



COMUNE DI ARENA

Regione Calabria Provincia Vibo Valentia

Piazza Generale Pagano – 89832 – ARENA (VV) – Tel.: 0963/355602 – Fax.: 0963/341107 – P.I.: 00297820797 Pagina Web: <http://www.comune.arena.vv.it> e-mail: comune.arena@asmecert.it

COPIA

Verbale della Giunta Comunale n. 30 del 17/04/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE 2024/2026.

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaventiquattro del mese di aprile il giorno 17, alle ore 11.48 in Arena, nel palazzo municipale, a seguito convocazione, si è riunita la Giunta comunale con l'intervento dei Signori:

		Presente	Assente
Schinella Antonino	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ienco Adriano	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorbara Francesco	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Assiste il Segretario Comunale, Dott.Ssa Maria Vittoria Pastore, con le funzioni previste dall'art. 97, c.4, del TUEL, D.Lgs n.267/2000.

Il Presidente, Schinella Antonino, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta. Partecipa in videoconferenza il Vice Sindaco Adriano Ienco.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

che con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 05.04.2024 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026;

Visto il D.lgs. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni

Considerato che l'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli Enti Locali, implicazioni che, come indicato dalla CIVIT (del. n.-112/2010)

Richiamata anche la delibera della CIVIT n. 121/2010 - avente ad oggetto l'applicazione del D.lgs. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee Guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance " ;

Rilevato che, secondo quanto previsto dall'art.10 co.1 del D.lgs.150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare la qualità, comprensività ed attendibilità dei documenti di rappresentazione " e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

- a) Finalità: 1) Piano delle Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano della Performance definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.
- b) Contenuti - All'interno del Piano della Performance vanno riportati:
 - I Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
 - Gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione; • Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.
- c) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. Trasparenza;
2. Immediata intelligibilità;
3. Veridicità e verificabilità;
4. Partecipazione;
5. Coerenza interna ed esterna;
6. Orizzonte pluriennale;

Rilevato, inoltre, che nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. Collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico finanziaria e di bilancio;
2. La gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo.

Ritenuto pertanto di dotare l'Ente del suddetto Piano della Performance 2024/2026;

Ravvisata la volontà dell'Amministrazione di affidare la gestione delle attività dell'Ente ai Responsabili dei servizi sulla scorta degli indirizzi programmatici definiti con il D.U.P e con il Bilancio di Previsione, con particolare riferimento all'assunzione di impegni di spesa prevista dall'art. 183 del TueL;

Visto lo schema di Piano della Performance 2024-2026 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, comprensivo degli specifici obiettivi affidati dei Responsabili di settore per l'anno 2024

Ritenuto di provvedere all'approvazione del Piano della performance 2024/2026;

Sentito il Segretario Comunale

Visto lo Statuto Comunale vigente;

Visto il d.gs. n. 267/2000; Visto il d.lgs. n.118/2011

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Con votazione favorevole unanime resa nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del sottostante dispositivo;
2. Di approvare, ai; sensi dell'art.10 co.1 del D.lgs. 150/2009, il Piano della Performance 2024-2026, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. Di approvare il Piano degli Obiettivi 2024 per ogni Responsabile di servizio
4. Di affidare pertanto ai singoli Responsabili dei Servizi la responsabilità dell'attuazione dei programmi e del perseguimento degli obiettivi e di assegnare agli stessi le necessarie dotazioni umane, strumentali e finanziarie così come specificato nei prospetti di individuazione dei capitoli di entrata e di spesa; .
5. Di sottoporre i Responsabili di Servizio a valutazione dell'efficacia, efficienza ed 'economicità dell'azione condotta in relazione ai risultati conseguiti sulla base degli obiettivi assegnati;
- 7, Successivamente' con separata ed unanime votazione, espressa nelle forme di legge, stante l'urgenza del provvedere, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D.lgs. 267/2000.

PIANO PERFORMANCE 2024/2026

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO.

Il Piano della Performance del comune di Arena presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi del Comune alla luce delle sue specificità istituzionali.

Il Piano costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'ente in connessione con il bilancio di previsione.

Il documento è redatto coerentemente con i principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 e nelle leggi regionali 16/2010 e 18/2016.

In considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il Piano della performance è concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui il Comune si è dotato, nell'ottica del coordinamento già promosso con le delibere di approvazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione, contiene anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

La coerenza tra il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, comprendente il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, viene quindi realizzata sia in termini di obiettivi, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

Nel 2024 occorre tener conto che l'art. 6 del D. Lgs n. 80/2021 ha introdotto l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche come i Comuni, di adottare il c.d. PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), tra i contenuti del quale vi sono *"gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"* e che dovrebbe quindi in sostanza assorbire il Piano della performance, oltre ad altri istituti di programmazione.

Comune di Arena ha, in data 05.04.2024, adottato il bilancio di previsione 2024- 2026 e deve procedere ad approvare il Piano della Performance secondo la normativa previgente al D. Lgs n. 80/2021, al fine di consentire agli uffici di perseguire i principali obiettivi operativi dell'anno 2024,

Il collegamento tra le attività svolte e le risorse impiegate avviene mediante l'attribuzione delle stesse agli obiettivi strategici.

Il Piano della Performance rappresenta per il comune di Arena uno strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell'azione verso l'esterno, per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS.

2.1. Chi siamo (art. 1 Statuto comunale).

Il Comune di Arena è ente locale autonomo, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo nel rispetto della Costituzione Italiana e dei principi generali dell'ordinamento della Repubblica. 2. Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa nonché autonomia impositiva e finanziaria secondo i principi fissati dalla Costituzione. 3. Esercita funzioni proprie e funzioni attribuite, conferite o delegate dalle leggi statali e regionali, secondo il principio di sussidiarietà

2.2. Cosa facciamo

Il comune, nel realizzare le proprie finalità, assume il metodo della programmazione; persegue il raccordo tra gli strumenti di programmazione degli altri comuni, della provincia, della regione, dello Stato e della Convenzione europea relativa alla Carta europea delle Autonomie locali firmata a Strasburgo in data 15.10.1985; . L'attività dell'amministrazione comunale è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi fissati secondo i criteri dell'economicità di gestione, dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione; persegue inoltre obiettivi di trasparenza e semplificazione; 6. Il Comune ispira la propria attività alla tutela dei valori storici e locali; Il comune svolge le sue funzioni anche attraverso attività che possono essere adeguatamente esercitate dall'autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

2.3. Come operiamo.

1. Gli organi del Comune, in conformità alla legge, sono: il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale, il Sindaco.

CAPO I Il Consiglio Comunale

Art. 8 Elezione, durata, composizione L'elezione dei consigli comunali, la loro durata in carica, il numero dei consiglieri, la loro posizione giuridica sono regolati dalla legge dello Stato.

Le cause di incandidabilità, ineleggibilità e di incompatibilità alla carica di consigliere sono stabilite dalla legge. '

Art. 9 Competenze generali

1. Il Consiglio Comunale rappresenta la comunità, è l'organo di indirizzo e controllo politico amministrativo. Esercita le potestà e adotta i provvedimenti secondo le competenze fissate dalla legge.

2. Il Consiglio Comunale:

- a. ha autonomia organizzativa e funzionale;
- b. opera le scelte fondamentali della programmazione e ne stabilisce i principi generali, perseguendo il rapporto con altri comuni e con l'amministrazione provinciale regionale e statale;
- c. svolge le sue funzioni conformandosi ai principi stabiliti nel presente Statuto e nei regolamenti, individuando gli obiettivi e le finalità da raggiungere, nonché la destinazione delle risorse e degli strumenti necessari alla propria azione;
- d. esercita l'autonomia finanziaria e la potestà regolamentare nell'ambito del proprio Statuto, dei propri regolamenti, delle leggi di coordinamento della finanza pubblica; e. formula gli indirizzi generali in materia di nomine e designazioni dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende, istituzioni e organismi comunali ed extra-comunali; f. provvede alla nomina degli stessi nei casi previsti dalla legge.

3. IDENTITÀ.

3.1. Risorse umane.

Il Comune disciplina con appositi atti la dotazione organica del personale e, in conformità alle norme dello Statuto comunale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi sulla base della distinzione tra funzione politica e di controllo attribuita al Consiglio comunale, al Sindaco e alla Giunta comunale, e funzione di gestione amministrativa attribuita ai responsabili degli uffici e dei servizi.

I Responsabili degli uffici e dei servizi sono nominati dal Sindaco.

I Responsabili degli uffici e dei servizi, nell'ambito delle competenze loro assegnate, provvedono a gestire l'attività dell'Ente e ad attuare gli indirizzi e a raggiungere gli obiettivi indicati dal Sindaco e dalla Giunta comunale.

Il Comune, attraverso apposito regolamento, stabilisce le norme generali per l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e, in particolare, le attribuzioni e la responsabilità di ciascuna struttura organizzativa, i rapporti reciproci tra uffici e servizi e tra questi, il Segretario comunale e gli organi amministrativi.

La struttura organizzativa risulta essere la seguente:

Articolo 4 – Articolazione della struttura organizzativa

1. La struttura organizzativa del Comune è articolata in strutture apicali denominate Aree, nell'ambito di ciascun area in Uffici.

2. Sono istituiti i seguenti tre SERVIZI:

- I – AREA AMMINISTRATIVA
- II AREA TECNICA

Area finanziaria

Il segretario Generale è in convenzione con i Comuni di Dinami – Soriano - Brognaturo

La dotazione organica è la seguente:

Cat.	Posti coperti	
	FT	PT
AREA FUNZIONARI EQ Finanziaria		6 ore settimanali comma 557 art. 1 legge 311/2004
AREA FUNZIONARI EQ Amministrativa		18 ore settimanali art. 110 comma 1 D.lgs. 267/2000
AREA ISTRUTTORI		12 ore settimanali art. 1 comma 557 legge 311/2004
Area istruttori	3	
OPERATORI SPECIALIZZATI		7
OPERATORI		09

3.2. Risorse economico-finanziarie.

L'ordinamento finanziario del Comune è disciplinato dalle leggi dello Stato nonché da quelle regionali e, nei limiti da esse previsti, dallo Statuto e dal regolamento di contabilità.

Il Comune nell'ambito della finanza pubblica è titolare di autonomia finanziaria fondata su risorse proprie e trasferite; è altresì titolare di potestà impositiva autonoma nel campo delle imposte, delle tasse e delle tariffe.

Il Comune ha proprio patrimonio, in conformità alla legge.

Sono redatti inventari dei beni comunali secondo le norme stabilite dal regolamento di contabilità.

Le entrate finanziarie del Comune sono costituite da: imposte proprie, addizionali e compartecipazioni a imposte statali e regionali, tasse e diritti per servizi pubblici, trasferimenti di risorse statali e regionali, entrate proprie anche di natura patrimoniale, risorse per investimenti e ogni altra entrata stabilita per legge o regolamento.

Il Comune esercita la propria potestà in materia tributaria nel rispetto dei principi dettati dalle leggi.

La gestione finanziaria del Comune si svolge in base al bilancio annuale di previsione, deliberato dal Consiglio comunale entro il termine ed osservando i principi stabiliti dalla legge.

3.3. Mandato istituzionale e missione.

Per mandato istituzionale, così come stabilito dall'articolato quadro normativo vigente e richiamato in precedenza, il Comune promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria popolazione, ispirandosi ai valori ed agli obiettivi della Costituzione.

3.1. Albero della performance.

3.1 Il Comune di Arena, 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.

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.

4. ANALISI DEL CONTESTO.

4.1. Analisi del contesto esterno.

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia al D.U.P. (Documento unico di programmazione), così come approvato dal Consiglio comunale il 02.04.2024 (delibera N. 8)

4.2. Analisi del contesto interno.

Il contesto interno dell'Ente presenta criticità e punti di forza legati entrambi alla disponibilità di capitale umano.

Le criticità sono dovute all'attribuzione di sempre nuove funzioni ed adempimenti, che vanno ad aggiungersi ai limiti della consistenza numerica del personale dell'ente, all'intrecciarsi dei vincoli normativi generali e specifici imposti dalla legge nei diversi settori in cui l'ente opera, che complicano le procedure dell'ente.

I punti di forza, invece, attengono alla qualità e alla motivazione del personale, vero capitale umano, sempre disponibile a percorsi formativi coerenti con i compiti da svolgere e ad esperienze che valorizzano i profili di interdisciplinarietà delle materie trattate.

5. OBIETTIVI STRATEGICI.

La missione istituzionale si traduce in tre aree strategiche:

- area "Anticorruzione e trasparenza", a cui sono associati l'obiettivo strategico "Promuovere e verificare l'utilizzo degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione (L. 90/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013)" e l'obiettivo strategico "Migliorare la trasparenza e la pubblicazione di dati e informazioni";
- area "Performance e qualità", a cui è associato l'obiettivo strategico "Consolidare l'implementazione degli strumenti previsti dalla riforma in maniera funzionale all'effettivo miglioramento della performance";
- area "Comunicazione e gestione" a cui è associato l'obiettivo strategico "Promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione, anche migliorando la qualità dell'accesso alle informazioni".

Gli obiettivi strategici sono:

1. Continuare nel programma di miglioramento continuo dei sistemi di gestione della performance e della trasparenza del Comune.
2. Continuare nella progressiva e sempre migliore integrazione tra sistemi di performance e quelli di pianificazione e programmazione (DUP, Bilancio).

3. Integrare sistemi di performance, sistemi prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il piano della performance è un documento a valenza triennale.

La sua approvazione annuale consente di fissare gli obiettivi specifici per l'anno di riferimento.

I sopracitati obiettivi sono:

- immediatamente operativi;
- assegnati in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell'Ente;
- ne sono titolari i sia i Responsabili dei Area, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo (i responsabili dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi).

1. Prevenzione della corruzione.

Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione di questo Comune per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012 numero 190), ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti.

Saranno attuate le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal codice di comportamento e dal sistema della performance di questo Ente.

2. Trasparenza.

Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità l'adempimento agli obblighi di pubblicazione del D.lgs. 33/2013.

Saranno attuate le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

E' compito assegnato ad ogni Responsabile di Servizio quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

3. Controlli interni.

Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012.

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.

La mappa degli obiettivi 2024 è allegata al presente atto.

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO.

7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.

La stesura del Piano è l'esito di un processo iniziato con l'individuazione delle aree strategiche e degli obiettivi strategici.

7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Il presente Piano è stato elaborato in coerenza con il documento unico di programmazione (DUP) e con il bilancio di previsione 2024/2026, approvati dal Consiglio comunale in data 02.04.2024.

7.3. Trasversalità degli obiettivi.

Fra gli obiettivi 2024 ne sono stati fissati alcuni che coinvolgono più uffici dell'Ente, anche nell'ottica di un rafforzamento del legame fra aree e dell'unitarietà dell'azione amministrativa.

7.4. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

L'Ente concepisce il proprio ciclo della performance come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo.

Si ritiene di utilità per gli stakeholders ricordare che il ciclo delle Performance si sviluppa indicativamente nelle seguenti fasi:

Fase a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:

ATTO COMPETENZA

Approvazione del Piano della performance Giunta

Fase b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

ATTO COMPETENZA

Approvazione del Bilancio di Previsione Consiglio Comunale

Approvazione del Piano della performance Giunta

Fase c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:

ATTO COMPETENZA

Verifica degli equilibri di bilancio e stato di attuazione di programmi Consiglio Comunale

Modifica del Piano della performance Giunta

Fase d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

ATTO COMPETENZA

Redazione delle relazioni da parte dei responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati Posizioni organizzative con il coordinamento del Segretario comunale

Predisposizione della Proposta di Relazione Segretario Comunale

Approvazione della relazione alla performance Giunta comunale

Validazione del ciclo della performance OIV

Fase e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:

ATTO COMPETENZA

Determinazione di liquidazione dei premi Ufficio del personale

La valutazione delle performance del personale dipendente delle amministrazioni sarà eseguita utilizzando il sistema di misurazione e valutazione che tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
- b) assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;
- c) agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali.

Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:

- a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;
- b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
- d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- e) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

La normativa nazionale sul tema contenuta nel D.Lgs. 150/2009 e nel D.Lgs. 75/2017 va dunque armonizzata con le previsioni della norma regionale.

Per tale ragione anche le deliberazioni dell'autorità ANAC devono trovare una lettura coordinata con la norma regionale. Esse costituiscono tuttavia un punto di riferimento per l'attività dei soggetti coinvolti nella performance sia organizzativa che individuale.

La normativa avrà applicazione nel Comune di Arena attraverso l'approvazione di alcuni strumenti regolamentari mediante i quali si potrà strutturare la valutazione e misurazione della performance che consiste in pratica nella fissazione di obiettivi e nella verifica del contributo che ogni unità organizzativa (performance organizzativa) ed ogni singolo dipendente (performance individuale) apporta al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. Sulla base di tali valutazioni vengono erogate al personale dipendente e ai responsabili di posizione organizzativa delle premialità.

La valutazione viene proposta dal nucleo di valutazione.

Ai fini del miglioramento del ciclo della performance, l'Ente ha intrapreso e porterà avanti una serie di iniziative che avranno ricadute sui processi di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo delle proprie attività e delle proprie modalità di lavoro.

A titolo esemplificativo, di seguito si riportano alcune iniziative che direttamente o indirettamente incidono sul miglioramento del ciclo della performance, e che sono riconducibili agli ambiti degli strumenti di miglioramento della performance, dei flussi di comunicazione, della formazione, del miglioramento delle condizioni di lavoro, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, del potenziamento della struttura.

Per quel che riguarda gli strumenti di miglioramento della performance, seguendo il mutamento del contesto esterno ed interno all'organizzazione, sono stati rivisti alcuni assetti organizzativi e sono state sperimentate modalità di condivisione delle conoscenze; è stato inoltre avviato il miglioramento delle infrastrutture tecnologiche, ed è stato introdotto un sistema documentale di protocollo e archivio informatico sul cui potenziamento occorrerà investire anche nel 2024.

Al fine di migliorare i flussi di comunicazione con i propri stakeholder, l'ente aggiorna costantemente e con miglioramenti continui il "portale della trasparenza" – amministrazione trasparente.

Il portale ha ed avrà impatti significativi sul miglioramento complessivo della comunicazione con i portatori di interesse.

1. PIANO DELLA PERFORMANCE: PROGRAMMI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Amministrazione ha individuato una serie di programmi ritenuti strategici. Ogni programma è composto da almeno un obiettivo strategico ed a ciascun obiettivo strategico è assegnato un obiettivo operativo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione e le misure/target da conseguire sui quali l'azione di monitoraggio successiva ne determinerà lo stato di avanzamento. Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientrerà tra gli indici per la valutazione della performance dell'Ente.

1.1 I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

a. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 ed atti di programmazione approvati dal Consiglio Comunale.

DESCRIZIONE OBIETTIVI PER SERVIZI anno 2023 :

A) Servizio Amministrativo: Responsabile

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso dell'obiettivo
1.Applicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	1.1. trasparenza	Garantire i flussi informativi ai fini dell'adeguamento degli obblighi di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013	10%
2. Servizi istituzionali, generali e di gestione.	2.1 Sistemazione fascicoli digitali personale assegnato al servizio n. 3	Approvazione nuovo regolamento uffici e servizi	20%
2.2 Allineamento predisposizione contratti dipendenti	Predisposizione contratti a regime entro il 31/12/2024.		20%
2.3 gestione del contenzioso	Ricognizione dei vari giudizi in corso		50%

B) Servizio Tecnico: Responsabile di servizio

OPERE PUBBLICHE – Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso dell'obiettivo
1.Applicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	Obiettivo operativo 1.1 Trasparenza	Garantire i flussi informativi ai fini dell'adempimento degli obblighi di trasparenza attraverso pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013 entro il 15.12.2021	10 %

2. Investimenti	Obiettivo operativo 2.1 “Interventi di Manutenzione Straordinaria sulla rete Idrica e Fognaria” Contrada Castellina.	Completamento lavori	25%
Obiettivo operativo 2.2 “Interventi di Manutenzione Straordinaria sulla rete Rete Fognaria		Completamento lavori	25%
Obiettivo operativo 2.3 Completamento lavori Caserma Carabinieri		Completamento Lavori	20%
Obiettivo operativo 2.4 Lavori risanamento Chiesa Santa Maria De Latinis		Completamento lavori	10%
Obiettivo operativo 2.5 Impianto video sorveglianza		Completamento	10

C) Servizio finanziario: Responsabile

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso dell'obiettivo
1.Applicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	Obiettivo operativo 1.1. trasparenza	Garantire i flussi informativi ai fini dell'adeguamento degli obblighi di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013	10%
Obiettivo strategico n. 2 Continuità nel corretto espletamento dell'attività ordinaria e nei progetti già avviati	Obiettivo operativo 2.1 Espletamento attività ordinaria, anche con riguardo a nuovi adempimenti contabili, pur a fronte carenza di organico e tenuto conto dei sempre più impegnativi oneri che gravano sul servizio finanziario.	Consentire attività degli organi amministrativi	40%
Obiettivo operativo 2.2 Riorganizzazione attività finanziaria	Consentire attività degli organi amministrativi		40%
Obiettivo operativo 2.3 Miglioramento tempistica dei pagamenti e proseguimento attività recupero tributi.	Rispetto termini di legge		10%

Verbale della Giunta Comunale n. 30 del 17.04.2024

OGGETTO: Approvazione piano performance 2024/2026.

Ai sensi dell'art. 49 del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione, in ordine alla sola regolarità tecnica, si esprime parere

FAVOREVOLE

Arena ,

Il Responsabile del Servizio

Ai sensi dell'art. 49 del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione, comportando la stessa impegno di spesa, in ordine alla regolarità contabile si esprime parere

FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio Finanziario

IL PRESIDENTE

F.to Antonino Schinella

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Maria Vittoria Pastore

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai sensi dell'art.124, comma1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali–D.Lgs. n.267/2000 viene pubblicata per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio del Comune assolvendo la pubblicità legale con la pubblicazione sul sito informatico ai sensi dell'articolo 32 della legge n.69/2009;

Arena, li

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Dott.ssa Maria Vittoria Pastore

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente deliberazione, ai sensi del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali –D.Lgs. n.267/2000 è divenuta esecutiva

in data dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione, articolo 134, comma 3

X in data 17/04/2024 perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma

Arena li

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Vittoria Pastore

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Arena

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Maria Vittoria Pastore