

2.2. Performance

Introduzione e riferimenti normativi

Il Piano della Performance trova fondamento normativo nell'art.169 comma 3 bis del D.Lgs. n.267/2000 e nel D.Lgs.n.150/2009, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze. La performance tende al miglioramento, nel tempo, della qualità dei servizi, della organizzazione delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli in relazione al risultato.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2024-2026 mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2024 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile e non burocratico.

L'affidabilità dei dati è attuata e garantito dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il **Ciclo della Performance** è ispirato ai seguenti principi:

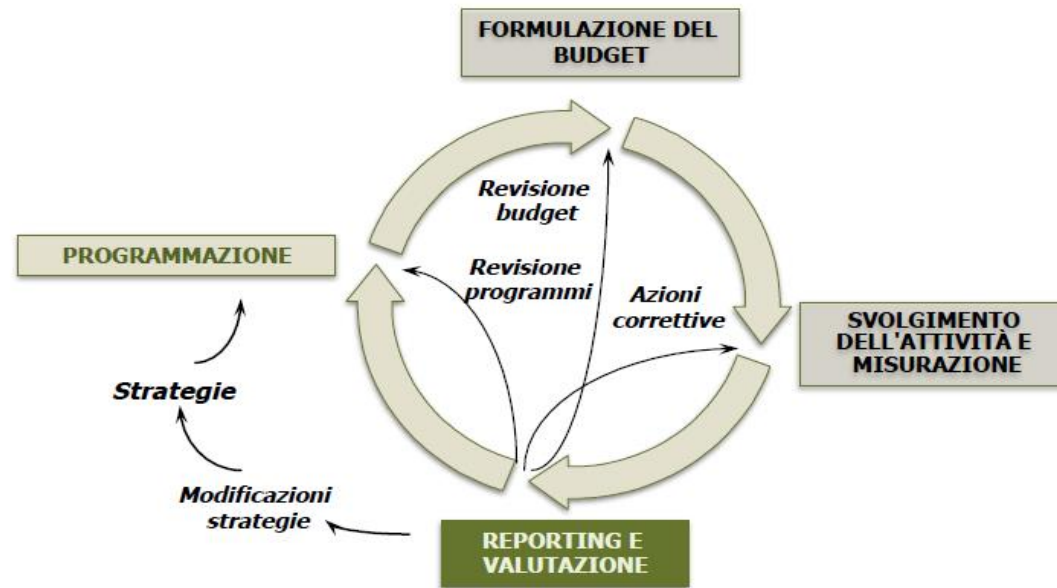
1 coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;

2 trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;

3 miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;

4 misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

Il ciclo della performance: l'ambito del controllo di gestione



Fonte: Anthony , Young 1992



In questi termini il Piano della performance rappresenta lo strumento che consente al cittadino di avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

La normativa di riferimento

Il Piano della performance trova fondamento normativo nel D. Lgs 267/2000 e in particolare nell'art. 169, comma 2 bis, nel D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, come modificato dal D. Lgs. 74/2017. Tuttavia, dal corrente anno, il D.L. 80 del 9 giugno 2021, all'art. 6, comma 6, ha individuato un nuovo strumento di programmazione, il PIAO, in cui dovranno confluire tutti i piani dell'ente; in particolare il piano anticorruzione, il piano performance, il piano del fabbisogno, il piano del lavoro agile, il piano delle azioni positive. Il nuovo PIAO dovrà essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio, tuttavia si ritiene utile approvare, nelle more, il piano performance, quale utile strumento di programmazione per l'organo politico, con la definizione degli obiettivi da realizzare, strumento di lavoro per i titolari di posizione organizzativa, chiamati a realizzarli, e strumento di controllo per i cittadini. A livello di Ente, il Piano della performance trova fondamento normativo nel "***Sistema di misurazione e valutazione della performance***", approvato, con aggiornamento al CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, con delibera di giunta comunale n. 95 del 13.12.2022.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- **Le Linee Programmatiche di Mandato** che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- **Il Documento Unico di Programmazione** approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- **Il Bilancio di previsione, annuale e pluriennale;**
- **Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale**, approvato annualmente dal Consiglio Comunale in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio pluriennale e nell'anno di riferimento;
- **Il Piano della performance** che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente.

Oltre a questi, vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, di cui bisogna tener conto:

- il **Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**, ora sezione rischi corruttivi del PIAO, approvato con delibera di Giunta comunale n. 43 del 14.06.2022. L'integrazione del PTPC con il PEG è garantita attraverso l'inserimento, nel presente documento, degli obiettivi individuati quali misure di contrasto e prevenzione della corruzione; i relativi risultati sono monitorati con le modalità e la frequenza previsti dal **Sistema di misurazione e valutazione delle performance** e confluiscono, unitamente ai risultati degli altri obiettivi di PEG, a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale. Nella Relazione sulla Performance saranno resi noti i relativi risultati. L'integrazione dei citati documenti di programmazione all'interno del Ciclo di gestione della performance, realizzata con le modalità sopra indicate, nonché le modalità di misurazione e valutazione descritte, sono state effettuate per garantire la corretta applicazione del quadro normativo emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013 e tengono conto degli interventi normativi successivi, in particolare, da ultimo, il decreto legislativo n. 97/2016.
- il **Piano delle azioni positive 2022/2024**, approvato con delibera di giunta n. 94 del 13.12.2022. Il **PAP**, redatto ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Esso contiene misure di carattere speciale in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

L'albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

Performance generale dell'ente	<p>- Linee programmatiche di mandato</p> <p>- Documento Unico di Programmazione - Bilancio annuale e pluriennale</p> <p>- Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale</p>	AREA STRATEGICA
Performance organizzativa	1. Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni	AREA GESTIONALE

<i>Performance operativa - individuale</i>	2. Raggiungimento obiettivi individuali 3. Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE
---------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

Con riguardo specificamente al Comune di Caselle in Pittari si evidenzia che a norma del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance la valutazione delle prestazioni del personale è una componente essenziale del rapporto di lavoro in quanto si propone di valorizzare le competenze dei dipendenti, per il perseguimento di finalità di sviluppo organizzativo.

Si è resa necessaria la definizione di soluzioni in forme e secondo modalità opportunamente semplificate, essendo questo, un ente di piccole dimensioni.

In coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il Comune sviluppa un ciclo di gestione che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori attesi dei risultati
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti in modo selettivo e secondo criteri di valorizzazione del merito
- rendicontazione dei risultati.

Gli obiettivi sono definiti annualmente nel Peg/PDO e devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità di risorse disponibili.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, la valutazione dei Responsabili di servizio titolari di p.o., avverrà, in particolare, con riferimento ai seguenti fattori:

- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (Performance dell'Ente) ;
 - Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità in relazione agli obiettivi assegnati (performance organizzativa della singola area o unità organizzativa);
 - Risultati e qualità della prestazione conseguiti dal titolare di P.O. (performance individuale)
 - Rispetto dei vincoli legislativi e degli obblighi in materia di trasparenza;
 - Comportamento organizzativo;
 - Competenze professionali e manageriali dimostrate.
- Il risultato massimo conseguibile è pari a 100 punti.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in 4 Aree organizzative, individuate come da Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi: l'area amministrativa, l'area finanziaria e l'area tecnica e l'area demografica.

Alla direzione di ciascuna Area è posto un funzionario dell'Ente, nominato Responsabile con Decreto Sindacale.

Risultano istituite le seguenti Posizioni Organizzative:

AREA AMMINISTRATIVO: RESPONSABILE P.O.: dott.ssa Greco Maria Teresa

AREA DEMOGRAFICA: RESPONSABILE P.O.: Lecce Luigi

AREA FINANZIARIA: RESPONSABILE P.O.: dott.ssa Riviello Angela

AREA TECNICA: RESPONSABILE P.O.: ing. Pellegrino Giuseppe

Obiettivi di performance

Per l'anno 2024 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare, così come indicato nelle schede seguenti.

OBIETTIVI TRASVERSALI ANNO 2024

“RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO E RIDUZIONE RITARDO ANNUALE DI CUI ALL’ART. 1, COMMI 859, LETT. B) E 861 DELLA LEGGE N. 145/2018”

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

L’art.4 bis del D.L.24.02.2023, n.13, convertito in L.21.04.2023, n.41, rubricato “*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*”, nell’ambito delle disposizioni per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR, prevede che le amministrazioni pubbliche, nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell’individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n.145”.

OBIETTIVO

E’ impegno di tutti i responsabili di E.Q. portare ad attuazione la normativa e l’obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento, sia rispettando la **tempistica per la liquidazione delle fatture, che si indica in 20 giorni dalla ricezione elettronica delle stesse**, a cui si sommano i giorni necessari al responsabile del settore economico- finanziario per **l’emissione del mandato di pagamento, la cui tempistica dovrà essere inferiore ai 10 giorni**. I funzionari di E.Q. dovranno fornire al Responsabile del settore economico-finanziario ogni indicazione/comunicazione, utile per la corretta gestione della piattaforma dedicata (note di credito, DURC in verifica, transazioni, etc.). Saranno esclusi dal calcolo delle tempistiche sopra riportate, i ritardi dipesi da cause legittimamente documentate, non imputabili ai settori di competenza.

Tale obiettivo di legge verrà annualmente inserito nel Piano performance/PDO senza attribuzione di uno specifico peso, e in sede di valutazione, in caso di mancato raggiungimento dello stesso, darà luogo ad una decurtazione della retribuzione di risultato spettante pari al 30%.

VERIFICA

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Revisore unico/Collegio dei Revisori dei conti 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. 35/20213 convertito dalla Legge 64/2013.

A tal fine il Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria comunicherà al Revisore unico/Collegio dei Revisori dei conti e, per conoscenza, al Nucleo di Valutazione, i dati relativi ai tempi di pagamento estrapolandoli dalla piattaforma. L'eventuale decurtazione del 30% della retribuzione di risultato, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà effettuata dall'Ufficio competente per il trattamento economico del personale in sede di liquidazione.

OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2024

Si elencano gli obiettivi da assegnare ai singoli Responsabili di P.O., di cui due intersettoriali, evidenziando tempi di esecuzione e peso. Il **Piano della performance** deve essere pubblicato su Amministrazione Trasparente.

Schede degli obiettivi specifici

SETTORE AMMINISTRATIVO – Responsabile: dott.ssa Maria Teresa Greco				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE/DIMOSTRATORE DI RISULTATO	PESO	SCADENZA
1	Monitoraggio incarichi legali	Gestione e progressivo smaltimento incarichi legali affidati negli esercizi precedenti	15	31.12
2	Nuova Contrattazione decentrata del personale per l'anno 2024 con applicazione previsioni circolare RGS 1/2024	Conclusione della procedura entro il 31.10.2024	20	31.12
3	Predisposizione/aggiornamento/adeguamento regolamento uffici e servizi; regolamento procedure concorsuali/scorrimento graduatorie altri enti/accesso agli impieghi.	Rispetto delle modalità e dei termini previsti per ciascun adempimento	20	31.12
4	Sistema di misurazione e valutazione performance	Presentazione della proposta di deliberazione alla Giunta Comunale	20	31.12
5	Piao	Presentazione della proposta di deliberazione alla Giunta Comunale	10	
6	Realizzazione dei target PA digitale 2026 PNRR (Notifiche digitali, servizi online, AppIO, PagoPA)	Rispetto delle scadenze previste dai target dei bandi relativi alla digitalizzazione	15	Termini previsti nei relativi bandi

**SETTORE DEMOGRAFICO –
Responsabile: Luigi Lecce**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE/DIMOSTRATORE DI RISULTATO	PESO	SCADENZA
1	Assicurare la correttezza e la puntualità degli adempimenti correlati allo svolgimento delle consultazioni elettorali che si terranno nell'anno 2024. Predisposizione delle proposte di deliberazione inerenti all'individuazione ed assegnazione degli spazi elettorali, revisione straordinaria delle liste elettorali, rapporti con gli organi preposti, aggiornamento del sito comunale in occasione delle consultazioni elettorali, adempimenti successivi.	Rispetto delle modalità e dei termini previsti per ciascun adempimento	40	31.07
2	Procedure dello stato civile	Rispetto delle modalità e dei termini previsti per ciascun adempimento	60	31.12

**SETTORE FINANZIARIO – TRIBUTI
Responsabile: dott.ssa Riviello Angela**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE/DIMOSTRATORE DI RISULTATO	PESO	SCADENZA
1	Redazione strumenti di programmazione finanziaria	Rispetto dei termini di legge	50	Termini di legge
2	Miglioramento capacità di Accertamento e riscossione tributi, rafforzando la lotta all'evasione tributaria su base imponibile non censita, occulta o soggetta ad elusione	Aggiornamento banche dati e N. posizioni bonificate rispetto a n. posizioni totali	30	31.12
3	Adeguamento della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) alle risultanze della contabilità dell'ente per garantire il perfetto allineamento con la certificazione ed il tracciamento dei crediti dovuti dalla pubblica amministrazione per appalti, forniture, somministrazioni e prestazioni professionali	N. fattura lavorate rispetto a totale fatture in lavorazione	20	31.12

SETTORE TECNICO – LAVORI PUBBLICI e URBANISTICA

Responsabile: ing. Giuseppe Pellegrino

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE/DIMOSTRATORE DI RISULTATO	PESO	SCADENZA
1	Conclusione degli interventi PNRR secondo cronoprogramma	Dare avvio e portare a conclusione interventi PNRR nei termini stabiliti	25	31.12
2	Procedura di alienazione dei beni immobili	Alienazione dei beni inseriti nel Piano delle Alienazioni e delle Valorizzazioni nel rispetto del Regolamento per l'alienazione dei beni comunali	15	31.12
3	pratiche di urbanistica e edilizia privata	Razionalizzazione dei tempi di attesa del rilascio dei titoli edilizi abilitativi	15	31.12
5	Ricognizione ed implementazione del sistema di gestione comunale in materia di sicurezza sul lavoro ex d.lgs. 81/08	Nomina delle figure professionali richieste dal d.lgs. 81/08 ed aggiornamento DVR	15	31.12
6	Aggiornamento del catasto delle aree percorse dal fuoco	Approvazione degli atti tecnici ed amministrativi connessi all'aggiornamento delle aree percorse dal fuoco	10	31.12
7	Controlli e verifiche sulla regolarità dei lavori di edilizia privata	controlli e verifiche sulla regolarità dei lavori di edilizia privata, in collaborazione con le forze dell'ordine e l'ufficio Vigili Urbani	20	31.12

SEGRETARIO COMUNALE dott. Gerardo Sola	
OBIETTIVO N. 1	
Redazione tempestiva deliberazioni	
Indicatore di risultato	Redazione e pubblicazione entro 30 giorni dall'adozione delle deliberazioni
Tempistica di attuazione	31.12
Peso	20%
OBIETTIVO N. 2	
Funzioni di coordinamento	
Indicatore di risultato	Coordinamento e sovrintendimento all'attività degli uffici comunali tramite anche riunioni periodiche con i responsabili per il miglioramento dell'organizzazione interna
Tempistica di attuazione	31.12
Peso	40%
OBIETTIVO N. 3	
Relazione sulla Performance anno 2023	
Indicatore di risultato	Coordinamento dell'attività dei Responsabili dei Servizi per la procedura inerente alla valutazione
Tempistica di attuazione	30.07
Peso	20%
OBIETTIVO N. 4	
Sovrintendenza e coordinamento misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	
Indicatore di risultato	Relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel PTPCT e relazione anticorruzione
Tempistica di attuazione	Come previste dal PTPCT
Peso	20%