



COMUNE DI SIRIGNANO

(PROVINCIA DI AVELLINO)

Piano degli obiettivi e della Performance 2024/2026

Piano della Performance

Triennio 2024-2026

Introduzione

Il presente documento, inerente al Piano della performance, secondo quanto disposto dalla normativa vigente sul punto, viene redatto con la finalità di essere leggibile e semplice, nell'ottica di rendere il cittadino sempre più coinvolto nella gestione della cosa pubblica e quindi informato, sul funzionamento e le attività dell'Ente. A seguito dell'entrata in vigore della riforma della contabilità armonizzata, anche il Piano esecutivo di gestione ha una valenza triennale, e i relativi stanziamenti di spesa sono autorizzatori anche durante l'esercizio provvisorio e la gestione provvisoria, coi limiti meglio precisati nel par. 8 del principio contabile 4/2 allegato al D.Lgs. n. 118/2011, come modificato dal D.Lgs. n. 126/2014.

L'art. 6, comma 1 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, convertito nella legge 06/08/2021, n. 113, prevede che, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, tra cui anche gli enti locali, entro il 31 gennaio di ogni anno sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto dei contenuti del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 sulla scorta dei quali venivano in precedenza approvati rispettivamente il Piano integrato della performance - piano degli obiettivi ed il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 ha definito il contenuto del Piano ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Il presente Piano della performance, di seguito Piano, si riferisce al triennio 2024-2026.

Si ritiene di voler elaborare questo documento quale fondamentale strumento di programmazione dell'ente che recepisca gli obiettivi gestionali alla luce degli obiettivi strategici e dei documenti di programmazione approvati in consiglio comunale nonché degli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione contenuti nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attualmente confluito nel PIAO che sarà sottoposto alla Giunta del Comune di Sirignano.

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della L. n. 15 del 04/03/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, in base all'art. 10, comma 1, lett. a), impone alle Amministrazioni di individuare e attuare le priorità politiche, le strategie di azione e gli obiettivi programmatici, collegandoli con i contenuti del bilancio, attraverso l'approvazione di un documento denominato "Piano delle performance". Quest'ultimo è un documento di programmazione triennale, aggiornato annualmente, redatto in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 74/2017, in cui sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione finalizzata a misurare la capacità del Comune di raggiungere gli obiettivi prefissati in coerenza con le linee politiche o strategiche declinate all'interno dei documenti programmatici dell'ente.

La performance tende nel tempo al miglioramento della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

Il Piano degli obiettivi dà avvio al ciclo di gestione della performance e rappresenta il collegamento tra le Linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione in modo da garantire una visione unitaria della performance attesa, in un processo di elaborazione condiviso degli obiettivi assegnati tra Amministrazione, Segretario e Responsabili di Settore in posizione organizzativa, con l'apporto del Nucleo di Valutazione per quanto ad esso demandato.

Il Comune di Sirignano ha elaborato il presente Piano sulla scorta del Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2024/2026, approvato nella forma semplificata come *“previsto per gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti dal Decreto legislativo n. 118/2011 come aggiornato con Decreto Ministeriale 18/05/2018”*, che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio.

Il DUP difatti riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione o atto equivalente e la loro successiva gestione.

Il Comune e la sua struttura organizzativa

Sirignano è un comune collinare di origine antica, sorretto dalle attività rurali di lunga tradizione e da alcune imprese industriali di dimensioni artigianali. Sullo sfondo d'argento dello stemma comunale, concesso con Decreto del Presidente della Repubblica, sono raffigurati un toro nero, con le corna e gli zoccoli d'oro, e su una campagna rossa, un tralcio di vite con due frutti e un rametto di nocciolo.

Il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione materiale e morale degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell'insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all'erogazione di quei servizi che altri Enti non potrebbero offrire in maniera adeguata.

I servizi erogati sono suddivisi nelle unità organizzative che seguono.

Il personale dell'Ente consta di n. 9 dipendenti e la struttura organizzativa attualmente si articola in 4 Settori: SETTORE I AMMINISTRATIVO, SETTORE II ECONOMICO – FINANZIARIO, SETTORE III URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA, SETTORE IV POLIZIA LOCALE - LAVORI PUBBLICI – SUAP.

Solo il Settore II ed il Settore III sono retti da personale titolare di posizione di EQ in base al CCNL vigente per il comparto Funzioni Locali, il Settore IV ed il I sono retti rispettivamente da un assessore e dal Sindaco.

Le funzioni facenti capo al Settore e ai rispettivi uffici sono elencate, a carattere non esaustivo ma esemplificativo, nel funzionigramma, come segue:

Settore I Amministrativo

AFFARI GENERALI

SEGRETERIA

CONTRATTI

CONTENZIOSO DEL SETTORE

ARCHIVIO

RAPPORTI CON ENTI, ASSOCIAZIONI, CONSORZI, ISTITUZIONI PUBBLICHE E PRIVATE IN GENERE

SEGRETERIA SINDACO

SEGRETERIA SEGRETARIO COMUNALE

SANITARIO

Servizi Demografici:

ANAGRAFE

STATO CIVILE

ELETTORALE

LEVA E STATISTICA

PROTOCOLLO

ALBO PRETORIO ON LINE

GIUDICI POPOLARI

ASSISTENZA SOCIALE

INVALIDI CIVILI

PUBBLICA ISTRUZIONE E CULTURA

BIBLIOTECA

SPORT E TEMPO LIBERO

NOTIFICHE

Settore II Economico-Finanziario

Servizio Ragioneria:

RAGIONERIA E FINANZE

ECONOMATO E CASSA

PERSONALE

CONTENZIOSO DEL SETTORE

Servizio Tributi:

TRIBUTI COMUNALI

Settore III Urbanistica - Edilizia Privata

Servizio Espropri;

Servizio Edilizia privata:

EDILIZIA PRIVATA

SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA

Servizio Urbanistica:

PIANIFICAZIONE URBANISTICA

RICOSTRUZIONE POST SISMICA

CONTENZIOSO DEL SETTORE

Settore IV Lavori Pubblici – Territorio – Demanio – Ambiente con servizi annessi – SUAP – Vigilanza e Polizia Municipale

Servizi Polizia Municipale:

PUBBLICA SICUREZZA

PROTEZIONE CIVILE

POLIZIA LOCALE, URBANA E LOCALE

POLIZIA STRADALE

POLIZIA GIUDIZIARIA

POLIZIA VETERINARIA
POLIZIA DI IGIENE E SANITA'
POLIZIA CIMITERIALE
NOTIFICHE
Servizio Lavori Pubblici;
S.U.A.P.:
COMMERCIO
POLIZIA COMMERCIALE
SPORTELLI UNICI ATTIVITA'
PRODUTTIVE (SUAP)
Servizio Ecologia:
AMBIENTE
ECOLOGIA E NETTEZZA URBANA
Servizio Patrimonio:
GESTIONE E MANUTENZIONI ORDINARIE DEL PATRIMONIO E DEL DEMANIO
CIMITERO
IMPIANTI SPORTIVI
SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO
INFORMATICA
CONTENZIOSO DEL SETTORE

Le stesse costituiscono per ciascun Settore i principali compiti d'istituto svolti dalle risorse umane assegnate e rappresentano una componente essenziale della performance del singolo dipendente, sia esso responsabile o non.

Il Piano degli obiettivi e della Performance

In coerenza con le Linee programmatiche di mandato, con gli indirizzi contenuti nel documento unico di programmazione per il triennio 2024 - 2026 e con il Bilancio di Previsione anno 2024-2026 come approvati, viene definito il Piano degli obiettivi e della Performance.

Gli obiettivi vengono definiti di concerto con le posizioni organizzative, devono essere adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione, presentare i caratteri della specificità e della misurabilità in termini concreti e chiari e devono essere tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti. Gli obiettivi vanno riferiti ad un arco temporale determinato e correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il presente documento declina gli obiettivi strategici e operativi che l'Ente intende raggiungere nel triennio e nell'esercizio di riferimento.

La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione al raggiungimento della mission e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli stakeholders.

Alla Giunta, mediante apposite deliberazioni, è attribuito comunque il potere di emanare atti di indirizzo e direttive specifiche anche in aggiunta e integrazione a quelle previste nel presente piano.

Gli obiettivi si articolano in:

- obiettivi strategici/generali, finalizzati all’attivazione di nuovi servizi o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; si sostanziano nei risultati che l’Amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all’attività dell’ente;
- obiettivi individuali e di struttura definiti in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione;
- obiettivi gestionali o di mantenimento, finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori.

Per le attività innovative, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti ancora da definire, l’obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell’attività stessa negli anni successivi.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa dei singoli servizi e dell’Ente nel suo complesso.

La misurazione e la valutazione della performance avverranno nel rispetto delle indicazioni e delle modalità definite dal precitato Sistema di misurazione e valutazione delle performance in vigore, adottato con delibera di G.C. n. 59 del 24.08.2023.

Ciclo della performance

Il ciclo delle performance collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance attuata sia con riferimento all’ambito organizzativo che individuale. Nello specifico, la gestione della performance in base al Sistema di misurazione e valutazione delle performance succitato, si articola nelle seguenti fasi:

Presupposto fondamentale al fine dell’applicazione del sistema di valutazione è la definizione, approvazione e assegnazione ufficiale degli obiettivi annuali dell’ente per come previsto dal D.Lgs. 267/2000, dal D.Lgs. n. 150/2009, dal D.L. 74/2017 e s.m.i., gli obiettivi hanno natura triennale in linea con le previsioni strategiche e operative contenute nel DUP, il Sindaco o la Giunta assegnano annualmente gli obiettivi ai responsabili delle strutture rispettivamente con decreto o con delibera, i Responsabili titolari di Elevata Qualificazione sono chiamati a partecipare attivamente al processo di proposta e redazione degli obiettivi, gli stessi vengono poi comunicati al Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) che può proporre modifiche o chiedere integrazioni formali. Gli obiettivi sono assegnati in modo da essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, sfidanti tali da determinare miglioramenti significativi o di mantenimento di standard quali quantitativi e riferibili ad un arco temporale predeterminato, il Nucleo può effettuare in sede di valutazione una ulteriore ponderazione degli stessi. L’assegnazione annuale e formale degli obiettivi è un atto obbligatorio fondamentale e propedeutico alla valutazione della performance, in mancanza di questi non si può procedere all’erogazione di incentivi economici e i valutati possono aver diritto a un risarcimento da perdita di chance.

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa. Tale sistema è volto a monitorare il livello

di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo, l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Una importanza particolare e rilevante ai fini della valutazione della performance individuale assume il rispetto del codice di comportamento nazionale e di ente, il rispetto dei contratti, dei vincoli del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dettati dal legislatore e approvati dall'ente, ai sensi della l. 190/2012, del D.Lgs. 33/2013, del D.Lgs. 97/2016 e s.m.i., sia nella forma della pubblicazione delle informazioni sul sito internet sia nella forma della rendicontazione agli utenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli organi di governo etc. nonché l'analisi degli impatti delle politiche gestionali sui cittadini, customer satisfaction, attraverso l'utilizzo di questionari o applicazioni informatiche.

Le priorità programmatiche si ritengono adeguate all'assetto organizzativo di questo Comune, delineano specifici obiettivi di miglioramento e attività finalizzate a migliorare o mantenere le performance gestionali storiche.

La gestione della performance, di cui al presente Piano, si ritiene coerente, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Contenuti del piano

La scelta degli obiettivi è scaturita da una procedura di concertazione condivisa in modo da garantire una visione unitaria della performance attesa a cui si aggiungono quegli obiettivi già affidati dall'inizio dell'esercizio e contenuti in diversi atti amministrativi adottati dall'organo politico in base alle esigenze finora emerse nell'attività di amministrazione.

Il Piano riporta l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi, come attribuito di concerto con il Nucleo di Valutazione, che ha espresso parere favorevole al piano, di cui al verbale di pesatura degli obiettivi acquisito al protocollo dell'Ente con n. 300 del 30.01.2024 ed allegato alla presente, e riporta altresì l'individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei Responsabili di posizione di Elevata Qualificazione.

Per obiettivi strategici sono stati intesi gli obiettivi di particolare rilevanza programmati su base partenza triennale e aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione. Fra gli obiettivi strategici è stata considerata anche la dimensione dell'efficienza e dell'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche.

Nell'attività ordinaria sono ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione.

Risorse strumentali, umane e finanziarie

La realizzazione degli obiettivi individuati prevede:

– l'utilizzo di tutti i beni, mobili ed immobili, di proprietà dell'Ente, con particolare riguardo ai locali disponibili per incontri, riunioni, attività formative, nonché tutta la strumentazione tecnica e

informatica, rispettivamente assegnata ai vari Settori. In funzione di eventuali esigenze e/o criticità potrà essere necessario procedere alla verifica e all'eventuale adeguamento delle dotazioni hardware e/o software.

– il coinvolgimento del personale assegnato ai singoli Settori, come risulta dalla dotazione organica suddivisa per settore. La collocazione, fatta eccezione per quei profili che richiedono uno specifico titolo di studio, potrà in qualsiasi momento variare sulla base degli strumenti di programmazione che vengono adottati dall'Ente, su disposizione del/i Responsabile/i di Settore, nell'ambito della categoria di appartenenza, quanto al sistema delle classificazioni del personale ed alla esigibilità delle prestazioni professionalmente equivalenti, fatto riferimento ai CC.NN.LL. Comparto delle Regioni-Autonomie locali, da ultimo Funzioni Locali.

Sono coinvolti i Responsabili di Settore indicati e il personale di ciascun settore individuato dai rispettivi Responsabili ed eventuali altri uffici e/o personale necessari per la realizzazione dell'obiettivo.

Le risorse finanziarie necessarie al raggiungimento degli obiettivi fissati vengono assegnate ai centri di responsabilità. Il centro di responsabilità è un ambito organizzativo e gestionale al cui Responsabile sono assegnati formalmente:

- a) obiettivi di gestione;
- b) dotazioni finanziarie, umane e strumentali, da impiegare per il raggiungimento degli obiettivi;
- c) responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni.

In questo Ente i centri di responsabilità coincidono con i Responsabili dei 4 Settori e l'utilizzo delle risorse finanziarie avviene attraverso l'adozione di determinazioni comportanti impegno di spesa.

Qualora la normativa lo preveda e determinati capitoli di spesa siano riservati alla competenza del Consiglio o della Giunta Comunale, la deliberazione fa riferimento al Settore cui compete l'istruttoria dei provvedimenti e l'assunzione degli atti conseguenti ad essa. Il contenuto finanziario coincide esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione 2024 nelle annualità 2024/ 2026.

Piano degli obiettivi / Piano della performance e Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico del Piano della Performance che il Comune di Sirignano attua attraverso le misure e azioni previste nel PTPCT. Così come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e dalla L. n. 190/2012, il piano della performance è integrato con il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, strumenti volti alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi.

Il presente Piano, in attuazione del comma 8 - bis, articolo 1 della Legge n. 190/2012, riporta difatti, gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e fa riferimento alle misure di prevenzione previste dal PTPCT, confluito quale sezione del PIAO. Esso conferma il coinvolgimento dei Responsabili dei Settori come soggetti titolari del rischio, ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione, e quali referenti per la prevenzione della corruzione in quanto la diretta interlocuzione tra RPCT e Responsabili è considerata il mezzo più efficace per la raccolta delle informazioni utili alla gestione della prevenzione corruzione.

Nel PTPCT è previsto il coordinamento tra il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e il piano della performance - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2024-2026.

Questo collegamento è teso all'assunzione dei principi in materia di trasparenza e legalità nell'agire del vivere quotidiano della P.A.

Il coordinamento tra il PTCT e i relativi adempimenti e Piano della performance divengono dunque parte integrante e sostanziale del ciclo della performance nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dal vigente sistema sulla misurazione e valutazione della performance e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

L'attuazione delle misure di prevenzione previste all'interno del Piano è indice di Performance organizzativa ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 74/2017 e il grado di attuazione delle stesse forma anch'essa oggetto di valutazione della prestazione dei Responsabili.

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

In questo contesto, la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'Ente.

In un'ottica di un'Amministrazione trasparente, il Piano degli obiettivi e della Performance rappresenta anche lo strumento attraverso il quale il cittadino potrà avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'ente, per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere e reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato.

Il Piano, ad intervenuta approvazione da parte della Giunta Municipale, è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Sirignano nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Performance" raggiungibile al link:

<https://www.trasparenzapa.it/ente/ammintraspaTipo0.aspx?curnode=934&tipoid=0>.

Si precisa che il documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" adottato dal Comune di Sirignano, riporta la descrizione completa e dettagliata degli indicatori individuati per il raggiungimento degli obiettivi di mantenimento e dei fattori comportamentali e professionali stabiliti per la valutazione di dipendenti e responsabili di attività gestionali. Qui vengono, invece, individuati gli obiettivi strategici in modo da riuscire a tradurli in obiettivi operativi e ricavare indicatori concreti sulla base dei quali effettuare la misurazione della performance individuale e dell'Ente.

Allegati:

A - Obiettivi di performance strategici-operativi 2024/2026:

A.1- Obiettivi Comuni

A.2- Obiettivi Settori

A.3 - Obiettivi Segretario

Allegato A-

Obiettivi di performance strategici-operativi 2024/2026:

A.1- Obiettivi Comuni

1. AUTONOMIA FINANZIARIA – CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA:

perseguimento dell'obiettivo fondamentale di contenimento della spesa pubblica mirando sempre al continuo miglioramento dei servizi indispensabili per la corretta gestione degli interessi pubblici. Tanto è perseguibile attraverso i seguenti obiettivi trasversali, comuni a tutti i settori, e in particolare attraverso una o più delle seguenti modalità:

- una costante valutazione costi/benefici per ciascun servizio pubblico;
- l'ottimizzazione dei servizi;
- l'individuazione di nuove forme di finanziamento;
- la riduzione delle spese;
- l'aumento delle entrate, perseguibile attraverso una o più delle seguenti modalità:
- una costante lotta all'evasione,
- un tempestivo recupero dei crediti dell'ente,
- il reperimento di nuove entrate, laddove possibile;
- superamento degli schemi consolidati ed il conseguimento tempestivo dei risultati mediante la costruzione di team ad alte performance (intesa come capacità di esercitare la propria leadership);

2. AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE:

migliori servizi ai cittadini e al territorio, attraverso un'amministrazione efficiente che svolge un ruolo di governance, lavora per obiettivi e gestisce razionalmente risorse finanziarie. Di tanto se ne dà atto nell'ambito degli obiettivi previsti nell'alveo della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza e nella fissazione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

3. LOTTA ALLA CORRUZIONE:

implementazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione (obiettivo "creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione") e l'implementazione della informatizzazione (obiettivo "maggiori livelli di trasparenza").

4. FORMAZIONE:

promozione di percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano da parte dei Responsabili di Settore (intesa come promozione di un'adeguata partecipazione ad attività di formazione di tutto il personale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 h annue);

Tali obiettivi strategici sono il presupposto dei singoli obiettivi operativi (e relative modalità attuative) individuati per ciascun settore e di seguito indicati.

A.2- Obiettivi per Settori**Settore I Amministrativo – Responsabile: Antonio Colucci Sindaco****Dipendenti incardinati nel settore: Nr. 1 Istruttore amministrativo categoria C****Nr. 1 Istruttore amministrativo categoria C –****Part time 20 h****SCHEDA OBIETTIVI**

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Attività di classificazione di dati e servizi e relativa rendicontazione. Fondi PNRR.	Attività di classificazione di dati e servizi propedeutici alla partecipazione agli avvisi pubblici per beneficiare delle risorse del PNRR e relativa rendicontazione.	15%	31.12.2024	91%
2. Ricognizione del contenzioso dell'Ente per il Settore di competenza.	Creazione di un Registro al fine di gestire correttamente il contenzioso di competenza.	20%	31.12.2024	75%
3. Dematerializzazione e digitalizzazione degli Atti Anagrafici, Elettorali e di Stato Civile.	Adozione di determinazioni e di ogni atto amministrativo utile all'avvio delle procedure digitalizzare e dematerializzare l'intero iter di produzione e emissione dei vari Atti Anagrafici, Elettorali e di Stato Civile.	15%	31.12.2024	91%
4. Anticorruzione. Applicazione delle misure previste dalla Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.	Rafforzamento della parte motivazionale degli atti e dei provvedimenti amministrativi. Consegna dei report al RPCT sull'attuazione delle misure all'interno dell'Ente.	15%	31.12.2024	95%

5. Informatizzazione del processo di produzione degli atti amministrativi.	Implementazione dell'utilizzo del sistema informatico per la predisposizione, trasmissione e gestione delle determinazioni e/o deliberazioni di Giunta e Consiglio Comunale.	20%	31.12.2024	80%
6. Implementazione e delle misure di Trasparenza.	Aggiornamento periodico e costante della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente relativamente agli atti di propria competenza in linea con il D.Lgs. n. 97/2016.	15%	31.12.2024	90%
Totale		100%		

Settore II Economico-Finanziario – Responsabile: Rag. Raffaele Napolitano
Dipendenti incardinati nel settore: Nr. 1 Istruttore contabile categoria C

SCHEMA OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Attività di classificazione di dati e servizi e relativa rendicontazione.	Attività di classificazione di dati e servizi propedeutici alla partecipazione agli avvisi pubblici per beneficiare delle risorse del PNRR e relativa rendicontazione.	15%	31.12.2024	91%
2. Miglioramento delle attività di liquidazione e pagamento.	Miglioramento della tempestività dei pagamenti. Riduzione dei tempi previsti dal vigente Regolamento di contabilità.	20%	31.12.2024	90%
3. Monitoraggio sulla riscossione delle entrate e miglioramento del servizio riscossione, anche ai fini della lotta all'evasione e all'aumento delle entrate proprie.	Adozione atti amministrativi e gestionali necessari a un'ottimale riscossione delle entrate comunali	15%	31.12.2024	90%
4. Anticorruzione. Applicazione delle misure previste dalla Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.	Rafforzamento della parte motivazionale degli atti e dei provvedimenti amministrativi. Consegna dei report al RPCT sull'attuazione delle misure all'interno dell'Ente.	15%	31.12.2024	95%
5. Attuazione della programmazione del fabbisogno del personale	Analisi, verifiche di compatibilità di bilancio ai fini della determinazione delle risorse alla programmazione del	20%	31.12.2024	95%

	fabbisogno. Esecuzione di quest'ultima attraverso le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente.			
6. Implementazione delle misure di Trasparenza.	Aggiornamento periodico e costante della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente relativamente agli atti di propria competenza in linea con il D.Lgs. n. 97/2016.	15%	31.12.2024	90%
Totale		100%		

Settore III Urbanistica-Edilizia Privata - Responsabile: Arch. Concetta Russo**Altri dipendenti incardinati nel settore: 0****SCHEMA OBIETTIVI**

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Informatizzazione del processo di gestione delle pratiche inerenti il settore.	Creazione di una banca dati digitale utile alla ricognizione ed alla gestione delle pratiche in fase.	15%	31.12.2024	75%
2. Ricognizione del contenzioso dell'Ente per il Settore di competenza.	Predisposizione della Relazione/proposta indirizzata agli organi competenti in tempo utile, con riferimento ad almeno il 75% delle pratiche.	20%	31.12.2024	91%
3. Digitalizzazione della P.A.	Aggiornamento del sito istituzionale e della modulistica (digitalizzata) inerente le pratiche edilizie nel rispetto della normativa specifica.	15%	31.12.2024	91%
4. Anticorruzione. Applicazione delle misure previste dalla Sezione Rischi Corruptivi e Trasparenza del PIAO.	Rafforzamento della parte motivazionale degli atti e dei provvedimenti amministrativi. Consegna dei report al RPCT sull'attuazione delle misure all'interno dell'Ente.	15%	31.12.2024	95%
5. Gestione delle pratiche nel rispetto dei principi di legalità, tempestività e trasparenza.	Valutazione e gestione delle pratiche inerenti all'ufficio nel rispetto del diritto comunale, del piano regolatore e della Legge. Evasione tempestiva delle stesse.	20%	31.12.2024	95%
6. Implementazione delle misure di Trasparenza.	Aggiornamento periodico e costante della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente relativamente agli atti di propria competenza in	15%	31.12.2024	90%

	linea con il D.Lgs. n. 97/2016.			
Totale		100%		

Settore IV Tecnico: LL.PP.-Territorio-Demanio-Ambiente-SUAP- Vigilanza e Polizia Municipale - Responsabile: Gennaro Leonardo Fusco Assessore

**Dipendenti incardinati nel settore: Nr. 2 Istruttore di vigilanza categoria C Part- time 20h;
Nr. 1 Istruttore tecnico categoria C;
Nr. 1 Operatore Professionale polivalente
Part- time 26h.**

SCHEDE OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Sicurezza del patrimonio comunale e della cittadinanza.	Predisposizione di tutte le attività necessarie alla creazione di un sistema di videosorveglianza adeguato.	15%	31.12.2024	91%
2. Attuazione Progetti PNRR in prosecuzione dell'individuazione e approvazione delle aree di intervento.	conseguimento target previsti dai singoli bandi PNRR	20%	31.12.2024	91%
3. Ricognizione generale del patrimonio comunale in funzione della massima valorizzazione dello stesso, nonchè aggiornamento dei contratti.	Ricognizione del patrimonio disponibile ed indisponibile del Comune e delle procedure in essere o da attivare per garantire il corretto utilizzo dello stesso. Adozione dei provvedimenti necessari (anche in autotutela) a rimuovere eventuali criticità, che emergessero rispetto a procedure in essere o da attivare. Valorizzazione dei beni anche mediante attivazione delle procedure finalizzate ad affidamenti in concessione in scadenza ed	15%	31.12.2024	80%

	aggiornamento di tutti I contratti in essere.			
4. Anticorruzione. Applicazione delle misure previste dalla Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.	Rafforzamento della parte motivazionale degli atti e dei provvedimenti amministrativi. Consegna dei report al RPCT sull'attuazione delle misure all'interno dell'Ente.	15%	31.12.2024	95%
5. Adozione e costante aggiornamento degli atti propedeutici all'approvazione del bilancio di previsione di competenza dell'Ufficio.	Redazione degli atti previsti per legge nei tempi stabiliti e messa a disposizione agli organi competenti per la deliberazione in merito.	20%	31.12.2024	95%
6. Implementazione delle misure di Trasparenza.	Aggiornamento periodico e costante della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente relativamente agli atti di propria competenza in linea con il D.Lgs. n. 97/2016.	15%	31.12.2024	90%
Totale		100%		

La valutazione dei Responsabili, in relazione agli obiettivi suindicati, è operata dal Nucleo di Valutazione secondo la metodologia prevista dai Regolamenti in vigore sul sistema di misurazione e valutazione della performance e per il funzionamento del Nucleo di Valutazione.

I Responsabili a loro volta valutano i dipendenti assegnati al Settore di riferimento.

A3 - Obiettivi per il Segretario Comunale

SEGRETARIO COMUNALE – avv. Giacomina Carla Squitieri

Il Segretario Comunale titolare è in servizio presso il Comune di Sirignano in convenzione al 50%. Organo politico di riferimento è il Sindaco, che ha provveduto all'individuazione e alla nomina del Segretario. Sono di seguito indicati, in sintonia con l'incarico ricevuto dal Sindaco, gli obiettivi ed indirizzi di coordinamento per la gestione dell'Ente, in capo al Segretario Comunale, a cui competono, tra l'altro: l'assistenza alla Giunta comunale ed al Consiglio; la direzione e il coordinamento del personale a cui è attribuita la Responsabilità dell'area di riferimento nell'espletamento delle attività di competenza delle rispettive aree; l'organizzazione di periodiche riunioni di servizio, finalizzate ad un costante confronto e coordinamento per l'ottimizzazione dei servizi dell'Ente; le attività di controllo interno; le attività relative alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, comunicazione e diffusione della cultura organizzativa tesa all'aumento della fiducia dei cittadini nelle istituzioni e al perseguimento della legalità; nonché ogni altra attività nevralgica per l'Ente prescritta dalla legge, da regolamenti comunali o conferita dal Sindaco.

SCHEDA OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Presidente della delegazione trattante per la Contrattazione Decentrata Integrativa 2024.	Conduzione delle trattative in qualità di presidente della delegazione trattante per la stipula entro il 31.12.2024 dell'accordo per la contrattazione integrativa decentrata 2024.	15%	31.12.2024	95%
2. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti adottati.	Continuità delle attività di controllo interno con completamento dei controlli interni, con contestuale supporto ai dipendenti in relazione alla formazione dei provvedimenti, ai fini di un complessivo miglioramento dell'attività provvedimentale.	20%	31.12.2024	95%
3. Assiduità della partecipazione con funzioni consultive, referenti e d'assistenza alle riunioni della Giunta e	Partecipazione non inferiore al 90% delle delibere approvate.	15%	31.12.2024	95%

del Consiglio.				
4. Attività di supporto al fine di migliorare l'attività amministrativa. Costante recepimento delle novità normative.	Predisposizione o collaborazione nell'elaborazione di nuovi regolamenti comunali ed aggiornamento di quelli in vigore. Adozione di note d'indirizzo, direttive e/o circolari.	15%	31.12.2024	95%
5. Predisposizione della bozza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, previa consultazione con l'Amministrazione e i Responsabili dei Servizi	Approvazione del PIAO da parte della Giunta Comunale nei termini di legge.	20%	31.12.2024	95%
6. Incremento dei livelli di trasparenza, mediante monitoraggio e attività di controllo e sollecito sulla corretta pubblicazione dei dati, affinché la trasparenza e l'accessibilità alle informazioni possa prevenire e contrastare fenomeni e comportamenti che intaccano la capacità dell'Ente di assolvere alle proprie funzioni istituzionali.	Miglioramento dei livelli di trasparenza della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.	15%	31.12.2024	90%
Totale		100%		

La valutazione del Segretario, in relazione agli obiettivi suindicati è operata dal Sindaco secondo la metodologia prevista dal vigente Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione della performance.