



COMUNE di GORGA

Città Metropolitana di Roma Capitale

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025

Allegato 1 del PIAO 2025-2027

1. Presentazione del documento

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (cd. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici. Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- > Il piano della performance,
- > Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo,
- > Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale,
- > La relazione della performance.

Il piano della performance è un documento programmatico triennale, *"da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*.

Sia il ciclo della performance che il piano della performance si ricollegano a strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli enti locali ed in particolare:

- le linee programmatiche di governo che delineano le priorità strategiche dell'amministrazione comunale.
- il D.U.P. - Documento Unico di Programmazione che traduce in azione su un arco temporale triennale le suddette linee programmatiche.
- il Piano Esecutivo di Gestione con il quale vengono assegnate le risorse ai responsabili dei servizi ed obiettivi, ai sensi dell'art. 169 del D.lgs 267/2000
- il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall' art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, che costituisce misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, ed assorbe una serie di piani e programmi: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

L'art. 1, comma 4, del DPR 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione." ha soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del Tuel, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto*

legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione (PEG).”

Il [D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81](#), ha disposto (con l'art. 2, comma 1) che *"Per gli enti locali di cui all'[articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'[articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo](#) e il piano della performance di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), sono assorbiti nel PIAO"*.

Il DM 24 giugno 2022 ha definito i contenuti del PIAO e fornito lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, introducendo modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. In particolare, *"Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. 4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."*

L'inserimento della sezione Performance nello schema tipo del PIAO per i comuni con un numero di dipendenti inferiore a 50 ha natura facoltativa.

Il presente documento, redatto in forma semplificata in considerazione delle ridotte dimensioni dell'ente, mira a declinare in obiettivi operativi le linee strategiche sviluppate dall'amministrazione, coerentemente con le linee programmatiche di mandato 2019-2024 e con le linee strategiche declinate nel DUP 2024-2026.

1. OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLETTIVA

Si ricordano inoltre gli obiettivi di performance organizzativa previsti nelle schede di valutazione allegate al Sistema di Valutazione della performance:

- Rispetto del tetto di spesa del personale
- Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente
- Miglioramento della percentuale di raccolta differenziata
- Riduzione dei tempi medi di pagamento
- Attuazione del programma delle opere pubbliche/lavori
- Attivazione sistemi di Misurazione Qualità Servizi
- Attivazione servizi on-line
- Assolvimento obblighi di Trasparenza

Allegato 1

La R.g.S. con la circolare n. 17/2022 ha definito le modalità operative per il rispetto dei tempi di pagamento in ottemperanza alla legge 145/2018. Il rispetto dei tempi di pagamento prevede che gli enti locali debbano pagare entro 30 giorni con possibile estensione fino a un massimo di 60 giorni solo se con opportuna giustificazione. L'art. 4 bis D.l. 13/2023 obbliga le amministrazioni pubbliche ad assegnare a tutti i responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali per il rispetto dei tempi di pagamento definendoli nei sistemi di valutazione della performance. Il mancato rispetto dei termini di pagamento importa l'obbligo di decurtazione di almeno il 30% dell'indennità di risultato a carico di ciascuna EQ responsabile dei pagamenti. La decurtazione sarà applicata, solo ove i tempi complessivi di pagamento dell'Ente siano superiori a 30 giorni, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (piattaforma RGS), elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno.

La decurtazione sarà applicata – in caso di ritardo nei tempi medi di pagamento, ai Responsabili i cui tempi medi – intesi per singolo settore – siano stati superiori ai 30 giorni. I responsabili di settore si considerano in linea con i tempi di pagamento ove provvedano alla completa elaborazione della liquidazione entro 15 giorni dall'emissione della fattura. Ove la fattura sia regolare - e non venga rigettata sull'applicativo- il Settore Ragioneria può presentare osservazioni una sola volta. Il Responsabile o l'istruttore provvede entro 5 giorni. La Ragioneria provvede al pagamento della fattura entro 5 giorni dalla trasmissione della liquidazione. In caso di ritardi dovuti alla mancata risoluzione tempestiva, gli stessi sono imputati ad entrambi i settori.

La percentuale di decurtazione prevista nella misura minima del 30% come prescritto dalla norma potrà essere oggetto di contrattazione in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2024 per un'eventuale valorizzazione diversa in misura superiore a quanto prescritto dalla norma.

2. Piano dettagliato degli obiettivi di performance dei Responsabili di settore

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e la conseguente entrata in vigore dal 13 gennaio 2024 del DL. n. 222/2023, si è data attuazione alla riqualificazione, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. Il Decreto Legislativo mira a promuovere l'accessibilità, a fornire partecipazione attiva tramite i rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità, a fornire obiettivi di produttività ulteriore volti a favorire l'inclusione sociale e l'accessibilità, a fornire osservazioni sui piani di performance delle pubbliche amministrazioni, una valutazione ulteriore del personale dirigenziale sugli obiettivi dell'accessibilità, la nomina di un responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità, una indicazione dei livelli di qualità del servizio che garantiscono l'accessibilità ed una estensione della categoria del ricorso per l'efficienza alle violazioni dei livelli di qualità essenziali per l'inclusione sociale.

OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE A TUTTI I SETTORI: INCLUSIONE SOCIALE E ACCESSIBILITA'

Obiettivo operativo	Analisi e mappatura dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità		
Peso	10		
			Risultati
	Indicatori (descrizione)		Atteso
			Ottenuto
1	Realizzazione di un tavolo di confronto con le associazioni locali e la cittadinanza per attivare progetti di miglioramento dell'accesso e della fruibilità dei servizi entro il 30/08/2025: a. dell'ambiente fisico b. servizi pubblici c. servizi digitali		100%
2	Report di analisi dei servizi entro il 31/12/2025		100%
	Motivazione per eventuali scostamenti:		

OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE A TUTTI I SETTORI: RISPETTO DELLE TEMPISTICHE DI PAGAMENTO

Obiettivo operativo	Tempestività dei pagamenti		
Peso	5		
			Risultati
	Indicatori (descrizione)		Atteso Ottenuto
1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (piattaforma RGS), elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno		
	Motivazione per eventuali scostamenti:		

OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE A TUTTI I SETTORI: PREVENZIONE CORRUZIONE

Obiettivo operativo	Implementazione tempestiva delle sezioni di amministrazione trasparente di competenza		
Peso	5		
			Risultati
	Indicatori (descrizione)		Atteso Ottenuto
1	DATI pubblicati		100%
	Motivazione per eventuali scostamenti:		

2.1. SERVIZIO TECNICO

Responsabile: Arch. Denis Ferrari – Funzionario Tecnico

Personale assegnato: Stefano Tulli – Istruttore Vigilanza

ANNO 2025

OBIETTIVO STRATEGICO: LAVORI PUBBLICI

Obiettivo operativo	Costruzione cappelle cimiteriali		
Peso	20		

		Risultati	
Indicatori (descrizione)		Atteso	Ottenuto
1	Ultimazione lavori e collaudo entro il 31/12	100	

Motivazione per eventuali scostamenti:	
---	--

Obiettivo operativo	D.G.R. n. 580/2021 Legge regionale n. 14/2008 art 1 comma 38, "concessione di finanziamenti straordinari" esercizi finanziari 2021/2022 Determinazione regionale n. G15109 del 06/12/2021. Lavori di messa in sicurezza dell'area cimiteriale		
Peso	20		

		Risultati	
Indicatori (descrizione)		Atteso	Ottenuto
2	Completamento rendicontazione entro il 31.12	100	

Motivazione per eventuali scostamenti:	
---	--

Obiettivo operativo	Programma di Sviluppo Rurale (PSR) 2014/2020 del Lazio. Reg. (CE) n. 1305/2013 - Bando pubblico adottato con Determinazione n. G00727 del 26/01/2022 e ss.mm. ii - Misura 08 "Investimenti nello sviluppo delle aree forestali e nel miglioramento della redditività delle foreste" - Sottomisura 8.5 - Tipologia di operazione 8.5.1.b - "Sostegno alla stesura di Piani di Gestione Forestale o Strumenti Equivalenti".		
Peso	15		
		Risultati	
	Indicatori (descrizione)	Atteso	Ottenuto
1	Approvazione documentazione PGAF entro 30/09	100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:			

OBIETTIVO STRATEGICO: Urbanistica

Obiettivo operativo	Istruttoria usi civici sul territorio comunale.		
Peso	15		
		Risultati	
	Indicatori (descrizione)	Atteso	Ottenuto
1	Avvio procedure di affidamento del servizio entro il 30.11	100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:			

Obiettivo operativo	Rilascio tempestivo dei Certificati di Destinazione Urbanistica		
Peso	10		
		Risultati	

	Indicatori (descrizione)	Atteso	Ottenuto
1	N. Domande Ricevute/N. Certificati Rilasciati	100%	
	Motivazione per eventuali scostamenti:		

Obiettivi individuali personale non titolare di incarico di EQ assegnato al Servizio Tecnico

Il personale dipendente non titolare di incarico di elevata qualificazione, oltre a collaborare con i Responsabili per la realizzazione degli obiettivi di performance del settore di appartenenza, nei limiti delle proprie competenze e mansioni, è chiamato alla realizzazione degli obiettivi individuali di seguito dettagliati.

UFFICIO POLIZIA LOCALE – Stefano Tulli – Anno 2025

Obiettivo	Peso	Indicatore
Gestione esclusiva del servizio di notificazione atti al cittadino-anno 2025	20	Si/NO
Custodia e registro dei depositi presso casa comunale – anno 2025	20	Si/NO
Ricognizione e lavorazione delle domande inerenti richieste di autorizzazione e di autorizzazioni per lavori cimiteriale	20	Si/NO
Messa a regime di software informatico per digitalizzazione pratiche per gestione verbali di violazione codice della strada	20	Si/NO
Gestione amministrativa delle scadenze inerenti al parco automezzi comunali	20	Si/NO

2.2 SETTORE AMMINISTRATIVO

Responsabile pro-tempore

Personale assegnato: Francesca Ippoliti – Istruttore Amministrativo

ANNO 2025

OBIETTIVO STRATEGICO: PROMOZIONE CULTURALE

Obiettivo operativo	Realizzazione di eventi estivi e natalizi - predisposizione progetti		
Peso	20		
	<i>Indicatori (descrizione)</i>		Atteso
1	N. progetti presentati/n. progetti rendicontati		100%
Motivazione per eventuali scostamenti:			

OBIETTIVO STRATEGICO: OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Obiettivo operativo	Gestione digitalizzata del cartellino del dipendente		
Peso	15		
		Risultati	
	<i>Indicatori (descrizione)</i>	Atteso	Ottenuto
1	Attivazione del portale dipendente entro 30.09.2025	100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:			

OBIETTIVO STRATEGICO: EROGAZIONE SERVIZI ALL'UTENZA

Obiettivo operativo	Bonus affitto: attivazione misure per il sostegno alla locazione		
Peso	10		
	<i>Indicatori (descrizione)</i>		Atteso
1	Approvazione graduatoria		100%
Motivazione per eventuali scostamenti:			

Obiettivo operativo	Procedure di reclutamento del personale per servizio tecnico e finanziario		
Peso	15		
	<i>Indicatori (descrizione)</i>		Atteso
1	Assunzioni di n. 2 unità di personale entro il 01.06.2025		100%
Motivazione per eventuali scostamenti:			

Obiettivo operativo	Affidamento concessione dell'Osservatorio astronomico		
Peso	20		
	<i>Affidamento a nuovo concessionario</i>		Risultati
	<i>Indicatori (descrizione)</i>		Atteso
1	Affidamento del servizio entro il 31.08.2025		100%
Motivazione per eventuali scostamenti:			

Obiettivi individuali personale non titolare di incarico di EQ assegnato al Servizio Amministrativo

Il personale dipendente non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, oltre a collaborare con i Responsabili per la realizzazione degli obiettivi di performance del settore di appartenenza, nei limiti delle proprie competenze e mansioni, è chiamato alla realizzazione degli obiettivi individuali di seguito dettagliati.

UFFICIO DEMOGRAFICI E PROTOCOLLO –Francesca Ippoliti – Anno 2025

Obiettivo	Peso	Indicatore
Istruttoria delle pratiche SICED (borse di studio, libri di testo)	20	Si/NO
Raccolta iscrizioni per l'accesso ai servizi scolastici ed aggiornamento piattaforma telematica a.s. 2024.2025	20	Si/NO
Predisposizione ed Implementazione progetto dematerializzazione fascicoli elettorali	20	Si/NO
Progetto di archiviazione dei fascicoli stato civile ed elettorale	20	Si/NO
Inserimento nuova modulistica ed aggiornamento procedimenti sul nuovo sito internet	20	Si/NO

2.3. SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Responsabile: Benedetto Paris – Funzionario Amministrativo-Contabile

Personale assegnato: Maria Teresa Cipriani – Istruttore amministrativo contabile

ANNO 2025

OBIETTIVO STRATEGICO: EROGAZIONE SERVIZI ALL'UTENZA

Obiettivo operativo	Rilascio permessi occupazione suolo pubblico		
Peso	10		
	Indicatori (descrizione)		Atteso
1	Tempestività rilascio		Entro 10 giorni
Motivazione per eventuali scostamenti:			

OBIETTIVO STRATEGICO: DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI

Obiettivo operativo	Digitalizzazione sala consiliare e rinnovo hardware ente		
Peso	30		
	Indicatori (descrizione)		Risultati
1	Si/No		si
Motivazione per eventuali scostamenti:			

Allegato 1

Obiettivo operativo	Attività di comunicazione utenti e operatori nuovi strumenti digitali		
Peso	20		
		Risultati	
	<i>Indicatori (descrizione)</i>	Atteso	Ottenuto
1	Divulgazione materiale informativo incontro formativo operatori	Si/no	

Motivazione per eventuali scostamenti:

OBIETTIVO STRATEGICO: ADEGUAMENTO PIANO ECONOMICO SERVIZIO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA

Obiettivo operativo	Correzione e aggiornamento fatture in Piattaforma Crediti Commerciali		
Peso	20		

	<i>Indicatori (descrizione)</i>	Atteso	Ottenuto
1	Approvazione entro il 30.04.2025	Si/no	

Motivazione per eventuali scostamenti:

Obiettivi individuali personale non titolare di incarichi di EQ del Servizio Finanziario

Il personale dipendente non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione oltre a collaborare con i Responsabili per la realizzazione degli obiettivi di performance del settore di appartenenza, nei limiti delle proprie competenze e mansioni, è chiamato alla realizzazione degli obiettivi individuali di seguito dettagliati.

**Ufficio Tributi - Maria Teresa Cipriani – Istruttore Amministrativo-Contabile
2024**

Obiettivo	Peso	Indicatore
Predisposizione ed invio accertamenti TARI 2021 e 2022	20	Si/NO
Predisposizione ed invio Ader azioni esecutive accertamenti imu fino al 2018	15	Si/NO
Invio Ader azioni esecutive Tari fino al 2020	15	Si/NO
Predisposizione ed invio accertamenti IMU anni 2020 2021	20	Si/NO
Predisposizione relazione conto annuale e conto annuale 2025	20	Si/NO
Inio sollecito e ruolo luce votiva 2019 e 2020 e predisposizione 2021 - 2022	10	Si/NO

2.4. OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE

OBIETTIVO STRATEGICO: PREVENZIONE CORRUZIONE

Obiettivo operativo	Implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente" - Adeguamento				
Peso	20				
	Indicatori <i>(descrizione)</i>			Atteso	Ottenuto
1	Adeguamento all'aggiornamento del PNA 2024			100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:					

Obiettivo operativo	Nuova disciplina per i controlli sugli affidamenti sotto i 5000 euro				
Peso	20				
	Indicatori <i>(descrizione)</i>			Atteso	Ottenuto
1	Adozione nuovo regolamento			100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:					

OBIETTIVO STRATEGICO: COORDINAMENTO RISORSE UMANE E DISCIPLINA NORMATIVA

Obiettivo operativo	Nuova disciplina per le sponsorizzazioni				
Peso	20				
	Indicatori <i>(descrizione)</i>			Atteso	Ottenuto
1	Approvazione regolamento			100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:					

Allegato 1

Obiettivo operativo	Misure welfare integrativo (annualità 2024)			
Peso	10			
Indicatori (descrizione)			Atteso	Ottenuto
1	Erogazione misure		100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:				

Obiettivo operativo	Contrattazione decentrata 2025			
Peso	30			
Indicatori (descrizione)			Atteso	Ottenuto
1	Stipula CCDI parte economica		100%	
Motivazione per eventuali scostamenti:				