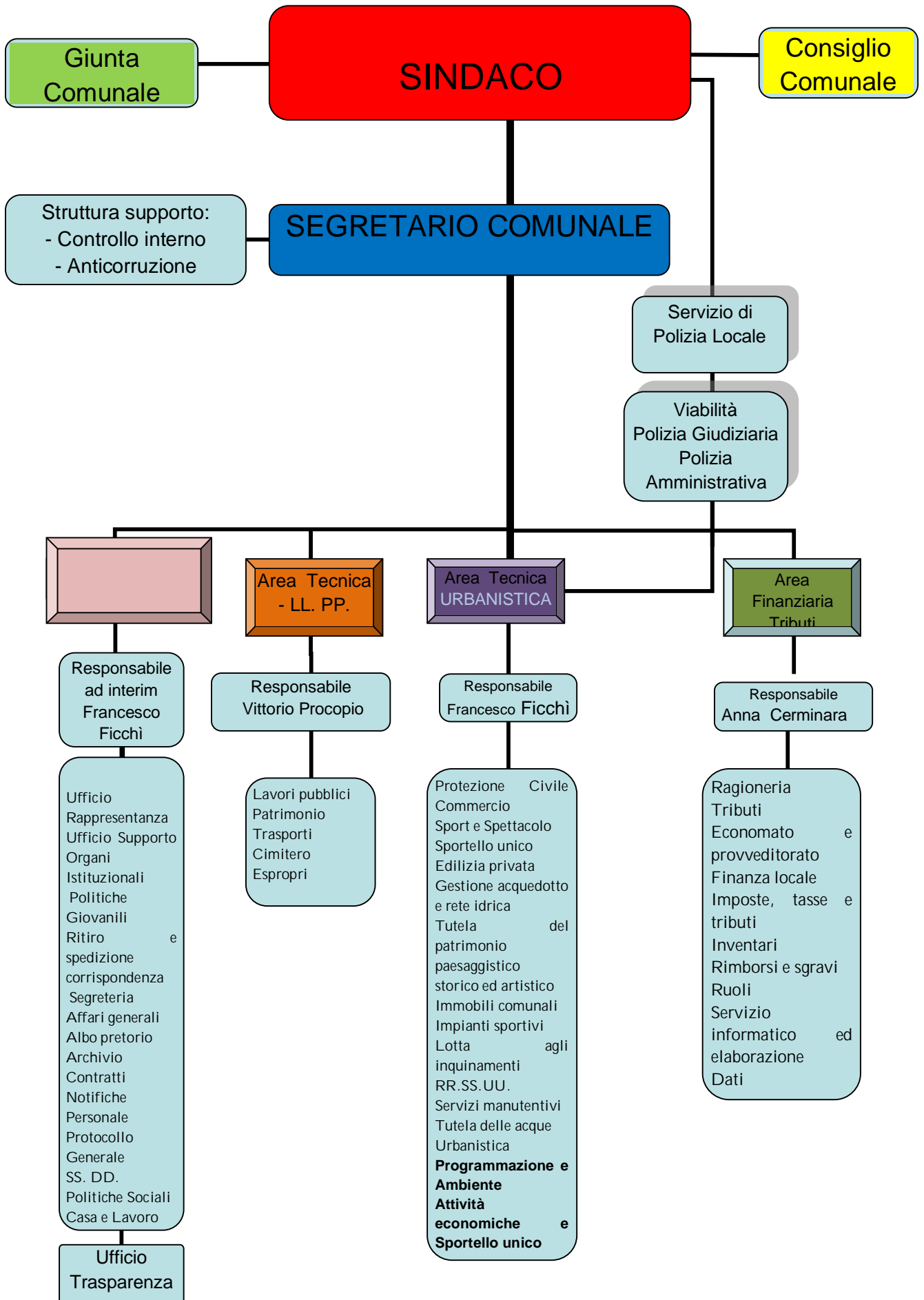
L'Ente, inoltre, gestisce in forma associata il servizio di segreteria comunale con due comuni limitrofi, e ha la disponibilità del Segretario per 18 ore settimanali. Ciò comporta ulteriori ripercussioni sulla generale attività, anche alla luce delle numerose incombenze attribuite dalla legge al citato dirigente.

Dati relativi alle risorse finanziarie

I dati delle risorse finanziarie risultano dagli allegati al presente piano.

Il personale di ruolo in servizio alla data di elaborazione del piano, risulta dalla seguente tabella.

Categoria	Profilo Professionale	Coperti	Tempo pieno/part-Time
D	Istruttore direttivo	2	Tempo Pieno
C	Istruttore	7	Tempo Pieno
	Polizia municipale	2	Part-Time
	Polizia municipale	4	Tempo Pieno
B3	Collaboratori	7	Tempo Pieno
B	Esecutori	2	Tempo Pieno
B	Esecutore	2	Part-Time
A	Operatore	1	Tempo Pieno
A	Operatore	3	Part-Time
TOTALI		30	



3. PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL PIANO

Una delle più importanti novità del suddetto strumento è l'esplicitazione, tramite indicatori, dei risultati attesi (e quantificati) che l'Ente vuole raggiungere con quell'obiettivo; tali risultati saranno monitorati nel corso dell'anno e, alla fine, concorreranno a definire la prestazione organizzativa dell'Amministrazione, e dunque la capacità dell'Ente stesso di rispettare gli impegni presi già in fase di presentazione del mandato.

Gli obiettivi che nel dettaglio del presente piano saranno definiti, intendono rispondere ad alcune priorità di fondo, come quelle nel seguito puntualizzate:

- § Mantenere lo standard dei risultati delle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti di questo Ente;
- § migliorare le prestazioni di ogni singola Area al fine di rendere il sistema comunale un punto di riferimento per gli utenti;
- § rafforzare i contatti e le collaborazioni con gli altri Enti e le Associazioni che si interfacciano con il Comune di Montepaone.

Il Comune di Montepaone sin dall'introduzione, da parte del legislatore, delle norme sulla trasparenza si è adoperato, con le risorse a disposizione, di rendere sempre più trasparente l'azione amministrativa, raggiungendo, in rapporto alla possibilità di forze impiegate, un discreto risultato.

Collegamento con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza:

A decorrere dal 2017, a seguito delle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016, l'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 dispone che l'organo di indirizzo definisce gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza" quale "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPC".

Costante osservanza dei principi di legalità, trasparenza e semplificazione dell'attività dell'ente, mediante attuazione del regolamento sui controlli interni e delle disposizioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione.

Pertanto, nel processo di individuazione degli obiettivi sono stati considerati gli adempimenti cui le amministrazioni pubbliche sono tenute in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità, con particolare riferimento all'attuazione delle misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato dell'Ente e a contrastare i fenomeni di corruzione, che sono previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e trasparenza 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 27/04/2022.

Definizione di "Performance"

La "*performance*" non è altro che la prestazione lavorativa e, dunque, rappresenta il parametro in base al quale si misura, valuta e premia l'ottimizzazione del lavoro pubblico.

Il Comune di Montepaone valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree, Servizi e Uffici in cui si articola, ai responsabili ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali mediante la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai dipendenti e responsabili. L'Ente, infatti, non avendo posizioni dirigenziali poggia la propria attività sui responsabili di area ai quali sono conferiti i relativi poteri e funzioni dirigenziali.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa viene svolta dal Nucleo di Valutazione.

La performance organizzativa fa riferimento, in genere, ai servizi dell'Ente e tiene conto di molteplici aspetti tra cui:

- a) attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) attuazione di piani e programmi, ossia misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
- c) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

I parametri di valutazione delle articolazioni del Comune di Montepaone, sono rappresentati da:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance (indicatore quantitativo: percentuale di raggiungimento prefissato);
2. rispetto delle procedure: (indicatore quantitativo: percentuale di raggiungimento prefissato);
3. impatto sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

Per "*performance*" del singolo s'intende il dovere del lavoratore, sia come singolo dipendente, sia come componente di un ufficio, di svolgere il lavoro con impegno, capacità ed intensità tali da ottenere il massimo risultato.

Questa viene valutata per i titolari di posizione organizzativa e per dipendenti.

Nel primo caso la valutazione è collegata:

- § agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- § al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- § alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate;
- § dalla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Per quanto concerne invece la performance valutata relativamente alle prestazioni dei singoli dipendenti, si rimanda agli "obiettivi assegnati al personale apicale cui sono affidate le responsabilità dirigenziali".

4. ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'Albero della Performance, secondo quanto stabilito nella delibera n.112 del 28-10-2010 emanata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Ci.V.I.T.), rappresenta i legami che intercorrono tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione, ed ha lo scopo di fornire una rappresentazione articolata, completa e sintetica della performance dell'Amministrazione.

Per il Comune di Montepaone l'impianto dell'Albero della Performance, che fa riferimento alle diverse aree tematiche di competenza dell'Ente, è basato essenzialmente sulle attività ordinariamente svolte in ciascun ufficio. In particolare si fa riferimento alle attività di seguito richiamate:

- Ø Servizi di Supporto
- Ø Personale
- Ø Servizi Demografici
- Ø Tributi
- Ø Bilancio Finanza Economato
- Ø Istruzione
- Ø Socio-Culturale
- Ø Turismo ed Eventi
- Ø Attività Produttive
- Ø Territorio e Ambiente
- Ø Lavori Pubblici

- Ø Urbanistica
- Ø Edilizia
- Ø Sicurezza Urbana
- Ø Vigilanza attività produttive

5. OBIETTIVI

5.1 OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI

La Compagine di maggioranza ha iniziato il proprio mandato con le elezioni amministrative del 20 e 21 settembre 2020.

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 30/11/2020, sono state approvate le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti che la nuova Amministrazione intende realizzare nel corso del mandato politico per il quinquennio 2020/2025;

Le Linee Programmatiche di mandato per il periodo 2020-2025, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, vengono confermati ed aggiornati anno per anno nel DUP.

Di seguito si riportano i punti fondamentali della programmazione strategica tenendo conto della durata del mandato amministrativo e delle linee programmatiche approvate.

- 1 - LEGALITA'
- 2 - BILANCIO - EQUITA' FISCALE
- 3 - AMMINISTRAZIONE - PERSONALE
- 4 - AMBIENTE - ECOLOGIA - EFFICIENZA ENERGETICA - TERRITORIO
- 5 - ASSISTENZA - SANITA' - SERVIZI SOCIALI
- 6 - TURISMO
- 7 - SPORT E CULTURA
- 8 - SICUREZZA - POLIZIA LOCALE
- 9 - URBANISTICA - VIABILITA' - LAVORI PUBBLICI

Il Comune di Montepaone, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale, che coprono tutte le aree di attività.

A partire dagli obiettivi strategici contenuti nel programma di governo dell'Amministrazione, gli obiettivi specifici sono individuati dall'organo collegiale dell'Ente ossia la Giunta comunale e assegnati ai Responsabili dei servizi. Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali. Agli obiettivi operativi sono associati indicatori con i relativi target.

Quindi il "Ciclo di gestione della performance" del Comune di Montepaone si compone dei seguenti documenti ed è così strutturato:

A. Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 29/11/2021, e relativa nota di aggiornamento approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 27/04/2022, contenente gli obiettivi strategici e quelli operativi, di valenza triennale, coerenti e conformi alle linee programmatiche per il periodo 2020-2025, presentate dal Sindaco al Consiglio comunale e approvate con deliberazione consiliare n. n. 38 del 30/11/2020;

B. Il presente Piano della performance/Piano degli obiettivi 2022/2024, che contiene gli obiettivi esecutivo-gestionali declinati, con sempre maggior dettaglio, da quelli operativi definiti nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione, con i quali sarà misurata la performance individuale. Gli obiettivi possono vedere coinvolti nella loro realizzazione singoli dipendenti (Obiettivo individuale) o dipendenti anche delle diverse Aree (Obiettivi trasversali).

Ogni obiettivo di performance individuale è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e assegnate ad ogni Area, come individuate nel presente documento, e nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate con Piano Esecutivo di Gestione (PEG). Per ciascuno degli obiettivi sono indicati l'Area interessata, il titolo dell'obiettivo; il riferimento alle Linee programmatiche di mandato, alle missioni, programmi e all'obiettivo operativo individuato nella sezione operativa del DUP; il referente gestionale (Responsabile di Area); l'indicazione sintetica del contenuto e delle finalità dell'obiettivo; gli indicatori per misurare il risultato atteso; il peso, ossia l'indicazione dell'importanza attribuita all'obiettivo (espressa in %).

Ai sensi del sopra citato Regolamento per la valutazione della performance, gli obiettivi assegnati con il presente Piano, sono obiettivi di Performance organizzativa e di Performance individuale.

I Responsabili di Area/P.O., a loro volta, saranno tenuti ad assegnare, gli obiettivi di Performance individuale ai dipendenti collocati nella propria Area e attribuire i pesi delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi, come previsti nel citato Regolamento per la valutazione della performance.

C. L'allegato Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2022/2024 che porta a conclusione il percorso di pianificazione operativa, collegando alla individuazione degli obiettivi gestionali dell'Area definiti nel presente Piano, il budget finanziario eventualmente necessario al perseguimento degli stessi.

D. Svolgimento, nel corso dell'anno, del monitoraggio intermedio sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

5.2. Obiettivi individuali del Segretario comunale e dei Responsabili di servizio

Per il Segretario comunale e ciascun Responsabile delle unità organizzative di primo livello è stata compilata una scheda di assegnazione degli obiettivi. Le schede degli obiettivi sono state

approvate congiuntamente al Piano esecutivo di gestione provvisorio di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 08 del 26/01/2022, che nel presente piano vengono confermate integralmente ad eccezione della modifica di un obiettivo del Segretario comunale. Di seguito sono altresì elencati gli obiettivi strategici di ente, trasversali a tutte le Aree e vengono confermate altresì per l'anno 2022 gli indirizzi e direttive generali di gestione. Nella valutazione annuale delle prestazioni dei titolari di PO sarà tenuto conto anche delle seguenti attività.

5.3. Indirizzi e direttive generali di gestione

La realizzazione dell'Entrata

Si richiama la responsabilità di ciascun Responsabile nella realizzazione dei budget o e degli obiettivi di entrata affidati e delle opportune misure o attività da intraprendere per il loro raggiungimento. I Responsabili dovranno attivare nelle proprie strutture efficaci, continue e tempestive attività di controllo al fine di evitare situazioni di non pagamento da parte degli utenti dei servizi o dei contribuenti. Particolare attenzione dovrà essere data all'attività di recupero dell'evasione tributaria o fiscale e non solo quando il recupero è individuato anche in termini di budget. Il controllo sugli equilibri finanziari dovrà produrre report periodici sulla realizzazione delle principali entrate previste in bilancio.

Contenimento della Spesa

Anche il Bilancio di previsione 2022 è particolarmente caratterizzato dal contenimento e dalla riduzione della spesa corrente. Per alcune voci di spesa è addirittura la normativa statale di finanza pubblica che si è fatta carico di stabilire limiti o divieti, modalità di controllo e programmazione. Inoltre, nel 2015 sono entrate in vigore le disposizioni recate dal citato D.Lgs. n. 118/2011, così come modificato dal D. Lgs. n. 126/2014, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, le quali impongono, tra le altre cose, l'istituzione di un fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) nel quale vengono accantonate, sulla base di precisi criteri previsti dalla legge, le entrate di difficile e dubbia esazione; ciò costituisce, di fatto, un altro rilevante fattore di riduzione della spesa corrente. Sia i limiti di legge che gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale per il contenimento generalizzato della spesa, che sono alla base delle stime previsionali di bilancio, costituiscono direttiva imprescindibile per ciascun responsabile nella gestione delle risorse assegnategli. I Responsabili sono pertanto chiamati a vigilare sull'efficiente, oltre che efficace, impiego delle risorse assegnate e sulla programmazione del loro utilizzo con riferimento alle attività e ai programmi da realizzare in tutto l'anno corrente. A cura dei Responsabili è l'adozione di tutte le misure ritenute utili e necessarie per realizzare risparmi e/o minori spese.

Residui attivi e passivi

Anche per il 2022 si richiamano i Responsabili alla necessità di provvedere ad un'attenta verifica dei residui attivi e passivi, accertandone la loro effettiva consistenza e perseguendo l'obiettivo della loro progressiva riduzione. A tal riguardo si evidenzia la necessità di un attento esame e di valutazioni adeguate per il residuo da eliminare o da riaccertare stante l'evidente responsabilità del dirigente in tutta la procedura di cui sopra.

Per i residui attivi si dovrà quindi operare per incassare le somme a credito, sollecitandone nei modi opportuni il pagamento o mettendo in atto le procedure di legge per il loro recupero ed evitare che maturino i tempi per la loro prescrizione. Sul fronte dei residui passivi, particolare attenzione va posta a quelli relativi a spesa in conto capitale per i quali vanno accertate le condizioni per il loro permanere.

5.4. Obiettivi trasversali comuni a tutti i responsabili di servizio

Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza

Il vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 27/04/2022, prevede misure di contrasto del fenomeno corruttivo comuni a tutte le aree in quanto costituenti azioni generalizzate a livello di Ente tese a creare una organica e sistematica strategia di contrasto e prevenzione della corruzione (si tratta delle misure generali previste dal PTPC) e misure specifiche che devono essere organizzate e gestite a livello dei singoli titolari dei processi/attività (si tratta delle misure di cui alle schede di gestione del rischio). Le misure generali e specifiche di prevenzione del rischio corruttivo contenute nel vigente PTPC costituiscono obiettivi di Performance organizzativa e individuale e si intendono specificamente assegnati ai Responsabili di P.O. e alle singole strutture organizzative. Alle misure suddette va aggiunto l'obbligo di partecipazione all'attività di formazione per i soggetti operanti nelle aree a rischio (Responsabile della Prevenzione, Responsabili d'Area e tutti i responsabili di procedimento dei singoli procedimenti a rischio). La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione verrà monitorata secondo le scadenze previste nel Piano e sulla base di appositi report da parte dei responsabili competenti. Il processo di valutazione del personale dipendente dovrà rendere evidente il grado di applicazione delle misure generali e specifiche previste dal presente vigente Piano e tenerne conto ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio.

Pubblicazioni in amministrazione trasparente secondo le indicazioni della sezione trasparenza del PTPC e del d.lgs. 33/2013

Il vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione, contiene una specifica sezione dedicata alla Trasparenza secondo i quanto stabilito da Anac, in cui è altresì individuato il responsabile della pubblicazione. Il sistema individuato all'interno della predetta sezione è di tipo decentrato, ossia individua nel responsabile competente all'adozione dell'atto il soggetto obbligato alla sua pubblicazione nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente. E' data facoltà ai Responsabili di Servizio di individuare tra i propri dipendenti soggetti incaricati di provvedere materialmente alla pubblicazione, rimanendo in ogni caso la responsabilità in capo alla P.O. La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza inciderà sulla valutazione dei Responsabili di P.O. Anche il processo di valutazione del personale dipendente dovrà rendere evidente l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ove i dipendenti siano stati individuati quali incaricati materiali della pubblicazione, e tenerne conto ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio.

6. PERFORMANCE GENERALE DI ENTE

1. Nel rispetto di quanto previsto nel decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 75/2017, la performance organizzativa consiste nell'attuazione delle politiche dell'Amministrazione, così come descritte nei documenti programmatici, attraverso la definizione di "politiche" che esprimono gli indirizzi dell'Amministrazione, all'interno di ambiti di competenza omogenei.
2. Ogni politica si articola in progetti, che esprimono le linee di azione, finalizzate al conseguimento di "obiettivi strategici", anche con l'ausilio di indicatori di risultato espressi mediante l'utilizzo delle seguenti prospettive:
 - a) Economicità
 - b) efficienza
 - c) efficacia
 - d) adempimento
 - e) garanzia

La performance organizzativa, con riferimento ai documenti di programmazione generale dell'ente, è definita mediante deliberazione di Giunta Comunale e trasmessa ai responsabili degli uffici e dei servizi, oltre che all'organismo di valutazione.

La performance organizzativa è definita secondo una prospettiva pluriennale, con l'indicazione di fasi di attuazione a livello annuale o infrannuale. La performance può essere aggiornata e modificata, di volta in volta, in relazione a nuove esigenze, con successive deliberazioni di Giunta Comunale.

La performance, ancorché faccia riferimento a politiche e progetti, definiti dagli organi di indirizzo, deve sempre tradursi in obiettivi la cui attuazione sia esplicitata in termini di rispetto dei tempi e/o dimensioni da realizzare e/o specifiche modalità di attuazione. Gli obiettivi, inoltre, debbono essere esplicitamente attribuiti a responsabili e/o uffici dell'ente a cui sia assegnato il compito di promuoverne e presidiarne l'attuazione, anche ai fini della valutazione.

Ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, la performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando le "prospettive" che sono:

- a. Economicità, che esprime il grado di conseguimento di obiettivi di razionalizzazione della spesa;
- b. Efficienza, che esprime il grado di ottimizzazione della gestione interna
- c. Efficacia, che esprime il grado di conseguimento di risultati riferiti a progetto o a servizi rivolto all'utenza o al territorio

- d. Adempimento, che riguarda la realizzazione di specifiche attività la cui esecuzione sia richiesta da norme di legge e la cui attuazione rivesta particolare valore strategico
- e. Garanzia, che riguarda tutte le attività dell'ente finalizzate al miglioramento del rapporto con il cittadino, anche con riferimento alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione

La valutazione sarà effettuata secondo la metodologia e le schede di rilevazione allegate al regolamento dell'Ente.

7. MONITORAGGIO INFRANNUALE

Il monitoraggio del Piano della performance si svolge a carattere annuale con verifiche che vengono racchiuse in apposita relazione da redigere entro la data del 30 settembre 2022.

1. ALLEGATI

Allegati al presente piano sono:

- Il PEG contabile 2022/2024
- le schede degli obiettivi