



ALLEGATO 3 al P.I.A.O. 2024/2026

Comune di TRAMUTOLA (PZ)

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2024

Contiene Allegato A)

Premesso che il D.lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la 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 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;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 02.08.2023 con la quale è stato approvato il nuovo modello organizzativo del Comune di Tramutola in sede di approvazione del P.I.A.O. 2023/2025 – Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa;

Dato atto che:

- il D.lgs. n. 74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della *performance*, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;
- l'articolo 18 del sopracitato D.lgs. 74/2017 stabilisce che gli Enti Locali adeguano entro 6 mesi dall'entrata in vigore dello stesso i propri ordinamenti, apportando le modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- decorso detto termine e nelle more di tale adeguamento, trovano applicazione le disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, fino alla nuova disciplina regionale e locale;

Visto l'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 in materia di sistema di misurazione della performance;

Richiamati:

- il regolamento in materia di misurazione/valutazione della performance vigente presso questo Ente (approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 24.05.2019, esecutiva);
- *il regolamento in materia di conferimento, revoca, e graduazione degli incarichi di E.Q. (approvato con deliberazione di G.C. n. 75 del 02.08.2023, esecutiva);*

Dato atto che, con deliberazione Consiliare n. 38 del 29.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (DUPS) 2024/2026;

Dato atto che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 116/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (DUPS) 2024/2026;

Dato atto che, con deliberazione Consiliare n. 39 del 29.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni";

Visto il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15", che reca norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito, premi e sistemi di controllo interno, in particolare gli artt. 16 e 31;

Visto il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, che reca modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;

Richiamati l'art. 107 del d.lgs. 18/08/2000, n. 267 e l'art. 4 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, i quali, in attuazione del principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro, prevedono che:

- gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ovvero definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare, adottano gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- ai dirigenti spettano i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo. Ad essi è attribuita la responsabilità esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati in relazione agli obiettivi dell'ente;
- l'art. 109, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000, il quale prevede che, negli enti privi di dirigenza, le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, possono essere attribuite dal sindaco ai responsabili degli uffici o dei servizi;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 29.05.2019, esecutiva, con la quale è stato approvato il vigente Regolamento per la misurazione e valutazione della performance;

Atteso che:

- la misurazione del rispetto delle disposizioni sulla trasparenza costituisce un contenuto obbligatorio e indispensabile del risultato degli Incaricati della Elevata Qualificazione, chiamati a garantire, sotto la sorveglianza e la sovrintendenza del Responsabile della Trasparenza, l'attuazione delle previsioni del D.lgs. n. 33/2013 e del PTPCT;
- il decreto legislativo 97/2016 ha attribuito al PTPCT "*un valore programmatico ancora più incisivo*". Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo;
- tra gli obiettivi strategici, viene menzionata "*la promozione di maggiori livelli di trasparenza*" da tradursi nella definizione di "*obiettivi organizzativi e individuali*" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013);
- il comma 3 dell'articolo 10 ribadisce, infatti, come "*la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisca un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali*";
- che le misure contenute nel vigente piano anticorruzione sono state definite in stretto collegamento con il Piano esecutivo di Gestione (PEG) e con il Piano della Performance;

Considerato:

- che il livello di conseguimento degli obiettivi viene determinato in funzione della valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente;

- che il Piano delle performance ed il Piano degli Obiettivi, definiti dal Segretario Comunale dell'Ente d'intesa con il Sindaco, la Giunta ed i Responsabili di Servizio, stabiliscono gli obiettivi gestionali assegnati alla struttura;
 - che vi è piena correlazione tra obiettivi di gestione e risorse previste nel bilancio 2024/2026; che le risorse sono adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai responsabili di servizio la corretta attuazione della gestione; che si procederà, eventualmente, ad apportare modifiche al piano degli obiettivi, in corso d'anno, in relazione a possibili cambiamenti organizzativi, gestionali ed operativi;
 - che occorre provvedere all'assegnazione ai Responsabili dei centri di responsabilità degli obiettivi di gestione;
- Visto** il verbale (**Allegato A** del presente Piano) dell'Organismo Indipendente di Valutazione acquisito al protocollo dell'Ente in data 08/04/2024 al n. 0003699/2024 con il quale sono validati la struttura ed i contenuti del Piano degli obiettivi/performance 2024 quale allegato del P.I.A.O. 2024/2026;

Visti:

- il D.lgs. 267/2000;
- il D.lgs. 165/2001;
- il D.lgs. 118/2011;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

SI APPROVA

1. il **Piano della Performance e Piano degli Obiettivi 2024 di seguito stilato**, contenente per ciascuna Unità organizzativa di massimo livello (Responsabili di E.Q.) la scheda degli obiettivi, nonché i necessari indicatori di risultato;

SI CONFERMA

2. il Regolamento per la **Misurazione e Valutazione della Performance del personale incaricato di Elevata Qualificazione e del personale dipendente**, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 24.05.2019, in ordine alla valutazione degli obiettivi di performance assegnati con il presente provvedimento;
3. **TRASMETTERE** copia del presente provvedimento al personale apicale dell'Ente ed al Nucleo di Valutazione;
4. **DARE INFORMATIVA** del presente atto alle rappresentanze sindacali.

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano degli Obiettivi e della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione (ex Titolari di Posizione Organizzativa) e di tutto il restante personale comunale dipendente.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi soggetti in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** 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 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 delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Tramutola (PZ), con la redazione del Piano degli Obiettivi e della Performance, realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento (**anno 2024**).

La finalità di detto Piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza e ampia diffusione verso l'esterno.

Considerato che non si ritiene opportuno formulare un Piano degli Obiettivi e della Performance complesso in quanto il Comune di Tramutola è un Ente di piccole dimensioni demografiche (conta meno di 3.000 abitanti) e dispone di un numero limitato di dipendenti (14 unità lavorative), con il presente atto si approvano gli obiettivi relativi all'anno 2024 di seguito elencati, che andranno ad aggiungersi alle ordinarie attività richieste a ciascun dipendente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i. attuativo della **legge n. 15 del 04.03.2009** indica le direttrici su cui riordinare la pubblica amministrazione nella direzione della produttività, dell'efficienza e della trasparenza.

Le direttrici individuate sono: il ciclo di gestione delle performance, la trasparenza e la rendicontazione della performance, la misurazione e la valutazione, il merito.

Il decreto Legislativo 150/2009, all'art. 3 rubricato "*Principi generali*" impone alle Amministrazioni di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa; all'art. 5 "*Rubricato obiettivi ed indicatori*" statuisce quali debbano essere le caratteristiche degli obiettivi.

Il medesimo articolo distingue tra obiettivi generali e specifici: questi ultimi devono essere programmati in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale.

L'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 statuisce l'obbligo per le Amministrazioni di redigere entro il 31 gennaio il piano della performance ed entro il 30 giugno la relazione annuale sulla performance da approvarsi dall'organo di indirizzo politico e da validarsi dall'organismo di valutazione.

L'art. 4 bis del D.L. 13/2023 convertito nella legge N°41 del 21/04/2023 impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione della performance, di provvedere ad assegnare ai dirigenti responsabili (ed ai rispettivi

dirigenti apicali) dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30% (rispetto agli altri obiettivi).

Si tratta di una prescrizione obbligatoria alla quale sono chiamate ad adeguarsi tutte le P.A.

Tale obiettivo, deve pertanto avere un peso di almeno il 30% rispetto agli altri obiettivi individuali assegnati. Il rispetto dell'obiettivo dovrà essere verificato dagli organi di controllo interno. Si fa riferimento all'indicatore annuale di cui all'**art. 1 comma 859 lett. b e 861 della legge 30.12.2018 n. 145**.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7 comma 1 del **D. Lgs. 35/2013** convertito nella legge 64/2013.

L'ordinamento dell'Ente è dotato di una normativa regolamentare (Regolamento stralcio degli uffici e dei servizi) approvata nel 2019 con **deliberazione di giunta comunale n. 50 del 24.05.2019** che disciplina tra l'altro il sistema per la misurazione e la valutazione della performance.

La suddetta normativa disciplina, tra l'altro, l'oggetto della valutazione le caratteristiche degli obiettivi, le fasi della valutazione ed opera una distinzione tra la performance individuale, performance organizzativa, competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi.

L'Ordinamento dell'ente assegna:

alla performance individuale un punteggio massimo pari a 70;

alle competenze professionali/manageriali ed ai comportamenti organizzativi un punteggio massimo pari a 20.

alla performance organizzativa un punteggio massimo pari a 10;

Con **deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 02.08.2023** si è approvato in sede di **P.I.A.O. 2023/2025** anche il Piano della Performance (piano degli obiettivi) 2023/2025 (vedasi allegato 1, pagina 7). **Il presente atto ne costituisce l'aggiornamento annuale 2024.**

Con **deliberazione consiliare N° 38 del 29/12/2023** esecutiva, è stato approvato il DUPS relativo al periodo 2024/2026.

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il Piano degli Obiettivi e della Performance prevede tre tipologie di obiettivi:

- a) **Obiettivi di mandato:** sono gli obiettivi che derivano dal programma di mandato del Sindaco, aventi durata quinquennale. Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti;
- b) **Obiettivi di performance organizzativa:** A tale categoria appartengono i **c.d. obiettivi generali**, introdotti dal D.Lgs 74/2017 (Riforma Madia). Gli obiettivi generali identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati. Essi costituiscono gli obiettivi del sistema Ente Locale nel suo complesso e, in quanto tali, sono comuni e trasversali a tutti i Settori/Unità Operative dell'Ente medesimo. Tutti i servizi del Comune, nello svolgimento della propria attività, nella gestione delle risorse e nell'attuazione dei programmi, devono perseguire gli obiettivi generali di seguito indicati.
 - **Rispetto della programmazione;**
 - **Rispetto dei principi di efficienza, efficacia, economicità e legalità;**
 - **Cura della Comunicazione interna ed esterna;**
 - **Intercambiabilità dei ruoli in virtù delle modeste dimensioni dell'Ente;**
 - **Sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti;**
 - **Adeguamento degli uffici agli obblighi nascenti da recenti innovazioni legislative.**

L'art 9, comma 1 lett. del D.lgs n. 74/2017 (Riforma Madia) ha disposto che agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

- c) **Obiettivi di performance individuale:** sono obiettivi di durata prevalentemente annuale. Sono proposti dall'Amministrazione comunale di concerto con gli Incaricati di Elevata Qualificazione dei singoli servizi insieme al Segretario comunale e approvati dalla Giunta in sede di adozione del Piano degli Obiettivi e della Performance, essi costituiscono uno dei componenti della valutazione della performance individuale.

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione del Comune di TRAMUTOLA (PZ) è articolata in Servizi, ciascuno dei quali è affidato a un Incaricato di Elevata Qualificazione (ex Responsabile titolare di Posizione Organizzativa), come di seguito illustrati:

SERVIZIO	RESPONSABILE	CATEGORIA
Amministrativo	CARAFFA Achille	Funzionario Amministrativo Ctg. "D"
Contabile/Finanziario	Rag. MERCADANTE Saverio	Funzionario Contabile Ctg. "D"
Polizia Locale	Dr. PETRONE Michele	Funzionario Polizia Locale Ctg. "D"
Tecnico	Geom. AULICINO Antonio	Funzionario Tecnico Ctg. "D"

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2024

Il Comune di Tramutola (PZ), con deliberazione della Giunta Comunale, definisce annualmente gli obiettivi strategici dei servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi operativi dell'Ente, aggiornando il Piano triennale degli Obiettivi e della Performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende tra l'altro la misurazione e la valutazione delle performance organizzative e individuale.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2024

AREA/SERVIZIO	TECNICO
PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo	70 punti

	OBIETTIVO	PESO	PUNTEGGI	TEMPISTICA
1	Sdemanializzazione area P.I.P. Matinelle		20	31/07/2024
2	Dissequestro Cava di Monticello		5	30/09/2024
3	Revisione Regolamenti		Polizia Mortuaria (punti 5), Beni Patrimoniali (punti 5), Impianti sportivi (punti 5)	30/10/2024
4	Adeguamento Piano di Protezione Civile		20	30/11/2024
5	Interventi mitigazione dissesto idrogeologico		10	31/12/2024

VALUTAZIONE COMPLESSIVA dell'Incaricato di Elevata Qualificazione TECNICO		
MACRO AREA	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO
Performance individuale	70	<i>(riferimento sezione specifica)</i> punti _____
Performance Organizzativa	10	Capacità di superare schemi consolidati <i>(introduzione flessibilità e innovazione)</i> punti _____ Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e P.T.P.C) punti _____ Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti punti _____ Rispetto dei tempi di pagamento punti _____
Comportamenti Organizzativi e Competenze Professionali	20	Partecipazione diretta dell'Incaricato di E.Q. a eventi formativi punti _____ Definizione (previo confronto informale col personale assegnato) di piani formativi individuali punti _____
Sommano	100	

AREA/SERVIZIO	CONTABILE/FINANZIARIO
PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo	70 punti

	OBIETTIVO	PESO	PUNTEGGI	TEMPISTICA
1	Revisione Regolamenti		Contabilità (punti 20), Occupazione Suolo Pubblico (punti 10) Tributi (punti 10) <i>(tenendo conto nuova Toponomastica e detrazioni RIPOV)</i>	31/07/2024 30/11/2024
2	Adeguamento Banca Dati Utente Tributi		Tributi <i>(tenendo conto nuova Toponomastica e detrazioni RIPOV)</i> (punti 10)	30/11/2024
3	Monitoraggio fitti e concessioni patrimonio pubblico ai fini della riscossione		(punti 10)	30/09/2024
4	Allineamento fatture piattaforma crediti		(punti 10)	31/12/2024

VALUTAZIONE COMPLESSIVA dell'Incaricato di Elevata Qualificazione CONTABILE/FINANZ.		
MACRO AREA	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO
Performance individuale	70	<i>(riferimento sezione specifica)</i> punti _____
Performance Organizzativa	10	Capacità di superare schemi consolidati <i>(introduzione flessibilità e innovazione)</i> punti _____ Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e P.T.P.C) punti _____ Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti punti _____ Rispetto dei tempi di pagamento punti _____
Comportamenti Organizzativi e Competenze Professionali	20	Partecipazione diretta dell'Incaricato di E.Q. a eventi formativi punti _____ Definizione (previo confronto informale col personale assegnato) di piani formativi individuali punti _____
Sommano	100	

AREA/SERVIZIO	AMMINISTRATIVO
PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo	70 punti

	OBIETTIVO	PESO	PUNTEGGI	TEMPISTICA
1	Affidamento gestione centro sociale polivalente “2000 – Pace e Speranza”		(punti 10)	30/09/2024
2	Procedura concorsuale “C” Istruttore Contabile		(punti 15)	31/12/2024
3	Nuova Toponomastica e Numerazione Civica		(punti 15) 1° step (interlocuzione altri servizi) 2° step (chiusura procedura)	30/09/2024 31/12/2024
4	Revisione Regolamenti		Commercio su Aree Pubbliche (punti 5), Uffici e Servizi (punti 15)	31/07/2024
5	Procedure x trasferimento Istituti scolastici presso nuovo plesso in via Ferroni		(punti 5)	Per apertura anno scolastico
6	Registrazione aiuti economici imprese su piattaforma telematica RNA		(punti 5)	30/06/2024

VALUTAZIONE COMPLESSIVA dell’Incaricato di Elevata Qualificazione AMMINISTRATIVO		
MACRO AREA	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO
Performance individuale	70	(riferimento sezione specifica) punti _____
Performance Organizzativa	10	Capacità di superare schemi consolidati (introduzione flessibilità e innovazione) punti _____ Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e P.T.P.C) punti _____ Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti punti _____ Rispetto dei tempi di pagamento punti _____
Comportamenti Organizzativi e Competenze Professionali	20	Partecipazione diretta dell’Incaricato di E.Q. a eventi formativi punti _____ Definizione (previo confronto informale col personale assegnato) di piani formativi individuali punti _____
Sommano	100	

AREA/SERVIZIO	POLIZIA LOCALE
PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo	70 punti

	OBIETTIVO	PESO	PUNTEGGI	TEMPISTICA
1	Corsi Polizia Locale per <nonni vigili>		punti 10	31/08/2024
2	Relazione bimestrale su attività controllo traffico (in relazione anche al sistema di videosorveglianza*)		punti 10	bimestrale
3	Monitoraggio territorio, Videosorveglianza Attivazione Video/Foto trappole (abbandono rifiuti. autorità giudiziaria**)		punti 15	31/08/2024
4	Verifica e aggiornamento banca dati orti e giardini presenti nella cinta urbana con attività successiva di controllo e avvio di procedimento sanzionatorio in caso di inosservanza - relazione conclusiva al Sindaco con predisposizione di ordinanza Contingibile per motivi di igiene in caso di inosservanza		punti 20	Come da relativo regolamento ed eventuali ordinanze
5	Attivazione e monitoraggio delle attività di collaborazione degli Enti del Terzo Settore individuati nell'avviso relativo al progetto relativo al fenomeno del <i>randagismo canino</i>)		punti 15	30/11/2024

VALUTAZIONE COMPLESSIVA dell'Incaricato di Elevata Qualificazione POLIZIA LOCALE		
MACRO AREA	PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE	INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO
Performance individuale	70	(riferimento sezione specifica) punti _____
Performance Organizzativa	10	Capacità di superare schemi consolidati (introduzione flessibilità e innovazione) punti _____ Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e P.T.P.C) punti _____ Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti punti _____ Rispetto dei tempi di pagamento punti _____
Comportamenti Organizzativi e Competenze Professionali	20	Partecipazione diretta dell'Incaricato di E.Q. a eventi formativi punti _____ Definizione (previo confronto informale col personale assegnato) di piani formativi individuali punti _____
Sommano	100	

I SOGGETTI VALUTATORI

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) Il Segretario comunale
- c) il Nucleo di Valutazione;
- d) gli Incaricati di Elevata Qualificazione (ex titolari di posizione organizzativa);

In particolare:

1. il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione valuta la performance organizzativa del Comune, delle unità organizzative e degli uffici in cui si divide la struttura amministrativa dell'ente.
2. il Nucleo di valutazione misura e valuta gli Incaricati di Elevata Qualificazione, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione adottato dall'ente tenendo conto del contratto di riferimento.
Il Sindaco, sentito il Segretario, con atto deliberativo di Giunta approva la proposta di valutazione effettuata dal Nucleo;
3. Gli Incaricati di Elevata Qualificazione, anche con la collaborazione del Nucleo di valutazione, provvedono alla valutazione dei dipendenti assegnati al proprio Servizio di competenza.

La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta:

- 1) tra il Nucleo di Valutazione e Incaricati di Elevata Qualificazione ;
- 2) tra ciascuno degli Incaricati di Elevata Qualificazione e i dipendenti assegnati al rispettivo Servizio di competenza.

La valutazione tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore sulla base delle previsioni legislative, dell'esistenza di procedimenti disciplinari, penali, contabili e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività e all'immagine dell'ente.

La valutazione è comunicata ai dipendenti valutati prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta, in modo che i soggetti interessati possano effettuare rilievi e/o chiedere approfondimenti.

Qualora un Incaricato di E.Q. o un dipendente vogliano contestare la valutazione espressa nei loro confronti, possono presentare (tramite PEC o casella personale istituzionale di posta elettronica) una motivata istanza di riesame della valutazione, entro 10 giorni naturali e consecutivi dalla data di consegna della scheda di valutazione. Per i dipendenti non Incaricati di E.Q. tale istanza verrà sottoposta all'esame del Nucleo di valutazione, il quale sarà chiamato a pronunciarsi sulla correttezza metodologica dell'applicazione del percorso valutativo. Per il personale incaricato di E.Q., tale istanza verrà sottoposta all'esame del Segretario Comunale, il quale sarà chiamato a pronunciarsi sulla correttezza metodologica dell'applicazione del percorso valutativo.

In entrambi i casi, ai fini del riesame, sarà possibile acquisire ulteriori documenti ed informazioni in possesso dell'ente.

Qualora dal riesame della valutazione non emergano criticità in merito alla corretta applicazione del sistema di valutazione, verrà redatto apposito verbale che attesti la correttezza delle procedure seguite e confermi l'esito della valutazione.

Nel caso in cui si rilevino elementi di criticità in merito alla corretta applicazione delle metodologie e delle procedure del sistema di misurazione e valutazione, verranno convocati il valutatore ed il valutato per un incontro di conciliazione, da tenersi entro 30 giorni naturali e consecutivi dal ricevimento dell'istanza di riesame della valutazione. Nel corso dell'incontro di conciliazione i soggetti conciliatori assumeranno un ruolo meramente propositivo e consultivo, formulando anche eventuali motivate proposte delle quali va lasciata traccia nel verbale del tentativo di conciliazione.

Nell'incontro di conciliazione è facoltà, da parte del valutato, di essere assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Entro 20 giorni naturali e consecutivi dalla data di effettuazione dell'incontro di conciliazione i soggetti conciliatori redigono un verbale nel quale vengono riportati gli esiti dello stesso.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa sono pubblicati sul sito internet del Comune.



ALLEGATO A) AL PIANO
OBIETTIVI/ PERFORMANCE 2024

Nucleo di valutazione Comune di TRAMUTOLA-PZ

Spett. Le Comune di TRAMUTOLA
Sede

Verbalen. 1 del 08/04/2024

Oggetto: esame e validazione del Piano degli obiettivi di performance 2024 quale allegato del PIAO 2024_2026 del comune di Tramutola.

Il Nucleo di valutazione ha esaminato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024 per la parte afferente la "Performance", ai fini della sua validazione in ossequio al sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente vigente.

Premesso che l'Ente adotta lo schema di PIAO semplificato, secondo quanto previsto dall'art. 6, c. 6 del D.M. 132/22 per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, integrato con la Sottosezione 2.2 "Performance" in modo da costituire il quadro di riferimento per la programmazione esecutiva dell'ente e l'assegnazione di obiettivi e risorse, congiuntamente con il Piano Esecutivo di Gestione.

A tal fine il Nucleo di valutazione ha esaminato la struttura e il contenuto del Piano performance, ora assorbito nella Sottosezione "Performance" del PIAO 2024_2026 per verificarne i seguenti requisiti:

- a) **chiarezza e completezza** nella rappresentazione della performance organizzativa attesa, in coerenza con le disposizioni dell'art. 8 del D.Lgs. 150/09, e s.m.i.;
- b) **coerenza dei contenuti** della Sottosezione "Performance" con i contenuti del piano programma e della programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente, in linea con quanto previsto dall'art. 4, c. 1 del D.Lgs. 150/09, come modificato dal D.Lgs. 74/17;
- c) **rispetto dei criteri** previsti dall'art. 5, c. 2 del D.Lgs. 150/09, nella definizione degli obiettivi e delle performance attese;
- d) **coerenza tra gli obiettivi** in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e quelli indicati nella Sottosezione "Performance" (art. 44, c. 1 D.Lgs. 33/13).

Pertanto, in relazione alle verifiche effettuate, il Nucleo di valutazione **valida** la struttura ed i contenuti del Piano degli obiettivi di performance 2024 quale allegato del PIAO 2024_2026 del comune di Tramutola.

Si raccomanda, la pubblicazione del PIAO 2024_2026 nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Il nucleo di Valutazione
Dott. LATORRACA Vincenzo



