



COMUNE DI OMIGNANO

Provincia di Salerno

PIANO DELLA PERFORMANCE

2024

(APPROVATO CON DELIBERA G.C. N. 28 DEL 28/03/2024)

Introduzione

La vigente normativa ha unificato il P.R.O. (PEG) al Piano della prestazione (o Piano della performance), così come previsto dal comma 3 bis dell'art 169 del TUEL, introdotto dal D.L. 174/2012. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

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 non burocratico.

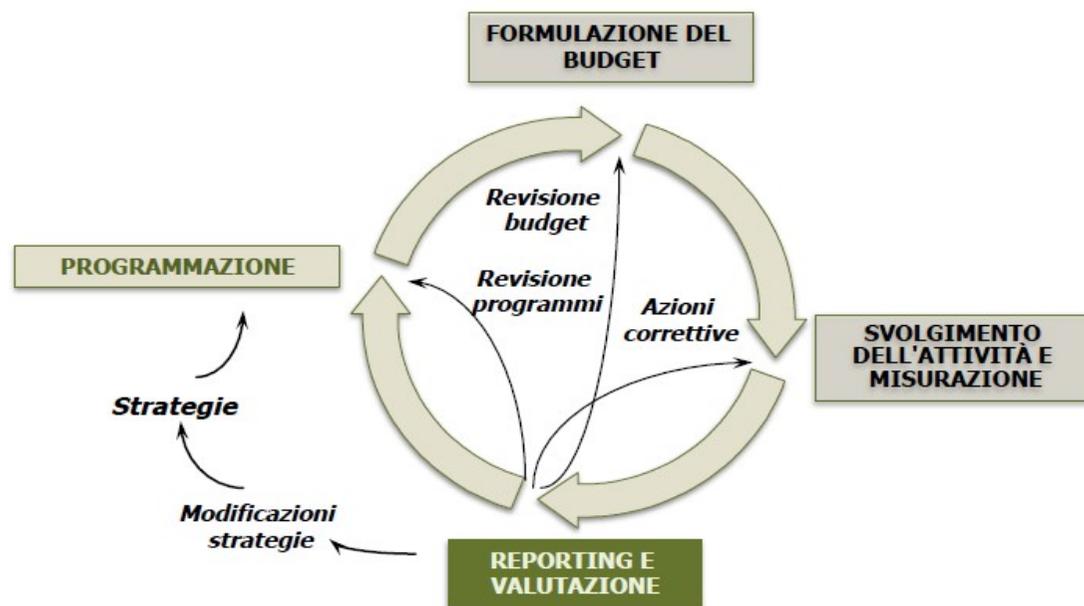
L'affidabilità dei dati è attuata e garantita dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

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:

- a) coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;***
- b) 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;***
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;***
- d) 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 verifica 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.

A livello di Ente, nel "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**", approvato con delibera di giunta comunale n. 39 del 13.04.2023, previa validazione del Niv resa con verbale n. 12 del 10.04.2023.

Le azioni del "SMVP" vigente consistono in un mix rappresentato da un lato dalla performance organizzativa e, dall'altro, dalla performance individuale.

La performance organizzativa ha ad oggetto:

- a. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- c. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità .*

La performance individuale è la componente del sistema collegata:

- a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*

c. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una a significativa differenziazione dei giudizi;

e. alla esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; f. alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei Funzionari di Elevata Qualificazione, responsabili di settore/area, è collegata, altresì, al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

La misurazione e valutazione, relative alla performance individuale del personale, sono effettuate sulla base del sistema, come da scheda di valutazione, e collegate:

a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, assegnati con i piani di lavoro;

b. alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda tutto il personale, dirigenziale e/o Responsabile P.O. ed il personale assegnato. Per gli uni e per gli altri, dovranno essere preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione. Per gli incaricati di Elevata Qualificazione il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali, dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo sarà essenziale verificare:

l'attuazione dei contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

la capacità di rispettare e far rispettare le regole comportamentali;

orientamento alla professionalità e al miglioramento continuo del proprio lavoro;

la capacità di individuare e risolvere i problemi;

il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;

la capacità di orientare il cittadino;

la capacità di gestione e la comunicazione all'interno del gruppo.

Per i componenti del gruppo/unità operativa vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

Il "SMVP", improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, si compone delle seguenti fasi:

- 1) assegnazione degli obiettivi;
- 2) monitoraggi e misurazioni,
- 3) verifica/che intermedia/e;
- 4) valutazione finale.

Assegnazione obiettivi

Il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

Pianificazione strategica - definizione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi strategici di lungo periodo:

- ♣ Linee Programmatiche di Mandato
- ♣ Documento Unico di Programmazione

Programmazione pluriennale-declinazione degli obiettivi strategici in programmi/progetti pluriennali:

- ♣ Bilancio pluriennale
- ♣ Documento Unico di Programmazione
- ♣ Piano triennale delle Opere Pubbliche

Programmazione operativa - definizione degli obiettivi gestionali e attribuzione delle risorse necessarie:

- ♣ Bilancio di Previsione
- ♣ Piano degli Obiettivi e Duped eventuale PEG

Attuazione degli obiettivi e monitoraggio degli andamenti gestionali e delle performances (con eventuale messa in atto di azioni correttive degli scostamenti, se rilevati)

- ♣ Report sullo stato di raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori
- ♣ Variazioni di bilancio

Rendicontazione, Valutazione e Comunicazione dei risultati

- ♣ Ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti contenuti nel Documento Unico di Programmazione
- ♣ Relazione sul Rendiconto della gestione (artt. 151 e 231 TUEL)
- ♣ Valutazione della Performance
- ♣ Relazione annuale sulla performance
- ♣ Erogazione dei premi

Questa fase è caratterizzata dalla partecipazione e dalla trasparenza e si fonda sull'analisi delle attività da svolgere in vista del risultato finale.

A ciascuna Area possono essere assegnati un numero di obiettivi pari o inferiori a 4 (quattro), di cui almeno 1 (uno) intersettoriale, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi sono adottati previo invio di una proposta ai Funzionari, Responsabili di Area. Nel caso in cui i Funzionari, Responsabili di Area, non si esprimano entro i 15 giorni successivi alla trasmissione della proposta si intende che gli stessi abbiano espresso un parere positivo. L'assegnazione degli obiettivi è condizione per l'effettuazione della valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Gli obiettivi da assegnare al personale con incarichi di Elevata Qualificazione devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- 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 alla qualità delle risorse disponibili. La valutazione della performance organizzativa e individuale è evidenziata nella relativa scheda di valutazione per il personale dirigenziale/incaricato di Elevata Qualificazione e del restante personale.

Più specificatamente dovrebbero concretizzarsi i suddetti passaggi:

a) entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio da parte del consiglio comunale, il segretario comunale cura, con l'ausilio dei Funzionari con incarico di elevata qualificazione, Responsabili di Area, la predisposizione del PIAO, sezione Performance e del piano degli obiettivi, comprensivo dei relativi punteggi.

b) La giunta con l'adozione del Piano degli obiettivi (Piano della Performance) assegna ai Funzionari con incarico di elevata qualificazione, Responsabili di Area gli obiettivi programmatici e, contestualmente al bilancio di previsione, tutte le risorse disponibili che consentano all'Area di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.

c) I Funzionari di Elevata qualificazione, responsabili di settore/area, nei successivi 15 giorni assegnano alle proprie risorse umane gli obiettivi che devono consentire all'Area di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.

La Giunta Comunale approva il Piano della Performance-Piano degli obiettivi.

La valutazione di tutti i fattori è effettuata in base alle schede di valutazione allegate al vigente smivap (G.C. n. 39 del 13.04.2023)

Alla performance individuale, collegabile al raggiungimento degli obiettivi individuali (4 o meno di 4), sono attribuibili al max 40 punti.

Alle **Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi** (Interazione con gli organi di indirizzo politico, tensione al risultato ed attenzione alla qualità; Gestione economica, organizzativa e del personale; Orientamento all'innovazione; Autonomia e flessibilità; Differenziazione) sono attribuibili max 30 punti.

Alla **Performance organizzativa** (Raggiungimento degli obiettivi politici e programmatici dell'Amministrazione nel suo complesso (Linee di mandato - DUP - PEG) - Fattori declinati nel piano della performance, Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti (customersatisfaction)e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione, sono attribuibili max 30 punti.

TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGIO PERFORMANCE FUNZIONARI EQ
PERFORMANCE INDIVIDUALE max 40 punti
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI max 30 punti
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA max 30 punti
TOTALE MAX 100 PUNTI

Per l'eventuale applicazione di fattori di incremento o di riduzione si rimanda allo SMVP vigente.

In ordine al calcolo della misura dell'indennità il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede:

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PREVISTA IN BILANCIO PER LE P.O. - MAX 25%

Al termine del processo valutativo, a ciascun Responsabile di P.O. viene attribuito un punteggio espresso in centesimi.

L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale alla spesa complessiva prevista in bilancio per la retribuzione di risultato che, come da contratto, non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

Punteggio fino a 60 punti: nessun compenso

Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione

Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione

Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 17% della retribuzione di posizione

Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 18% della retribuzione di posizione

Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 16 % della retribuzione di posizione

Punteggio da 83 a 85 punti: erogazione del 19 % della retribuzione di posizione

Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20 % della retribuzione di posizione

Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 21% della retribuzione di posizione

Punteggio da 93 a 94 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione

Punteggio 95 punti: erogazione del 23% della retribuzione di posizione

Punteggio 96 punti: erogazione del 24% della retribuzione di posizione

Punteggio da 97 a 100 punti: erogazione e del 25% della retribuzione di posizione

Per la valutazione degli obiettivi assegnati al segretario comunale si utilizza la scheda dedicata specificamente al medesimo (all.ta SMVP G.C. n. 39 del 13.04.2023).

Per gli obiettivi di performance individuale sono assegnabili al max 40 punti.

Per le Competenze professionali max 30 punti (Funzioni di collaborazione; Funzioni di assistenza giuridico amministrativa; Funzioni di partecipazione con funzioni consultive referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio comunale e della giunta; Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili dei servizi; Funzioni di rogito; Perseguimento degli obiettivi specifici assegnati);

Per la Performance organizzativa max 30 punti(Grado di attuazione della normativa in materia di controllo interno, trasparenza amministrativa e anticorruzione; Grado di valutazione da parte degli utenti e/o assenza di segnalazioni di inadempimenti)

TOTALE:Max 100 punti

TABELLA RIASSUNTIVA PUNTEGGI PERFORMANCE SEGRETARIO

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Max 30 punti

PERFORMANCE INDIVIDUALE Max 40 punti

COMPETENZE PROFESSIONALI Max 30 punti

TOTALE: Max 100 punti

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente è così articolata:

Struttura amministrativa

Segretario comunale Dott.ssa Genny Di Vita

SETTORE	RESPONSABILE DI SETTORE
AREA AMMINISTRATIVA	DOTT.SSA CARMEN DI SEVO EQ - EX Cat. D
AREA FINANZIARIA	RAG. SALVATORE FERRAZZANO Cat. C
AREA GOVERNO DEL TERRITORIO E VIGILANZA	GEOM. PASQUALE GIORDANO EQ ex Cat. D
AREA LLPP - PNRR	GEOM. PASQUALE GIORDANO EQ ex Cat. D

L'organico è formato da n. 6 dipendenti, assunti a tempo indeterminato

La struttura organizzativa si articola in n.4 Aree. I Responsabili di p.o. sono tre, in quanto le due aree tecniche sono state sdoppiate di recente e si è in attesa di assunzione concorsuale per la copertura di un posto programmato di cat. D da assegnare all'area LL.PP.

Gli obiettivi che seguono sono stati preventivamente concordati con i funzionari e pertanto si intendono accettati.

OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2024

Si elencano DUE obiettivi specifici di settore assegnati ai singoli Responsabili di P.O., più due obiettivi intersettoriali, di cui uno (1)attinente gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, più quello trasversale introdotto a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 41/2023 che ne ha reso necessario e opportuno l'inserimento. In tutto, quindi, gli obiettivi di performance individuale sono quattro (4).

Nel PP sono evidenziati tempi di esecuzione e peso.

Il Piano della performance deve essere pubblicato su Amministrazione Trasparente.

OBIETTIVI GESTIONALI TRASVERSALI

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %	PUNTEGGIO MAX
<p>1. "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"</p>	<p>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".</p> <p>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 <u>tempistica per la liquidazione delle fatture, che si indica in 20 giorni dalla ricezione elettronica delle stesse</u>, a cui si sommano i giorni necessari al responsabile del settore economico- finanziario per <u>l'emissione del mandato di pagamento, la cui tempistica dovrà essere inferiore ai 10 giorni</u>. 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.</p> <p>Tale obiettivo di legge è inserito nel Piano performance/PDO senza</p>	<p>Se non viene raggiunto, si decurta del 30% l'indennità complessiva di performance dei responsabili di p.o.</p>	<p>/</p>

	<p><u>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%.</u></p> <p>VERIFICA</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
<p>2. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</p>	<p>Sul sito istituzionale dell'ente è presente l'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", secondo i dettami del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, dove si pubblicano, fra l'altro, tutti gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance. Secondo quanto stabilito con il vigente PIAO, ogni funzionario con incarico di Elevata Qualificazione è individuato quale responsabile delle pubblicazioni ed è referente del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il Nucleo di Valutazione svolge le funzioni di vigilanza e controllo di cui all'art. 44 del D.Lgs.33/2013, come modificato dal D.Lgs. 74/2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proseguire nel recepimento delle novità normative in materia di anticorruzione e trasparenza. - Collaborare nella redazione dell'aggiornamento annuale del P.T.P.C.T. 2024-2026 - Rendere le dichiarazioni previste nel piano anticorruzione, esemplificativamente in materia di incompatibilità, inconfiribilità, rispetto 	<p>10%</p>	<p>5</p>

protocolli di legalità, rispetto codice di comportamento, osservanza della normativa in materia di accesso agli atti, compreso l'accesso civico di cui al D.L. 33/2013, rispetto delle misure in caso di pantouflage ecc.)

- Aggiornamento sito Amministrazione Trasparente.

Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024. Obiettivo rinnovabile

INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto
Aggiornamento P.T.P.C.T.	SI	
Aggiornamento sito web	SI	
Aggiornamento sezioni amministrazione trasparente	> di 5	
n. richieste accesso civico "semplice"	< di 5	
n. atti impugnati per i quali si è agito in autotutela	0	
Rispetto scadenze adempimenti	SI	

OBIETTIVI SPECIFICI IN AGGIUNTA A QUELLI TRASVERSALI

OBIETTIVI AREA FINANZIARIA - TRIBUTI

Rag. Salvatore Ferrazzano

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %	PUNTEGGIO MAX		
1. Gestione virtuosa del bilancio	<p>Oltre alla gestione finanziaria ordinaria, il bilancio necessita di una gestione virtuosa che impone un costante controllo sugli equilibri e una gestione straordinaria dell'ente nel rispetto di tempistiche e procedure prestabilite (mandati di pagamento, reversali di incasso, fatture elettroniche ecc.)</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p>		50%	15	
	INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso			Raggiunto
	Rispetto scadenze adempimenti	SI			
	n. mandati	70%			
	n. reversali	70%			
	n. impegni	70%			
	n. accertamenti	70%			
	n. variazioni di bilancio	MAX 4			
Tempo medio pagamento fatture	V. obiettivo trasversale				

**2. Miglioramento
efficienza ufficio
tributi**

Ridurre l'evasione tributaria con attività di controllo.
 Mantenimento in ordine della banca dati.
 Attività di controllo incrociato anche con altri servizi.
 Attività di supporto al contribuente per i tributi da pagare in autoliquidazione
 Inoltro al contribuente avviso TARI anno di competenza
 Applicazione nuovi principi fiscalità locale
 Validazione piani ARERA per TARI
 Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 con prosecuzione nel 2025

40%

20

INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto
n. posizioni IMU bonificate rispetto a posizioni IMU totali	Almeno 80%	
n. posizioni TARI bonificate rispetto a posizioni TARI totali	Almeno 80%	
Annualità fiscalmente accertabili	2016	
n. solleciti	70%	
n. avvisi di accertamento	70%	
n. avvisi TARI emessi	70%	
Rispetto scadenze adempimenti	SI	

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA

Dott.ssa Carmen Di Sevo

OBIETTIVI	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %	PUNTEGGIO MAX														
1. Fondi LEP	Assicurare l'utilizzo delle risorse stanziare nel Fondo di Solidarietà Comunale incrementato anche per lo sviluppo dei servizi sociali per garantire il livello essenziale delle prestazioni e dei servizi diritti civili e sociali da tutelare per tutti i cittadini in ottemperanza alle disposizioni di legge Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024	40%	15														
2. PNRR	Predisposizione degli atti necessari nell'ambito delle misure PNRR finanziate, avviate, da ultimare e in corso di realizzazione: 1.4.1 ESPERIENZE DEL CITTADINO - 1.4.4 SPID CIE - 1.4.5 NOTIFICHE DIGITALI - 1.3.1 PDND - 1.4.3 PAGOPA - 1.4.3 APPIO Tempi di realizzazione 31 dicembre 2024	50%	20														
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">INDICATORI DI RISULTATO</th> <th style="text-align: left;">Valore atteso</th> <th style="text-align: left;">Raggiunto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FONDI LEP</td> <td>Almeno il 70%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PNRR</td> <td>Almeno 80%</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto	FONDI LEP	Almeno il 70%		PNRR	Almeno 80%								
INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto															
FONDI LEP	Almeno il 70%																
PNRR	Almeno 80%																

OBIETTIVI AREE TECNICHE

Geom. Pasquale Giordano

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %	PUNTEGGIO MAX
1. PROGETTAZIONE O ESECUZIONE DI LAVORI PUBBLICI	<p>L'Amministrazione Comunale nel 2024 intende dare avvio e portare a conclusione numerose opere pubbliche, previste nel triennale OO.PP. per cui si rende necessario curare le progettazioni, gli appalti, l'esecuzione e pagamenti relativi a tutti gli interventi e nel bilancio, ed in particolare:</p> <p>1. Progettazioni:</p> <p>1.1 Progettazione esecutiva Stralcio "Lavori di sistemazione strada comunale " Torre/Cerreta" per partecipazione PAC 2023/2027;</p> <p>1.2 Interventi per la messa in sicurezza di tratti stradali per la partecipazione all'avviso art. 19 D.L. 104/2023;</p> <p>1.3 Progettazione esecutiva per programma "siti naturali unesco per il clima 2023". lavori di efficientamento energetico edificio comunale adibito ad ambulatorio medico, assistenza sociale e archivio comunale";</p> <p>1.4 Progettazione esecutiva "patti per l'attuazione della sicurezza urbana e installazione di sistemi di videosorveglianza" d.l. 20 febbraio 2017, n. 14 convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48-</p> <p>2. Appalti:</p> <p>2.1 Procedura affidamento lavori di lavori di efficientamento energetico edificio comunale adibito ad ambulatorio medico, assistenza sociale e archivio comunale";</p> <p>2.2 Procedura affidamento lavori di efficientamento energetico pubblica</p>	50%	15

	<p>illuminazione L. 160/2019 - Annualità 2024;</p> <p>2.3 Affidamento servizio di valutazione sicurezza edifici scolastici " Scuola viva in cantiere" PR Campania Fesr 21/27 - D.D. n. 172 del 11/3/2024</p> <p>3. Esecuzione lavori:</p> <p>3.1 PNRR Misura M5C2I3.1 - Progetto sport e inclusione sociale;</p> <p>3.2 PNRR Misura M2C4I2.2 - Sistemazione idrogeologico ambientale valloni SS. 18</p> <p>3.3 PNRR Misura M4C1I1.1 - Riconversione ex asilo capoluogo</p> <p>3.4 PNRR Misura M4C1I1.1- Realizzazione asilo nido</p> <p>3.5 PNRR Misura M2C4I2.2 - Efficientamento energetico pubblica illuminazione - annualità 2024;</p> <p>3.6 lavori di efficientamento energetico edificio comunale adibito ad ambulatorio medico, assistenza sociale e archivio comunale";</p>										
<p>2. URBANISTICA EDILIZIA</p>	<p>1. Urbanistica :</p> <p>1.1 Atti necessari per l'adozione e approvazione PUC</p> <p>2. Edilizia</p> <p>2.1 Istruttoria e rilascio permessi di costruire, SCIA, CILA e CILAS nei termini previsti;</p> <p>2.2 Istruttoria e rilascio autorizzazioni paesaggistiche nei termini previsti;</p> <table border="1" data-bbox="524 1139 1249 1390"> <thead> <tr> <th>FASE (descrizione)</th> <th>TEMPISTICA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avvio e conclusione VAS e VIA</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>Istruttoria pratiche edilizie</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>Istruttoria richieste autorizzazioni paesaggistiche</td> <td>60 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	FASE (descrizione)	TEMPISTICA	Avvio e conclusione VAS e VIA	6 mesi	Istruttoria pratiche edilizie	60 giorni	Istruttoria richieste autorizzazioni paesaggistiche	60 giorni	<p>40%</p>	<p>20</p>
FASE (descrizione)	TEMPISTICA										
Avvio e conclusione VAS e VIA	6 mesi										
Istruttoria pratiche edilizie	60 giorni										
Istruttoria richieste autorizzazioni paesaggistiche	60 giorni										

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Genny Di Vita

Assegnati dal Sindaco

Il primo obiettivo è trasversale in quanto coinvolge tutti gli uffici e si raccorda con l'obiettivo trasversale di collaborazione alla redazione del presente Piano performance, in particolare con la fissazione degli obiettivi trasversali e con il coordinamento funzionale all'aggiornamento delle sezioni della trasparenza in occasione dei monitoraggi semestrali/ annuali svolti dal Niv in ottemperanza alle prescrizioni ANAC.

L'obiettivo in oggetto è connesso alle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che sono aggiuntive rispetto a quelle di cui all'art. 97 D.lgs. n. 267/2000 assegnate al Segretario comunale. (Il peso è 10% - max 5 punti)

Gli altri due obiettivi sono specifici per un totale complessivo (compreso quello trasversale sopra indicato pari a 100%. Al segretario non è applicabile la riduzione eventuale del 30% in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento essendo il dirigente estraneo alla procedura di liquidazione delle fatture ed emissione dei mandati. La funzione di sovrintendenza e coordinamento degli uffici e di rispetto controllo e garanzia di rispetto della normativa è assolta con l'inserimento dell'obiettivo di che trattasi all'interno del PP. Fra gli obiettivi trasversali assegnati ai singoli responsabili di po..

Obiettivo	Descrizione	Valore atteso/indicatore	Tempistica	Peso % del punteggio max di 40	Punteggio Max
1. Redazione del Piano performance	Predisposizione Piano performance 2024.	Redazione del PP, acquisizione della validazione del NIV, predisposizione proposta di deliberazione del PP per la trasmissione alla giunta comunale finalizzata all'approvazione.	4 aprile 2024 o diverso termine di scadenza previsto dalla legge.	40%	15 Punti

<p>2. Adozione PIAO o approvazione e ricognizione dei piani già approvati durante il periodo di transizione</p>	<p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6; • all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis; Pagina 5 di 81 • all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis. <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione</p>	<p>Predisposizione e trasmissione dello schema di piano e della proposta di approvazione all'organo deliberante.</p>	<p>13.04.2024 o diverso termine di proroga concesso dalla legge</p>	<p>50%</p>	<p>20 Punti</p>
--	--	--	--	------------	------------------------

	<p>dei processi anche in materia di diritto di accesso".</p> <p>Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione; - assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. <p>In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.</p> <p>Il Piao viene redatto per i comune di Omignano in forma semplificata, con l'esclusione di alcune sezioni obbligatorie per i comuni di maggiori dimensioni. Il termine di approvazione è 30 giorni dalla scadenza del termine di approvazione del bilancio di previsione 2024. 2026 che, per il corrente anno era il 15 marzo 2024.</p>				
--	---	--	--	--	--