



CITTA' DI MONTORO

PROVINCIA DI AVELLINO

Piano della Performance 2024-2026

INTRODUZIONE

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ([linee guida n. 1/2017](#)).

Con l'introduzione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) il piano della performance ne diventa specifica sezione, in particolare sez.2 (Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione), sottosezione 2.2 (Performance).

Tuttavia, al fine di addivenire in tempi brevi all'assegnazione degli obiettivi ai Responsabili di Settore e, a cascata, a tutto il personale, secondo le indicazioni date dal Ministro della Pubblica Amministrazione, si rende necessario anticiparne l'approvazione ed i contenuti procedendo all'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2024.

Il Piano individua gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) del d.lgs. 150/2009 e definisce le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Legislatore, invero, si è posto l'obiettivo di coniugare la politica aziendale dell'efficienza, dell'efficacia e della premialità – tipiche dei soggetti che operano sul mercato – con la tipicità dell'azione amministrativa che, ai sensi dell'art. 97 Cost., deve sempre uniformarsi ai principi del buon andamento e della imparzialità.

Dunque, l'obiettivo dell'Ente è quello di garantire, altresì, il compito di portare a termine il processo di integrazione funzionale dei sistemi di performance management, dei controlli interni e di repressione e prevenzione della corruzione e dell'illegalità, in senso innovativo introdotto dall'art. 1 comma 8 della L.190/2012 a seguito di modifiche introdotte dal Dlgs 97/2016, in ragione dell'autonomia organizzativa riconosciuta agli enti locali dagli artt. 5, 117, comma 6 e 118 della Costituzione, con l'adeguamento del proprio ordinamento ai sensi dell'art. 97 comma 3, della Costituzione e dell'art. 89, del d.lgs. n. 267/2000.

Il tutto in stretta correlazione con il nuovo sistema integrato dei controlli interni secondo l'impianto di cui al d.l. n. 174/2012, convertito con legge n. 213/2012, il quale include il controllo di regolarità amministrativa e contabile, il controllo di gestione, la valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale, il controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa (obiettivi di finanza pubblica ed equilibri di bilancio), il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali (bilancio consolidato, efficacia, efficienza ed economicità degli organismi gestionali esterni dell'Ente) ed, infine, i controlli sulle società non quotate, partecipate dallo stesso ente locale (rilevazione dei rapporti finanziari tra l'ente proprietario e la società sebbene non detenute dall'Ente).

L'intento è quello di realizzare in maniera sempre più concreta nell'ordinamento del

Comune di Montoro un Sistema di Performance Management, secondo un modello di governo aziendale, assicurando il passaggio dalla cultura del procedimento a quella del provvedimento, da quella dell'adempimento, a quella dell'efficienza, da quella dell'autoreferenzialità a quella della responsabilità, da quella dei mezzi (input) a quella dei risultati (output e outcome).

Il Segretario Generale
Dott.ssa R o s s a n a D o t o

Indice

1. Presentazione del Piano.

1.1 La normativa di riferimento. Le novità per il 2024

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni.

2.1 Chi siamo.

2.2 Cosa facciamo

2.3 Come operiamo.

3. Identità

3.1 Mandato istituzionale e Missione.

3.2 Albero della *performance*.

4. Analisi del contesto

4.1 Analisi del contesto esterno.

4.2 Analisi del contesto interno.

5. Priorità Politiche

6. Il *Cascading* (processo a cascata): dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.

6.1 Obiettivi assegnati ai singoli Settori.

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

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

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

7.3 Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza

7.4 Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione

7.5 Coerenza con il Piano delle azioni positive

7.6 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle *performance*.

8. Analisi Swot.

9. Schede di sintesi obiettivi assegnati ai Settori per l'anno 2024

1. Presentazione del Piano

Il Piano della Performance del Comune di Montoro presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi dell'Ente Comunale alla luce delle sue specificità istituzionali tenendo, altresì, conto delle non poche problematiche legate alle difficoltà economiche in cui versano gli Enti locali.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Istituzione, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'Ente in connessione con il redigendo bilancio comunale 2024-2026.

Il documento è stato redatto coerentemente con i principi contenuti nel d.lgs. n. 150/2009 e in conformità con le linee guida fornite dall'ANAC alle amministrazioni destinatarie del suddetto decreto.

Inoltre, come accennato in premessa, con l'entrata in vigore della legge n. 190 del 6 dicembre 2012 e con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione è stata data attuazione al principio secondo il quale le amministrazioni sono chiamate, in conformità alla delibera n. 6 del 2013 della C.I.V.I.T., alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

1) alla performance;

2) agli standard di qualità dei servizi; alla trasparenza ed alla integrità;

3) al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione, attraverso la previsione di specifici obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza declinati dall'Organo politico, all'atto dell'approvazione del PTPCT, ai sensi dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012 e recati nel PTPCT 2024- 2026 approvato con delibera di Giunta comunale n° 12 del 29.01.2024.

È stato posto in essere, dunque, un coordinamento tra il P.T.P.C.T. e gli strumenti già vigenti per il controllo dell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009, ossia:

A) il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009);

B) il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009) approvato con D.G.C.n. 47 del 03.03.2021 ed in corso di aggiornamento;

C) La Trasparenza amministrativa, alla luce delle novità introdotte con D.Lgs 97/2016, dalle Delibere gemelle Anac n. 1309 e 1310 /2016 nonché, da ultimo, dall'Allegato 9 al PNA 2022 e aggiornamento PNA 2023.

Il Comune di Montoro alla luce della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, ha previsto l'inserimento delle attività che ha stabilito di porre in essere per l'attuazione della l. n. 190 nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano delle Performance. Ha proceduto ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione previsti per l'attuazione del P.T.P.C.T, quali obiettivi trasversali.

In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del P.T.P.C.T. vengono inserite in forma di obiettivi nel Piano

delle Performance nel duplice versante della:

performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009), con particolare riferimento:

- all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150 del 2009);

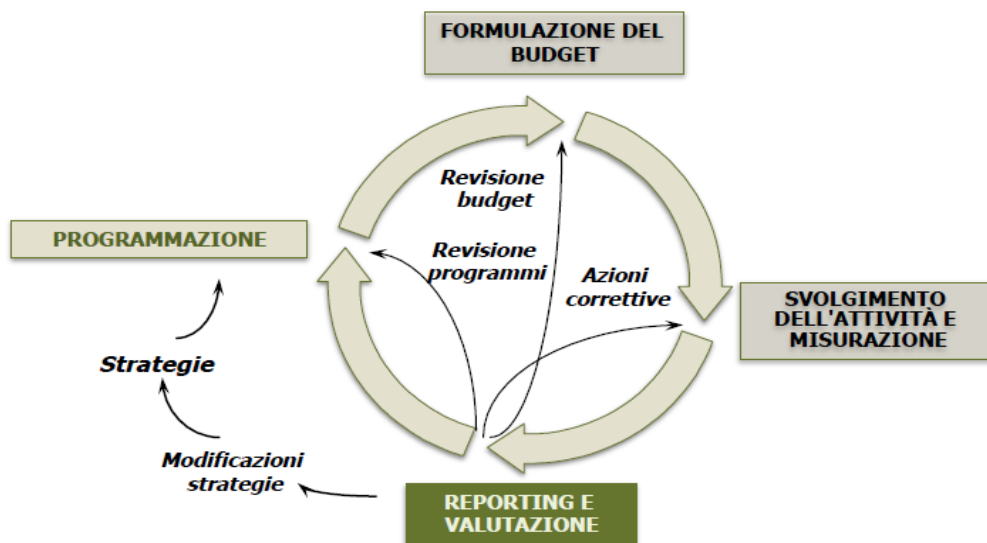
performance individuale (ex art. 9, d.lgs. n. 150 del 2009), con inserimento nel Piano delle Performance ex art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, degli obiettivi assegnati al personale titolare di Posizione Organizzativa con i relativi indicatori, degli obiettivi assegnati al Responsabile della Prevenzione della corruzione, individuati tra il personale di elevata qualificazione, ai Dipendenti, per quanto di loro competenza.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione e rispetto della Trasparenza, individuati nel P.T.P.C.T (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale) si darà specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. n. 150 del 2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'amministrazione verificherà, per il tramite del Nucleo di Valutazione, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Anche la performance individuale del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza sarà oggetto di valutazione in relazione alla specifica funzione affidata.

In tale ottica, dunque, il ciclo di gestione delle performance dinamizza il Sistema delle Performance Management creando interazione tra i sistemi tra loro interagenti di misurazione e valutazione delle performance, della premialità, di trasparenza ed integrità nonché di contrasto alla corruzione.

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



Il Ciclo della Performance è ispirato ai seguenti principi:

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

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.

1.1 La normativa di riferimento – le novità per il 2024

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.

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 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.

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 approvate dal Consiglio Comunale, 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.

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.

- il Piano delle azioni positive, adottato con delibera di giunta n. 24 del 15.02.2023.

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.

Il PAP verrà approvato al termine della procedura di consultazione attivata nei confronti della consigliera provinciale di parità, del CUG e delle organizzazioni sindacali, all'interno del PIAO;

- le misure organizzative per garantire la tempestività dei pagamenti, approvate con delibera G.C. n° 192 del 05.10.2022, divenute ancora più attuali alla luce delle ultime disposizioni normative, art. 4 bis del D.L. 13/2023, convertito in L. 41/2023

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	- Linee programmatiche di mandato - Documento Unico di Programmazione - Bilancio annuale e pluriennale - Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale	AREA STRATEGICA
Performance organizzativa	- Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni	AREA GESTIONALE
Performance operativa - individuale	- Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni.

2.1 Chi siamo

IL TERRITORIO

Provincia Avellino (AV)
 Regione Campania
 Popolazione 19.396 abitanti(01/01/2022 - Istat)
 Superficie 40,14 km²
 Densità 483,20 ab./km²
 Codice Istat 064121
 Codice catastale M330
 Prefisso 0825
 CAP 83025

La comunità montorese rispecchia in modo omogeneo le condizioni ed il tenore di vita della popolazione regionale.

La collocazione geografica baricentrica rispetto ai centri capoluogo di provincia favorisce condizioni di sviluppo e di attività economica con valori superiori a quelli medi regionali.

L'andamento demografico

La popolazione residente al 31 dicembre 2023 raggiunge le 19.629 unità

L'evoluzione demografica degli ultimi anni, viene presentata di seguito sulla base del trend anagrafico

Nascite:

- nel 2015 sono nati 178 bambini
- nel 2016 sono nati 211 bambini
- nel 2017 sono nati 205 bambini
- nel 2018 sono nati 176 bambini
- nel 2019 sono nati 193 bambini
- nel 2020 sono nati 155 bambini
- nel 2021 sono nati 167 bambini
- nel 2022 sono nati 167 bambini

- nel 2023 sono nati 148 bambini

Decessi

- nel 2015 sono decedute n. 110 persone
- nel 2016 sono decedute n° 114 persone
- nel 2017 sono decedute 115 persone
- nel 2018 sono decedute 128 persone
- nel 2019 sono decedute 160 persone
- nel 2020 sono decedute 162 persone
- nel 2021 sono decedute 157 persone
- nel 2022 sono decedute 188 persone
- nel 2023 sono decedute 171 persone

Il saldo migratorio si mantiene positivo/negativo

- nel 2015 (+265 / - 353 unità)
- nel 2016 (+ 250/ - 348 unità)
- nel 2017 (+ 274/ - 406 unità)
- nel 2018 (+341 - 447 unità)
- nel 2019 (+ 320 / - 433 unità)
- nel 2020 (+ 391/ - 370 unità)
- nel 2021 (+ 390 /- 386 unità)
- nel 2022 (+ 386/- 429 unità)
- nel 2023 (+ 56)

Con riferimento alle condizioni interne, l'analisi strategica richiede, almeno, l'approfondimento dei seguenti profili:

1. caratteristiche della struttura organizzativa dell'Ente;
2. organizzazione e modalità di gestione dei Servizi Pubblici Locali (SPL);
3. coerenza e compatibilità presente e futura con i vincoli di finanza pubblica.

Festa Patronale

La Festa patronale si svolge il 10 settembre in onore di San Nicola da Tolentino.

2.2 Cosa facciamo.

Il Comune, nella sua configurazione tradizionale, si presenta come ente di maggiore vicinanza al cittadino, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo della comunità locale.

Essa, al pari di Regioni, Città metropolitane e Comuni, è un ente pubblico territoriale a garanzia costituzionale, nel senso che la sua esistenza è espressamente sancita dall'art. 114 della Costituzione.

Dunque, alla luce del nuovo quadro normativo, che ha ridefinito le competenze dell'Ente, esercita le funzioni fondamentali indicate dalla legge.

2.3 Come operiamo.

Le ipotesi di attribuzione di funzioni e competenze all'ente Comunale come prospettate dalla

legge hanno imposto la necessità per l'Ente di proseguire ulteriormente nel processo di revisione della struttura organizzativa di seguito indicata.

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata nei sottoelencati 7 Settori Organizzativi, individuati sulla base delle linee di intervento su cui insiste l'azione politico – amministrativa dell'Ente:

SETTORI ORGANIZZATIVI
Settore Amministrativo
Settore Urbanistica, Ambiente, Attività produttive
Settore Entrate
Settore Lavori Pubblici e Patrimonio
Settore Finanziario
Settore Vigilanza

Alla direzione di ciascun Settore è posto un funzionario dell'Ente, nominato Responsabile di Settore con Decreto Sindacale. Sono istituite le Elevate Qualificazioni in quanto nell'Ente non vi è la Dirigenza.

Ai sensi dell'art. 109, c. 2 e dell'art. 50, c. 10 del Tuel, nonché ai sensi dell'art. 17 del vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, le E.Q. sono state conferite ai sotto elencati funzionari:

AREA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE
Settore Amministrativo	Dott. ssa Emanuela Luciano
Settore Urbanistica, Ambiente, Attività produttive	Arch. Massimo Izzo
Settore Finanziario	Dott. Francesco Cardaropoli
Settore Entrate	Dott. Luigi De Vito
Settore Lavori Pubblici e Patrimonio	Ing. Michele Antoniciello
Settore Vigilanza	Mar. Magg. Dott. Roberto Troisi

Le funzioni attribuite a ciascun settore, sono state individuate con delibera G.C. n° 89 del 24.05.2023, che si richiama integralmente

SETTORE AMMINISTRATIVO

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa: Servizi sociali, contenzioso, servizi scolastici, cultura, tenuta atti deliberativi, notificazioni e albo pretorio, Gestione e conservazione documentale, protocollo, posta e gestione affrancatrice, servizi demografici.

Referente in materia di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE, ATTIVITA' PRODUTTIVE

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano:

Pianificazione e programmazione urbanistica, SUE, sicurezza sul luogo di lavoro, ecologia e ambiente, SUAP, efficientamento energetico, L. 219/81.

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza

Referente Privacy

SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano:

Lavori pubblici, procedure di gara, espropriazioni, patrimonio, manutenzioni, servizi cimiteriali, gestione parco auto

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza

Referente Privacy

SETTORE ENTRATE

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano:

Politiche fiscali, gestione dei tributi comunali, pubblicità e pubbliche affissioni, canone occupazione suolo pubblico, contenzioso tributario, entrate comunali.

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza

Referente Privacy

SETTORE FINANZIARIO

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano:

Programmazione e bilancio, Contabilità, adempimenti fiscali, controlli economico finanziari e di gestione, gestione economica e previdenziale del personale, costituzione fondo incentivante, conto annuale, Inventario e conto del patrimonio. Transizione al digitale, cybersecurity, comunicazione istituzionale, trasparenza, servizi informativi, telefonia, connettività,.

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza

Referente Privacy

SETTORE VIGILANZA

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano:

Viabilità, sicurezza stradale, protezione civile, polizia amministrativa, pubblica sicurezza e polizia giudiziaria, decoro urbano, accertamenti anagrafici.

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza

Referente Privacy

In posizione di autonomia ed indipendenza si colloca il Nucleo di Valutazione, formato dai seguenti componenti, nominati con decreto sindacale n° 6 del 27.11.2020:

Dott. GALLO Josè Maria, con funzioni di Presidente;

Dott.ssa DE MATTIA Michela ;

Dott. RUSSO Giuseppe

Il processo in itinere di costruzione di un nuovo modello di istituzione imporrà per il prossimo futuro una nuova rivisitazione della macrostruttura organizzativa dell'Ente, che necessiterà di una accurata analisi della situazione economico-organizzativa per funzioni dove

andranno segnalati i problemi per la corretta delimitazione del perimetro delle funzioni fondamentali e non, tenendo conto delle leggi regionali e/o del decentramento di funzioni regionali già in atto. Dovrà, inoltre, tenersi conto dell'analisi per funzioni della situazione del personale, ulteriormente ridotto a causa dei pensionamenti e di quelli in previsione nel corrente anno e nei prossimi, così come evidenziato nella programmazione del fabbisogno.

Partendo dall'analisi della situazione dell'Ente, si delinea la *vision* del nuovo Ente, successivamente, la politica di sviluppo professionale - intesa come l'insieme di azioni di selezione, mobilità, allocazione e formazione delle persone - strettamente correlata alle *policy* dell'Ente e al modello organizzativo di riferimento.

3. Identità

3.1 Mandato istituzionale e Missione

La *mission*, la *vision* ed i *valori* dell'Ente sono stati definiti dall'Amministrazione attraverso l'adozione delle linee programmatiche concernenti le **azioni** ed i **progetti** che si sono intesi realizzare nel corso degli anni a partire dal programma di mandato del Sindaco.

Le linee programmatiche, pur ponendosi in continuità con l'operato della precedente amministrazione, prendono le mosse da una nuova *vision* dell'Ente chiamato a rimodellarsi ed a ristrutturarsi secondo logiche ordinamentali e istituzionali nuove, tenendo conto di un pacchetto, certamente più ristretto ma non meno significativo, di competenze.

Esse tuttavia, presuppongono la conclusione del processo in itinere di riassetto istituzionale dell'Ente, che dovrà tener conto dei tagli di risorse al sistema degli Enti locali, che dovrà coniugare le scelte normative con le esigenze di continuità delle prestazioni e con la tutela dei livelli occupazionali.

Le succitate linee programmatiche possono essere idoneamente rappresentate nell'Albero delle Performance, attraverso l'individuazione di Aree strategiche nelle quali orientare l'azione amministrativa.

3.2 Albero della Performance

Con l'*albero della performance* si intende fornire una rappresentazione del sistema di pianificazione e programmazione del Comune di Montoro individuando i Settori interessati alla realizzazione delle azioni e dei progetti ricadenti nelle Aree Strategiche esplicitate nel programma di mandato del Sindaco.

Sono stati declinati obiettivi strategici ed operativi nell'ambito del DUP, con la previsione di quelli in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di dare attuazione alle previsioni normative contenute nell'alveo dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012 e declinate con l'approvazione PTPCT 2024- 2026 e fissazione obiettivi strategici in materia.

A tal proposito, il Comune di Montoro nell'ambito del PTCT dell'Ente, provvede a declinare obiettivi strategici comuni a tutti i settori in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, resi obbligatori a seguito della modifica operata in capo all'art. 1 comma 8 della L.190/2012, come specificati nella delibera G.C. n°242 del 06.12.2023 e di seguito indicati:

Obiettivi strategici anticorruzione

- > implementare il controllo di qualità dei servizi con procedura informatizzata;
- > verificare la possibilità di implementare il flusso documentale informatizzato
- > i decreti di nomina dei dirigenti/responsabili P.O. devono contenere i compiti correlati alla elaborazione e all'attuazione del PTPCT;
- > i decreti di nomina dei dirigenti/responsabili P.O., devono contenere i compiti correlati all'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e a tutte le attività inerenti la trasparenza;
- > formazione di tutto il personale sui temi della legalità, dell'etica, della trasparenza e della privacy.
- > confermare la mappatura dei processi con riferimento alle fasi di programmazione, esecuzione e rendicontazione dei contratti pubblici, anche alla luce della complessa gestione dei fondi europei e PNRR, già elaborata per l'anno 2023;
- > verificare l'opportunità di ridurre o implementare la percentuale di controllo interno sugli atti relativi al PNRR con l'apposito iter documentale al quale attingere dal sistema gestionale per i relativi controlli, sulla base delle risultanze dello stesso; in caso di esito positivo di detto controllo si ritiene opportuno ridurre la percentuale al fine di non appesantire l'intero iter dei controlli interni;
- > Confermare l'obiettivo assegnato ai responsabili di settore in materia di rispetto dei tempi di pagamento, giusta delibera G.C. n° 98 del 24.05.2023 di aggiornamento del piano performance 2023 – 2025;

Obiettivi strategici trasparenza

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E LIVELLO MINIMO DI TRASPARENZA

- > garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;

INFORMATIZZAZIONE-DIGITALIZZAZIONE

- > verificare la possibilità di informatizzare ulteriormente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";

TRASPARENZA E PRIVACY

- > garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni
- > coinvolgere il Responsabile del Servizio di Protezione dei dati personali nel bilanciamento tra privacy e trasparenza;

REGISTRO ACCESSI

- > garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi

FORMAZIONE

- > mantenere il livello della formazione in materia di trasparenza con il coinvolgimento di tutto il personale;

SERVIZI DI SUPPORTO ALLA TRASPARENZA

- > supportare il RT e i dipendenti responsabili dei flussi in partenza e delle pubblicazioni, ove venga rilevato il relativo bisogno, con servizi di supporto specialistico per un'efficiente attuazione della trasparenza;

4. Analisi del contesto

4.1 Analisi del contesto esterno

CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

La popolazione di Montoro è in parte costituita da coloro che si sono insediati in questo Comune a seguito dell'attuazione di piani urbanistici o della saturazione del mercato immobiliare dei Comuni limitrofi.

La situazione socio-economica delle famiglie del territorio comunale è complessivamente discreta. Esistono famiglie con un buon grado di istruzione, diverse unità abitative di proprietà e un buon livello economico. Negli ultimi anni si sta assistendo però ad un incremento di situazioni di disagio economico proveniente per lo più da nuclei familiari di provenienza da altri Comuni, spesso occupanti un'abitazione in locazione. Quest'ultima situazione presenta bisogni crescenti e richiede sempre maggiori interventi anche da parte dei Servizi Sociali sia in termini di sostegno economico, sia in termini di servizi alla persona.

4.2 Analisi del contesto interno

Come indicato sopra il complesso delle risorse umane delineato è il seguente Risorse Umane utilizzate per la gestione dei servizi resi.

Si riporta di seguito, la tabella riepilogativa del personale in servizio nel Comune di Montoro al 31.12.2023, suddiviso per categoria:

Cat. D n° 11

Cat. C n° 21

Cat. B n° 14

Cat. A n° 14

Totale n° 63 unità in servizio

ORGANISMI PARTECIPATI

La Legge di stabilità per il 2015 (art. 1, comma 611, L. n. 190/2014) ha imposto agli enti locali l'avvio di un "processo di razionalizzazione" delle società e delle partecipazioni societarie, dirette e indirette, allo scopo di assicurare il "coordinamento della finanza pubblica, il contenimento della spesa, il buon andamento dell'azione amministrativa e la tutela della concorrenza e del mercato".

Il Testo Unico delle Società Partecipate, D. Lgs. N° 175 del 19 agosto 2016, in vigore dal 23 settembre 2016, novellato dal D. Lgs. N° 100/2017, ha imposto la ricognizione delle partecipazioni societarie.

Con delibera consiliare n° 56 del 20.12.2023, il Comune di Montoro ha effettuato la ricognizione ordinaria annuale delle partecipazioni societarie come di seguito indicato:

TAB. A - PARTECIPAZIONI DA MANTENERE SENZA INTERVENTI DI RAZIONALIZZAZIONE

Nome	Codice Fiscale	% Quot adi part.	Attività svolta	Part. di controllo	Societ à in house	Quo tata	Holding pura
------	----------------	------------------	-----------------	--------------------	-------------------	----------	--------------

CONSORZIO DEISERVIZI SOCIALI AMBITO A5 - F	02917730646	20,17	Consorzio ha obiettivo di gestire a livello sovracomunale i servizi alla personaper conto dei comuni associati in seguito alla programmazione e gestione dei servizi socio-sanitari	NO	NO	NO	NO
AMBITO TERRITORIAL E OTTIMALE DI AVELLINO – TORIFIUTI AV	92104680647	4,79	Gestione in forma associata del ciclo dei rifiuti urbani. Legge Regionale 26 maggio 2016, n. 14	NO	NO	NO	NO
ENTE IDRICO CAMPANO	08787891210	0,33	Ente di personalità giuridica di diritto pubblico. Istituito con Legge Regionale 2 dicembre 2015 n. 15 in attuazione d. lgs. N. 152/2006 e successive modifiche ed integrazioni per il riordino del servizio idrico integrato	NO	NO	NO	NO
CONSORZIO PER L'INNOVAZIO NE E LO SVILUPPO LOCALE, LA PROMOZIONE DELLA CULTURA, DELLA RICERCA E DEGLI STUDI UNIVERSITARI C.I.R.P.U.	92020770647	10,20	Consorzio progetta e realizza per gli Enti associati, percorsi integrati di rafforzamento delle competenze dei pubblici dipendenti, per la qualità dei servizi e lo sviluppo di carriera, supporto nella progettazione e presidio dei processi di innovazione amministrativa e sviluppo locale.	NO	NO	NO	NO

Ricognizione delle società a partecipazione diretta

Nome	Codice Fiscale	% Quota di part.	Attività svolta	Part. Di controllo	Società in house	Quotata	Holding pura
ALTO CALORE SERVIZI SPA	00080810641	1,24	Società d i r e t t a al servizio di captazione, distribuzione acquapotabile, di fognaturee dei trattamenti dei reflui.	NO	NO	NO	NO
ASMENET SOC.CONS. A R.L.	05166621218	0,87	Realizzazione dei centri di Servizi Territoriali (CST) per la diffusione dei servizi innovativi	NO	NO	NO	NO
CONSORZIO ASMEZ	06781060634	0,12	Elevazione del Livello di qualificazione professionale dei lavoratori dipendenti e non	NO	NO	NO	NO

ASMEL CONSORTILE SOC. CONS. A R.L.	12236141003	0,423	Attività e iniziative atte a promuovere e sostenere l'innovazione e la valorizzazione dei sistemi in rete. C.C.U.	NO	NO	NO	NO
---	-------------	-------	---	----	----	----	----

Per il corrente anno si è, inoltre, proceduto alla ricognizione annuale dei SPL a rilevanza economica ex art. 30 del D. Lgs. 201/2022 con delibera consiliare n° 57 del 20.12.2023.

5. Priorità Politiche.

Nelle Aree Strategiche individuate, in via riassuntiva, al punto 3.2 vengono ricondotte le priorità politiche delineate nel Programma di Mandato, integrato dalle indicazioni del Dup e del Piano Anticorruzione.

Per ciascuna Area Strategica vengono individuati gli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici identificano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di raggiungere, nonché l'impostazione generale delle attività che si ritiene possano essere messe in atto per conseguirlo.

Le priorità politiche del Comune sono allegate alla deliberazione consiliare di approvazione del programma di mandato n. 52 del 21.10.2019.

L'Amministrazione declina gli obiettivi strategici anche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza indicati tanto nel PTPCT 2024- 2026 quanto nella sezione strategica del Dup.

6. Il *Cascading* (processo a cascata): dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi.

Il Comune di Montoro al fine di garantire la piena realizzazione degli obiettivi afferenti alle aree strategiche sopra delineate, procede alla declinazione degli obiettivi strategici ed operativi inerenti alla gestione ed ai diversi profili e variabili nelle quali si articola. Tali obiettivi possono essere scomposti e aggregati con il c.d. **processo a cascata**.

Per ogni obiettivo strategico ed operativo sono individuate le azioni e i tempi di realizzazione, le risorse finanziarie a disposizione, le risorse umane e gli indicatori di risultato.

Gli obiettivi strategici e obiettivi operativi sono direttamente collegati con la struttura organizzativa dell'ente: ciascuno di essi è assegnato ad un Dirigente responsabile.

Gli obiettivi vengono assegnati ai titolari di Posizione organizzativa con il presente provvedimento, mentre il settore finanziario provvederà ad attribuire, con delibera G.C. di approvazione del PEG, le correlate risorse finanziarie a ciascun settore di attività e procederà, in esecuzione della presente delibera, a trasmettere a ciascun Responsabile di Settore, titolare di P.O., l'elenco e la relativa specifica delle risorse finanziarie a ciascuno assegnate.

Invero, al fine di perseguire l'obiettivo di dotare l'Amministrazione di uno strumento utile non solo per l'attività di programmazione, ma anche per quella di consuntivazione dei risultati e tale da consentire, quindi, l'ottimizzazione dei tempi per giungere alla misurazione e valutazione dei risultati, il P.d.P. 2024- 2026 è stato progettato in stretta interconnessione con il Sistema di misurazione e valutazione delle Performance, facendo assurgere a parte integrante e sostanziale dello stesso le schede di programmazione obiettivi e azioni in cui, con riferimento a ciascun obiettivo di settore strategico e operativo, trovano esplicitazione azioni, personale assegnatario, indicatori, pesi, tempi di realizzazione, risultati relativi agli obiettivi e verifica

della qualità dei servizi erogati agli utenti ed alle imprese mediante la “customer satisfaction” attraverso gli Uffici Relazioni con il Pubblico.

Quanto all'Area strategica di lotta alla corruzione sono stati delineati obiettivi operativi.

6.1 Obiettivi assegnati ai singoli Settori (V. schede in allegato).

L'esame dettagliato degli obiettivi per l'anno 2024 è riportato nelle schede allegate al presente piano distinte per Responsabili di Settore e riportanti l'organo politico di riferimento.

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

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

Il processo di redazione del Piano delle Performance del Comune di Montoro ha seguito un iter di formazione progressiva e congiunta, di collaborazione intersettoriale e interorganica.

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Alla luce della nuova formulazione dell'art. 170 del TUEL, introdotta dal d.lgs. n. 126/2014 e del principio contabile applicato alla Programmazione, allegato n. 4/1 del d.lgs. n. 118/2011 e ss.mm., è stato modificato il sistema di documenti di bilancio, basato su due elementi rilevanti:

- l'unificazione a livello di pubblica amministrazione dei vari documenti costituenti la programmazione ed il bilancio;

- la previsione di un unico documento di programmazione strategica per il quale, pur non prevedendo uno schema obbligatorio, si individua il contenuto minimo con cui presentare le linee strategiche ed operative dell'attività di governo di ogni amministrazione pubblica.

Il nuovo documento è il DUP - Documento Unico di Programmazione - il quale sostituisce il Piano generale di sviluppo e la Relazione Previsionale e programmatica e si inserisce all'interno un processo di pianificazione programmazione e controllo, costituendo il documento di collegamento e di aggiornamento scorrevole di anno in anno che tiene conto di tutti gli elementi non prevedibili nel momento in cui l'amministrazione si è insediata.

Il DUP rappresenta, quindi, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente, consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico ed unitario le discontinuità ambientali ed organizzative.

In quest'ottica esso costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti del bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

A tal proposito infatti nel DUP confluiscono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che sono stati trasfusi nel PTPCT 2024- 2026.

L'obiettivo è quello di garantire la coerenza e l'interdipendenza degli strumenti di programmazione secondo una considerazione “*complessiva e integrata*” del ciclo di programmazione, sia economico che finanziario, e un raccordo stabile e duraturo tra i diversi aspetti quantitativi e descrittivi delle politiche e dei relativi obiettivi - inclusi nei documenti di programmazione.

La presenza degli elementi costitutivi di ciascun documento di programmazione e la loro integrazione risulta necessaria, al fine di garantire in termini comprensibili la valenza

programmatica, contabile ed organizzativa dei medesimi documenti, nonché l'orientamento ai portatori di interesse nella loro redazione.

Pertanto, l'amministrazione continuerà a sviluppare in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

7.3 Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza

Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione denominata: «Amministrazione Trasparente» tutti i dati, le informazioni, i documenti e gli atti previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 al quale si rinvia. Il presente Piano delle Performance garantisce il collegamento con il DUP ed il Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, in termini di coerenza contabile ed amministrativa, attraverso un collegamento piramidale.

7.4 Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione

Oggetto di specifica valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance è anche l'attività finalizzata alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di corruzione.

L'Amministrazione seguirà:

1.) procedure che consentano di selezionare e formare in modo appropriato le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti particolarmente esposti alla corruzione e assicurando, ove possibile, una rotazione su tali posti; programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai dipendenti di adempiere le proprie funzioni in modo corretto, onorevole e adeguato, con la piena e completa conoscenza dei rischi di corruzione inerenti all'esercizio della loro funzione. A tal proposito infatti si dà l'opportunità ad ogni dipendente di partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento.

2.) procedure di costante richiamo al codice di comportamento.

Lo strumento principale di formazione e sensibilizzazione è il codice di comportamento vigente presso questo Ente, che ogni dipendente è obbligato a osservare.

Il codice è stato approvato, in ossequio alle Linee Guida Anac, con delibera G.C. n° 249 del 20.12.2022 ed è pubblicato in "Amministrazione Trasparente".

Nel corso dell'anno sarà oggetto di un nuovo aggiornamento.

3.) Nell'anno 2020 si è, inoltre, proceduto all'approvazione del nuovo Regolamento per la disciplina degli incarichi extra – istituzionali dei dipendenti comunali, con delibera G.C. n° 223 del 04.12.2020

7.5 Coerenza con il piano delle azioni positive

Ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

Il ciclo di gestione della performance ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il Comune di Montoro ha adottato con delibera di Giunta comunale n° 24 del 15.02. 2023 il Piano delle azioni positive per il triennio 2023 – 2025, poi trasfuso nel PIAO 2023 – 2025, approvato con delibera G.C. n° 116 del 15.06.2023, aggiornato con delibera G.C. n° 153 del 24.08.2023.

Inoltre, con delibera G.C. n° 222 del 04.12.2020 è stato approvato atto di indirizzo per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo (Legge n° 16 del 2 aprile 2009) – Cittadinanza di genere..

7.6 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance.

I “macro – obiettivi” attuativi della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità.

Con l'adozione del “*Piano delle Performance 2024-2026 su base triennale*” si intende procedere all'attività di miglioramento e costruzione innovativa della struttura “fisica” del Piano, volta a renderlo attuativo delle numerose novità legislative intervenute in materia di rafforzamento dei controlli interni, anticorruzione e trasparenza, attività questa che si consolida con l'approvazione del PTPCT 2024 2026 agganciato alle nuove previsioni di legge.

Le finalità perseguite sono:

1. realizzare un migliore collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti;
2. promuovere un ciclo della performance “integrato” che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità ed alle misure in tema di prevenzione e di contrasto alla corruzione (Legge n. 190/2012 – D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.);
3. garantire una migliore fruibilità all'esterno delle informazioni prodotte e una migliore comparabilità della performance delle amministrazioni, tramite l'utilizzo delle potenzialità derivanti dalla sezione “Amministrazione Trasparente”.

In particolare, con riferimento al coordinamento fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e anticorruzione, con il “*Piano delle Performance 2024 -2026 su base triennale*” si intende fare in modo che le misure contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione e dell'illegalità 2024-2026 - di cui il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce una apposita Sezione - diventino veri e propri obiettivi da inserire nel Piano della Performance che declinati in obiettivi operativi per ciascun Funzionario di P.O., vengono realizzati secondo una tempistica indicata nel PDO , in conformità alle indicazioni fornite dall'A.N.A.C..

Il presente Piano delle performance risponde all'esigenza stabilita nelle pieghe dell'art. 169 del Tuel ed art. 10 del dlgs 150/2009.

L'impegno è quello di proseguire una costante azione di miglioramento del Ciclo di

gestione delle performance che sia volta alla verifica di una prospettiva interna autoreferenziata ad una osservazione dei risultati comparata con l'esterno attraverso il sistema del benchmarking.

8. Analisi Swot.

8.1 Il contesto interno ed esterno

Nella redazione del Piano delle Performance si è utilizzata la c.d. **analisi Swot**, conosciuta anche come **Matrice SWOT**: è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare i punti di *forza* (**Strengths**), *debolezza* (**Weaknesses**), le opportunità (**Opportunities**) e le minacce (**Threats**) di un progetto o in un'impresa o in ogni altra situazione in cui un'organizzazione o un individuo deve prendere una decisione per raggiungere un obiettivo.

La stessa consente di ottenere una visione integrata e, al tempo stesso sintetica, degli aspetti principali dell'analisi del contesto interno/esterno.

9.SCHEDE DI SINTESI OBIETTIVI ASSEGNATI AI SETTORI PER L'ANNO 2024

SETTORE AMMINISTRATIVO

RESPONSABILE: DOTT.SSA EMANUELA LUCIANO

Organo politico di riferimento:

Sindaco, Avv. Girolamo GIAQUINTO

Assessore, sig.a Mariarosa LEPRE

Assessore, sig.a Antonietta MONTANERA

Assessore, Avv. Raffaele GUARINIELLO

Dipendenti assegnati: N. 8

ATTIVITA'

Al **Settore Amministrativo** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa:

Servizi sociali, contenzioso, servizi scolastici, Sport, eventi, cultura, biblioteca, pulizia alcune sedi comunali, Gestione e conservazione documentale, servizi demografici (elettorale, leva, anagrafe – AIRE, stato civile, statistica, censimento); messi comunali; notificazioni e albo pretorio

Referente in materia di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza

Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2024 - 2026

OBIETTIVI OPERATIVI

Organo politico di riferimento:

Dipendenti assegnati:

ATTIVITA'

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2024 – 2026

OBIETTIVI OPERATIVI:

Numero obiettivi: 5

FINALITÀ

OBIETTIVO 1: FASCICOLAZIONE INFORMATIZZATA

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Conservazione documentale	31.12.2024	Integrazione archivio digitale del Settore Amministrativo con sistema gestionale Maggioli utilizzato dall'Ente mediante la fascicolazione archivistica informatizzata e classificata in riferimento alle aree di appartenenza, di tutti gli atti amministrativi nonché dei relativi scambi di comunicazione, allegati, scritture private ed eventuali contratti digitali stipulati.

OBIETTIVO 2: CARTA DEI SERVIZI AL CITTADINO

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Sistema di qualità dei servizi	31.12.2024	Predisposizione della carta dei servizi a domanda individuale gestiti dal Settore Amministrativo quali mensa scolastica e trasporto scolastico per l'incrementazione del sistema di customer satisfaction dei servizi al cittadino;

OBIETTIVO 3: RIDUZIONE TEMPI PER ASSEGNAZIONE CORRISPETTIVI CIE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Pagamenti CIE	31.12.2024	Riduzione dei tempi di riversamento al Ministero dell'Interno dei corrispettivi derivanti dal rilascio delle carte di identità elettroniche da parte dell'Ufficio Servizi demografici di cui al DM n.11 del 25 maggio 2016, volto alla trasmissione dei rendiconti trimestrali relativi ai mandati di pagamento effettuati per il

		riversamento dei corrispettivi per le carte di identità elettroniche (Cie) di competenza statale mediante “Portale pagamenti CIE” di cui alla circolare della direzione centrale per i Servizi demografici n.4 del 6 marzo 2020 ai fini dell’assegnazione dei corrispettivi Cie all’Ente.
--	--	---

OBIETTIVO 4: RIORGANIZZAZIONE ARCHIVIO UFFICIO CONTENZIOSO
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Archivio Contenzioso	31.12.2024	Riorganizzazione archivio Ufficio Contenzioso contenente pratiche civili, amministrative e relative a sinistri dal 2016 ad oggi.

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA. PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: adeguamento modulistica e aggiornamento registro del trattamento	Da conseguire entro il 31 dicembre 2024	Registro del trattamento da pubblicare sul sito
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all’interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2024	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenza, compresi i Report semestrali sull’attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell’attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale e verifica schede valutazione benessere organizzativo di settore
Inclusività e accessibilità dei servizi pubblici di competenza del settore (D. Lgs. 222/2023)	Entro il 31.12.2024	Riqualificazione dei servizi pubblici con adeguamento dei capitolati per i servizi affidati all’esterno

SETTORE ENTRATE
Responsabile: Dott. Luigi DE VITO

Organo politico di riferimento:
Sindaco: Avv. Girolamo Giaquinto

Dipendenti assegnati: 3

ATTIVITA'

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa:
Politiche fiscali, gestione dei tributi comunali, pubblicità e pubbliche affissioni, canone occupazione suolo pubblico, contenzioso tributario, gestione entrate patrimoniali.

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2024 - 2026

OBIETTIVI OPERATIVI

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: SERVIZIO RISCOSSIONE COATTIVA PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Attività di recupero su flussi di pignoramenti relativi agli anni pregressi (TARSU – ICI – IMU – TARI)	Da conseguire entro il 31.12.2024	Evitare la prescrizione degli atti, in seguito alla fine delle sospensioni normative causa COVID. Entità del flusso pari a €1.394.992,69
Attuazione cronoprogramma delle attività relative alla riscossione coattiva tramite ingiunzioni ed intimazioni esercitate dalla società GAMMA TRIBUTI relative agli pregressi (TARSU – ICI – IMU – TARI)	Da conseguire entro il 31.12.2024	Evitare la prescrizione degli atti, in seguito alla fine delle sospensioni normative causa

OBIETTIVO 2: TRIBUTI MINORI ED ENTRATE EXTRATRIBUTARIE. PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Adeguamento regolamentare alla luce della legge di bilancio 2023 (L. n° 197 del 29.12.2022).	Entro i termini previsti	Predisposizione regolamento da sottoporre all'approvazione consiliare
Verifica e gestione pagamenti	Entro il 31.12.2024	Verifica entrate patrimoniali derivanti da utilizzo beni comunali
Attuazione della funzionalità del programma per il pagamento Pagopa su piattaforma MAGGIOLI	Entro il 30.03.2024	Tempestività e facilità per i contribuenti nel pagamento

OBIETTIVO 3: TARI PESO %= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
-------------	-----------------------------	-----------------------------

Adeguamento regolamentare TARI alla luce delle nuove disposizioni Arera	31.03.2024	Predisposizione regolamento da sottoporre all'approvazione consiliare.
---	------------	--

OBIETTIVO 4: CONTRASTO ALL'EVASIONE E ALL'ELUSIONE FISCALE E ADEGUAMENTO NORMATIVO. PESO %= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
VALIDAZIONE PIANI ARERA PER TARI (delibera 18 gennaio 2022 n.15/2022/R) Testo unico per la regolazione della qualità del servizio di gestione dei rifiuti urbani (TQRIF), che impone, a decorrere dal 1° gennaio 2023 (art. 1, comma 2, delibera 15/2022), il rispetto di una serie di obblighi ai soggetti gestori del servizio rifiuti, ivi inclusi i gestori delle tariffe e rapporti con l'utenza.	Entro il 31.01.2024	Garantire maggiore qualità ed efficienza nel servizio di gestione dei rifiuti (obbligo rateizzazioni per importi importanti e in caso di disagio economico, tempi veloci e certi per la gestione dei reclami, gestione delle richieste di attivazione, variazione e cessazione del servizio, delle richieste di informazioni e di rettifica degli importi addebitati ecc.)
	31/03/2024	
Verifiche incrociate di banche dati a disposizione (anagrafe, CCIAA, Agenzia delle Entrate, Enel, Siatel,)	Entro il 31.12.2024	Implementazione della banca dati e Recupero della base imponibile
Gestione del contenzioso tributario con finalità di diminuzione dello stesso attraverso l'introduzione di sistemi che consentano al contribuente un dialogo costruttivo con l'ente.	Entro il 31.12.2024	migliorare il rapporto ente/cittadino e riduzione dei costi per la gestione del contenzioso
Emissione avvisi di accertamento IMU anno di imposta 2020 e 2021	Notifica entro il 31.10.2024	Anticipare di un anno l'emissione degli avvisi e dei solleciti rispetto al termine di prescrizione quinquennale onde consentire una rinotifica per la % di atti che a vario titolo non vengono notificati in tempo.
Emissione solleciti/avvisi di pagamento TARI anno di imposta 2019 e 2020	Notifica entro il 30.09.2024	

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA. PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: adeguamento modulistica e aggiornamento registro del trattamento	Da conseguire entro il 31 dicembre 2024	Registro del trattamento da pubblicare sul sito
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2024	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei

alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni		controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale e verifica schede valutazione benessere organizzativo di settore
Inclusività e accessibilità dei servizi pubblici di competenza del settore (D. Lgs. 222/2023)	Entro il 31.12.2024	Riqualificazione dei servizi pubblici con adeguamento dei capitolati per i servizi affidati all'esterno

SETTORE FINANZIARIO

Responsabile: dott. Francesco CARDAROPOLI

Organo politico di riferimento:
Sindaco, Avv. Girolamo Giaquinto

Dipendenti assegnati: 7

ATTIVITA'

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa:

Programmazione e bilancio, Contabilità, adempimenti fiscali, controlli economico finanziari e di gestione, gestione economica e previdenziale del personale, gestione giuridica del personale, costituzione fondo incentivante, conto annuale, Inventario e conto del patrimonio, servizi informatici, transizione al digitale, gestione e conservazione documentale, pubblicazione dati "Amministrazione trasparente", albo pretorio.

Transizione al digitale, Gestione dei rischi e delle misure di Cybersecurity, gestione servizi di prenotazione online;

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2024 - 2026

OBIETTIVI OPERATIVI

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

**OBIETTIVO 1: SERVIZIO RISORSE UMANE E TRATTAMENTO ECONOMICO - ATTIVAZIONE
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Predisposizione degli atti esecutivi della programmazione del fabbisogno triennale del personale e attivazione delle procedure previste.	31/12/2024	Predisposizione documentazione necessaria per l'attivazione dei nuovi procedimenti per il reclutamento del personale e conclusione delle stesse.

OBIETTIVO 2: INFRASTRUTTURE DIGITALI.
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Aumentare l'efficienza dell'infrastruttura ICT dell'Ente	Entro il 31.12.2024	Inventariare il patrimonio ICT hardware dell'Ente, con le relative

		caratteristiche tecniche salienti.
	Entro il 31.12.2024	Mappare l'infrastruttura hardware ICT in funzione dell'utenza, con le relative posizioni nell'ambito delle strutture fisiche esistenti e il relativo indirizzamento sulla rete locale.
	Entro il 31.12.2024	Installare un dispositivo di Network Area Storage, con sistema ridondato per la protezione dei dati memorizzati, al fine di consentire il backup dati degli utenti.

OBIETTIVO 3: SERVIZI E TECNOLOGIE DIGITALI.
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Aumentare la compliance dei servizi e delle tecnologie digitali dell'Ente, rispetto alle attuali linee guida AgID.	Entro il 31.12.2024	Migrazione dell'attuale Sistema Informativo Comunale su una infrastruttura Cloud SaaS, attraverso un fornitore di servizi Cloud qualificato, mediante il completamento della misura PNRR 1.2.
	Entro il 31.12.2024	Adeguare il sito web istituzionale alle attuali linee guida AgID sul "design dei siti internet e i servizi digitali della PA", mediante il completamento della misura PNRR 1.4.1.
	Entro il 31.12.2024	Adeguare lo sportello telematico dell'Ente alle attuali linee guida AgID sul "design dei siti internet e i servizi digitali della PA", mediante il completamento della misura PNRR 1.4.1.

OBIETTIVO 4: SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E BILANCIO – AGGIORNAMENTO INVENTARIO BENI IMMOBILI ED APPROVAZIONE DOCUMENTI CONTABILI ENTRO TERMINI STABILITI DALLA NORMATIVA VIGENTE.
PESO%=20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Aggiornamento e adeguamento inventario beni immobili comunali	Entro il 31.12.2024	Aggiornamento e relativa pubblicazione dell'inventario dei beni immobili dell'Ente

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA. PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: adeguamento modulistica e aggiornamento registro del trattamento	Da conseguire entro il 31 dicembre 2024	Registro del trattamento da pubblicare sul sito
Pubblicazione dei dati all'interno	Da conseguire entro il 31.12.2024	Costante pubblicazione dei dati e

della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione e verifica completezza pubblicazioni		aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale e verifica schede valutazione benessere organizzativo di settore
Inclusività e accessibilità dei servizi pubblici di competenza del settore (D. Lgs. 222/2023)	Entro il 31.12.2024	Riqualificazione dei servizi pubblici con adeguamento dei capitolati per i servizi affidati all'esterno

SETTORE VIGILANZA

Responsabile: Comandante Roberto TROISI

Organo politico di riferimento:

Sindaco, Avv. Girolamo Giaquinto

Dipendenti assegnati: 11

ATTIVITA'

Al Settore spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa:

Viabilità, sicurezza stradale, protezione civile, polizia amministrativa, pubblica sicurezza e polizia giudiziaria, decoro urbano, canile comunale, accertamenti anagrafici, videosorveglianza, protezione civile.

Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza

Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2024 - 2026

OBIETTIVI OPERATIVI

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: TUTELA AMBIENTALE E TERRITORIALE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Controllo del territorio: Garantire il controllo ambientale del territorio, con particolare riferimento al monitoraggio dell'abbandono incontrollato dei rifiuti anche mediante ausilio di tecnologie e di associazioni di volontariato Segnalazioni di abbandoni ai competenti uffici anche attraverso servizi di messaggistica e strumenti informatici per la rimozione e risoluzione Collaborazione con l'Ufficio Ambiente mediante ausilio nei controlli settimanali predisposti, Vigilanza del corretto conferimento dei RRSSUU Controlli da effettuarsi anche mediante l'utilizzo del Drone	verifiche periodiche	Implementazione attività rispetto all'anno precedente con report di conseguimento al 31.12.2024 N° verbali rispetto all'anno precedente

Individuazione personale raggiungimento obiettivo:		
--	--	--

OBIETTIVO 2: TUTELA DELLA SICUREZZA - ORDINE PUBBLICO

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
<ul style="list-style-type: none"> - Gestione del sistema di videosorveglianza comunale attraverso la verifica delle registrazioni e banche dati e puntuale estrapolazione dei dati utili ai fini delle attività d'istituto e/o eventualmente ai fini di attività di P.G. anche a servizio e su richiesta delle altre FF.OO. - Predisporre la possibilità di Implementazione delle postazioni di videosorveglianza in ausilio all'Ufficio tecnico competente - Costante collaborazione con le Forze dell'Ordine presenti sul territorio per l'implementazione della sicurezza territoriale; 	controlli periodici	Implementazione attività rispetto all'anno precedente con report di conseguimento al 31.12.2024

OBIETTIVO 3: BENESSERE ANIMALI

PESO %= 20

	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Promuovere attività di Microcippatura e sterilizzazione per cani di proprietà nonché attività di impulso per adozioni di cani ricoverati al canile comunale	controlli periodici	Implementazione attività rispetto all'anno precedente con report di conseguimento al 31.12.2024

OBIETTIVO 4: SICUREZZA STRADALE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
<p>Controllo viabilistico con presenza nelle varie frazioni</p> <p>Controllo della velocità mediante utilizzo di apparecchiature per il rilevamento</p> <p>Promuovere l'Installazione di rilevatore di velocità informativi.</p> <p>Stazionamento con ufficio mobile lungo i tratti principali delle arterie territoriali</p> <p>Corsi di educazione stradale e di protezione civile nelle scuole territoriali</p> <p>Curare l'installazione di segnaletica di indicazione, finalizzata al miglioramento del flusso veicolare ed aumentare la sicurezza stradale anche mediante l'ulteriore predisposizione di segnaletica</p> <p>Implementazione della segnaletica verticale e rifacimento della segnaletica orizzontale lungo le arterie di competenza</p>	controlli periodici	report di conseguimento al 31.12.2024

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA. PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: adeguamento modulistica e aggiornamento registro del trattamento	Da conseguire entro il 31 dicembre 2024	Registro del trattamento da pubblicare sul sito
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2024	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenza, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale e verifica schede valutazione benessere organizzativo di settore
Inclusività e accessibilità dei servizi pubblici di competenza del settore (D. Lgs. 222/2023)	Entro il 31.12.2024	Riqualficazione dei servizi pubblici con adeguamento dei capitolati per i servizi affidati all'esterno

SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO

RESPONSABILE : ING. Michele ANTONICIELLO

Organo politico di riferimento:
Vice Sindaco, dott. Luigi Del Regno
Assessore, avv. Raffaele Guariniello

Dipendenti assegnati: 11

ATTIVITA'

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa:
Lavori pubblici, procedure di gara, espropriazioni, patrimonio, manutenzioni, servizi cimiteriali, gestione parco auto, gestione PNRR
Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2024 – 2026

OBIETTIVI OPERATIVI:

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: MANUTENZIONE E GESTIONE DELLE STRADE PUBBLICHE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Garantire la gestione ed il monitoraggio delle manutenzioni delle strade e aree pubbliche, previo redazione di un programma da aggiornare periodicamente e con verifica in loco	Da conseguire entro il 31 dicembre 2024.	Redazione di un crono programma da tenere costantemente aggiornato a disposizione dell'amministrazione comunale nonché dei Settori tecnici, Vigilanza e del Segretario Generale

OBIETTIVO 2: CONTROLLO E GESTIONE STRUTTURE PUBBLICHE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Controllo e Gestione delle strutture pubbliche, in particolare, l'aggiornamento dei canoni di locazione degli alloggi ERP.	da conseguire entro il 31 dicembre 2024.	Gestione degli alloggi ERP; aggiornamento canoni

OBIETTIVO 3: OPERE PUBBLICHE - PNRR – RIGENERAZIONE URBANA OO.PP
PESO %= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Procedure PNRR – avvio procedure per l’esecuzione degli interventi sul territorio finanziati con il PNRR – Rigenerazione Urbana	Entro il 31 dicembre 2024	Rispetto tempistica prevista dai cronoprogrammi delle opere ricomprese negli interventi di rigenerazione urbana – trasmissione ed aggiornamento check list.

OBIETTIVO 4: OPERE PUBBLICHE - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO
OO.PP PESO %= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Razionalizzazione dei consumi energetici dell’Ente tramite attività di implementazione e ottimizzazione della gestione degli impianti fotovoltaici.	Entro il 31 dicembre 2024	Riduzione dei consumi ed immissione in rete di energia elettrica.

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: adeguamento modulistica e aggiornamento registro del trattamento	Da conseguire entro il 31 dicembre 2024	Registro del trattamento da pubblicare sul sito
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all’interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2024	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull’attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell’attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale e verifica schede valutazione benessere organizzativo di settore
Inclusività e accessibilità dei servizi pubblici di competenza del settore (D. Lgs. 222/2023)	Entro il 31.12.2024	Riqualficazione dei servizi pubblici con adeguamento dei capitolati per i servizi affidati all’esterno

SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE ATTIVITA' PRODUTTIVE

RESPONSABILE : ARCH. Massimo IZZO

Organo politico di riferimento:
Vice Sindaco, Luigi Del Regno

Dipendenti assegnati: 7

ATTIVITA'

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa:

Pianificazione e programmazione urbanistica, SUE, sicurezza sul luogo di lavoro, ecologia e ambiente, SUAP, efficientamento energetico, attività produttive, gestione aree PIP, L. 219/81.
Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2024 - 2026

OBIETTIVI OPERATIVI:

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

⌘ **OBIETTIVO 1: GESTIONE SETTORE E MIGLIORAMENTO SERVIZI**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Implementazione del sistema digitalizzato del Comune di Montoro	La completa gestione digitale delle pratiche dei Comuni di Montoro Inferiore e Superiore	30/12/2024

⌘ **OBIETTIVO 2: AMBIENTE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Definizione pratiche condono edilizia		
Trasmissione nuovo piano industriale di raccolta differenziata	Consegna documentazione	15.04.2024

⌘ **OBIETTIVO 3: AMBIENTE**
PESO %= 20

	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Implementazione punti percentuale raccolta differenziata ed attivazione procedimento di controlli sul territorio	Relazione finale	30.10.2024

⌘ **OBIETTIVO 4: AMBIENTE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Rendicontazione e recupero somme per smaltimento rifiuti da valorizzare ed incentivi impianti fotovoltaici	Trasmissione atti	30.12.2024

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA. PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: adeguamento modulistica e aggiornamento registro del trattamento	Da conseguire entro il 31 dicembre 2024	Registro del trattamento da pubblicare sul sito
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2024	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenza, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale e verifica schede valutazione benessere organizzativo di settore
Inclusività e accessibilità dei servizi pubblici di competenza del settore (D. Lgs. 222/2023)	Entro il 31.12.2024	Riqualificazione dei servizi pubblici con adeguamento dei capitolati per i servizi affidati all'esterno

SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA ROSSANA DOTO

Organo politico di riferimento: Sindaco, Avv. Girolamo Giaquinto

Al Segretario Generale competono tutte le funzioni indicate dalla legge di supporto alla Giunta ed al Consiglio, in funzione consulenziale, nonché quelle collegate all'attuazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, all'attuazione degli adempimenti in materia di performance, all'attuazione delle linee di mandato del Sindaco, alle attività relative alla delegazione trattante, allo svolgimento dei controlli interni di regolarità amministrativa in fase successiva.

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: *d e c l i n a t i* nel DUP 2024 - 2026

Dipendenti assegnati: N. 0

OBIETTIVI OPERATIVI

⌘ **OBIETTIVO 1: PERFORMANCE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Coordinamento redazione PIAO	Da conseguire entro la scadenza normativa	Adozione del nuovo Piano Integrato di attività e organizzazione

⌘ **OBIETTIVO 2: ORGANIZZAZIONE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Redazione piano della formazione del personale	Da conseguire entro il 30 aprile 2024.	Garantire la massima partecipazione del personale dipendente. Particolare attenzione al tema dei contratti pubblici, per l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti) e dei nuovi istituti contrattuali di gestione del personale.

⌘ **OBIETTIVO 3: ORGANIZZAZIONE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Conferenze periodiche Responsabili di settore per uniformare procedure e coordinare l'attività degli uffici.	31 dicembre 2024	Convocazione conferenze, anche su richiesta dei Responsabili di settore o del Sindaco, circolari informative in merito alle nuove disposizioni normative

⌘ **OBIETTIVO 4: ORGANIZZAZIONE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Aggiornamento Codice di Comportamento	Entro il 31 dicembre 2024	Aggiornamento del Codice di comportamento al D.Lgs. 81 del 2023

⌘ **OBIETTIVO 5: ORGANIZZAZIONE**
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Adeguamento regolamento uffici e servizi	Entro il 31 dicembre 2024	Aggiornamento del Regolamento sugli uffici e servizi



CITTÀ DI MONTORO

PROVINCIA DI AVELLINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 22 del 14/02/2024

OGGETTO: Piano della performance 2024 - 2026. Assegnazione obiettivi per l'anno 2024

L'anno duemilaventiquattro il giorno quattordici del mese di Febbraio alle ore 18:00, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza Avv. Girolamo Giaquinto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sig.ri:

N°	Qualifica	Nome	P	A	D
1	Sindaco	GIAQUINTO GIROLAMO	X		
2	Vice Sindaco	DEL REGNO LUIGI	X		X
3	Assessore	GUARINIELLO RAFFAELE ANTONIO GERARDO	X		X
4	Assessore	LEPRE MARIA ROSA	X		X
5	Assessore	MONTANERA ANTONIETTA	X		

PRESENTI: 5 ASSENTI: 0

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Rossana Doto incaricato della redazione del Verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione;

Visti i pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18-08-2000;

Ritenuta l'allegata proposta meritevole di approvazione;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di Approvare integralmente la proposta di deliberazione in oggetto indicata.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Avv. Girolamo Giaquinto

(atto sottoscritto digitalmente)

Il Segretario Generale
Dott.ssa Rossana Doto



CITTÀ DI MONTORO

PROVINCIA DI AVELLINO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Segretario Generale

OGGETTO: Piano della performance 2024 - 2026. Assegnazione obiettivi per l'anno 2024

PREMESSO CHE:

- con deliberazione consiliare n° 2 del 26.01.2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026;
- è in corso di redazione il bilancio di previsione finanziario 2024 - 2026;
- con delibera G.C. n° 12 del 29.01.2024 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Montoro, sez.2.3 del PIAO “Rischi corruttivi e Trasparenza”;

VISTO il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. con mod. dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, GU n. 136 del 9-6-2021), il quale all'art. 6 dispone 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, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165](#), con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO - nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#) e della [legge 6 novembre 2012, n. 190](#).

VISTO l'art. 4 bis del Decreto Legge n° 13 del 24.02.2023, inserito dalla legge di conversione n° 41 del 21 aprile 2023, il quale dispone che:

“1. Ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", della Missione 1, componente 1, del PNRR le Amministrazioni centrali dello Stato adottano specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa, dandone conto nell'ambito della nota integrativa al rendiconto secondo gli schemi indicati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze nell'ambito della circolare annuale sul rendiconto generale dello Stato.

2. Le amministrazioni pubbliche di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 , nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsa-

bili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture 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 . La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all' articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35 , convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64 . 3. Ai fini del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi della Riforma di cui al comma 1, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze definisce, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la base di calcolo e le modalità di rappresentazione degli indicatori ivi previsti. 4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 non si applicano agli enti del Servizio sanitario nazionale.

CONSIDERATO che il Comune di Montoro, con delibera G.C. n° 192 del 05.10.2022 ha approvato “ Misure organizzative per garantire la tempestività dei pagamenti per il triennio 2022 – 2024”, richiama-
te anche nei piani operativi annuali dei controlli interni;

RICHIAMATI

il DPR n° 81 del 24.06.2022, recante regolamento per l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO;

il DM della Funzione Pubblica n° 132 del 30.06.2022, che fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO;

CONSIDERATO che il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione dell'Ente, attuando una complessa riforma in grado di integrare e collegare Sistematicamente diversi ambiti di azione e diversi assetti organizzativi;

RITENUTO, in ogni caso, opportuno procedere all'approvazione del piano performance, nelle more dell'integrazione con il PIAO, al fine di assegnare a tutti i settori gli obiettivi di performance ad inizio anno, secondo le indicazioni fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione;

RILEVATO CHE:

- la definizione degli obiettivi gestionali e l'individuazione di precisi indicatori di risultato è fondamentale per la valutazione della performance dei dirigenti oltre che per l'implementazione di un corretto sistema di controllo di gestione.

RILEVATO CHE:

- il presente P.D.P. è adeguato tra le altre cose sia agli obiettivi strategici declinati nel PTPCT sia al DUP che alle Linee di mandato del Sindaco onde consentire l'aggiornamento del Piano della Performance a siffatti atti di macro organizzazione;

PRECISATO CHE al Nucleo di Valutazione ai sensi del D.lgs.150/09, è demandato il compito di proporre, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico - amministrativo, la valutazione annuale dei Dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi;

RITENUTO necessario, alla luce della normativa vigente, individuare definitivamente per l'esercizio 2024 i Responsabili dei Settori anche con riferimento ai Centri di costo e di responsabilità;

RICHIAMATA la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione, acquisita al protocollo n° 3719 del 25.01.2024, che invita ad assegnare gli obiettivi al personale non oltre il mese di febbraio;

RICHIAMATO il D. Lgs. 222 del 13 dicembre 2023, che modifica il D. Lgs. 150/2009 e il D. Lgs. 165/2001, prevedendo che nella formulazione di obiettivi ed indicatori si debba assicurare l'effettiva inclusione sociale ed il coinvolgimento delle persone con disabilità;

DATO ATTO che i responsabili dei centri di costo ed i responsabili dei centri di attività devono essere individuati nei Responsabili dei singoli Settori;

DATO ATTO, altresì, che i macro obiettivi riportati nel presente Piano delle Performance costituiscono formalizzazione e sistematizzazione degli indirizzi politico amministrativi evidenziati nel DUP 2024 - 2026 e di quelli evidenziati nel PTPC 2024 - 2026, che saranno integrati nel nuovo PIAO e che, pertanto, tali obiettivi saranno riportati all'intero Esercizio 2024, salvo ed impregiudicata ogni modifica che dovrà essere apportata a seguito di eventuali ulteriori atti di modifica della macrostruttura;

CONSIDERATO CHE il presente documento costituisce la programmazione gestionale degli obiettivi affidati alle elevate qualificazioni ed è la risultante dell'attività politica, di indirizzo e di controllo, nei confronti di quella gestionale dei Responsabili di settore;

VISTI gli artt. 147 ter, quater e quinquies del dlgs n. 267/2000 ed il vigente Regolamento dei Controlli interni che hanno introdotto specifici controlli interni, obbligatori per questo Ente, in virtù delle decorrenze previste per legge;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale, Dott.ssa Rossana Doto, reso ai sensi dell'art. 49 del Tuel ;

Con votazione unanime favorevole resa per alzata di mano

SI PROPONE DI D E L I B E R A R E

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto e si ha qui per richiamata per essere espressamente approvata;
2. di dare atto che i titolari di Elevata Qualificazione, responsabili dei centri di costo ed i responsabili dei centri di attività, devono essere individuati nei Responsabili dei singoli Settori;
3. di approvare, ai sensi degli articoli 10 e 16 del Dlgs 150/2009 il Piano delle Performance 2024 2026, allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale, nelle more della sua integrazione all'interno del PIAO;
4. di dare atto che sarà affidata ai responsabili dei Settori la gestione dei budget definiti nel bilancio di previsione , che saranno specificati nella delibera G.C. di approvazione del PEG, successivamente all'approvazione del bilancio 2024 - 2026, anch'esso integrato nel PIAO;
5. di assegnare ai Responsabili di Settore ed al Segretario Generale gli obiettivi individuati nelle allegate schede, per l'anno 2024, dando atto che gli stessi costituiscono formalizzazione degli indirizzi

politico amministrativi contenuti nel PTPCT 2024 - 2026 e che sono evidenziati nel DUP 2024 - 2026, fatti salvi gli obiettivi gestionali attuativi di obblighi di legge e/o di regolamenti comunali;

6. Dare atto che la valutazione dei Responsabili di Settore., in ordine al raggiungimento degli obiettivi del presente Piano delle performance 2024, viene effettuata dal competente Nucleo di Valutazione;
7. Trasmettere il presente atto a tutti i Responsabili di Settore , nonché al Nucleo di Valutazione per i successivi adempimenti di competenza;
8. Trasmettere il presente atto al Responsabile del Settore finanziario perché provveda alla predisposizione dello schema di Peg predisponendo, per ogni Responsabile di settore, l'elenco delle risorse finanziarie assegnate;
9. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Tuel, in ragione dell'attuazione degli obiettivi gestionali ivi sanciti.
10. Di disporre la pubblicazione della presente delibera nella sezione Amministrazione Trasparente/ Performance /Piano delle performance 2024 unitamente alla pubblicazione nella Sezione di Amministrazione Trasparente /Disposizioni generali /Atti generali /Documenti di