



COMUNE DI SIRIGNANO
(PROVINCIA DI AVELLINO)

PIAO 2025/2027 - Sottosezione 2.2 Performance
Piano degli obiettivi 2025 e della Performance 2025/2027

Piano della Performance

Triennio 2025-2027

Introduzione

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

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

Il presente Piano della performance, di seguito Piano, si riferisce al triennio 2025-2027.

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

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

la performance dell'Ente.

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

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

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

Il Comune di Sirignano ha elaborato il presente Piano sulla scorta del Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2025/2027, che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio.

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

Il Comune e la sua struttura organizzativa

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

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

I servizi erogati sono suddivisi nelle unità organizzative che seguono.

Il personale dell'Ente consta di n. 7 dipendenti e la struttura organizzativa attualmente si articola in 3 Settori: SETTORE I AMMINISTRATIVO E CONTABILE, SETTORE II EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E SERVIZI CIMITERIALI, SETTORE III LL.PP., MANUTENZIONI, SICUREZZA URBANA, COMMERCIO E SUAP.

Il I ed il II Settore sono retti da personale titolare di posizione di EQ in base al CCNL vigente per il comparto Funzioni Locali, il Settore III è retto dal Vicesindaco.

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

Settore I Amministrativo e Contabile

AFFARI
ISTITUZIONALI
SERVIZI
DEMOGRAFICI
ELETTORALE E
STATISTICA
CONTENZIOSO
SERVIZI
SOCIALI
CULTURA,
SPORT E
TURISMO
PUBBLICA
ISTRUZIONE
ORGANIZZAZIO
NE E GESTIONE
RISORSE
UMANE
PROGRAMMAZI
ONE
CONTABILITÀ
GENERALE
GESTIONE
ECONOMICA
DEL PERSONALE
ECONOMATO
INFORMATIZZA
ZIONE ENTRATE
TRIBUTARIE ED
EXTRATRIBUTA
RIE

Settore II Edilizia Privata, Urbanistica e Servizi
Cimiteriali

EDILIZIA PRIVATA
URBANISTICA
SERVIZI CIMITERIALI
AUTORIZZAZIONI IN MATERIA
PAESAGGISTICA, CULTURALE E
AMBIENTALE

Settore III LL.PP., Manutenzioni, Sicurezza Urbana,
Commercio e Suap
LAVORI PUBBLICI E
MANUTENZIONE DEL

PATRIMONIO COMUNALE
PROTEZIONE CIVILE
SICUREZZA SUL LAVORO
PATRIMONIO
IGIENE, TUTELA E
PREVENZIONE AMBIENTALE
PNRR
COMMERCIO E SUAP
MOBILITÀ, POLIZIA
GIUDIZIARIA E
AMMINISTRATIVA
PROTEZIONE CIVILE

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

Il Piano degli obiettivi e della Performance

In coerenza con le Linee programmatiche di mandato, con gli indirizzi contenuti nel documento unico di programmazione per il triennio 2025 - 2027 e con il Bilancio di Previsione anno 2025-2027 come approvati, viene definito il Piano degli obiettivi e della Performance.

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

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

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

La performance individuale indica l'insieme dei risultati raggiunti in relazione a specifici obiettivi individuali o di gruppo assegnati, nell'ambito del settore di appartenenza e la qualità del contributo (in termini di comportamento organizzativo – fattori di prestazione) al raggiungimento degli obiettivi.

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

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

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

Ciclo della performance

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

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

Elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa. Tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dall'ente e dai suoi dipendenti collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità del lavoro espresso, legando a questo, l'eventuale erogazione degli incentivi economici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

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

applicazioni informatiche.

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

Contenuti del piano

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

Il Piano riporta l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi, come attribuito di concerto con il Nucleo di Valutazione, che ha espresso parere favorevole al piano, di cui al verbale di pesatura degli obiettivi acquisito al protocollo dell'Ente con n.1128 del 25.03.2025 ed allegato alla presente.

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

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

Risorse strumentali, umane e finanziarie

La realizzazione degli obiettivi individuati prevede:

- l'utilizzo di tutti i beni, mobili ed immobili, di proprietà dell'Ente, con particolare riguardo ai locali disponibili per incontri, riunioni, attività formative, nonché tutta la strumentazione tecnica e informatica, rispettivamente assegnata ai vari Settori. In funzione di eventuali esigenze e/o criticità potrà essere necessario procedere alla verifica e all'eventuale adeguamento delle dotazioni hardware e/o software.
- il coinvolgimento del personale assegnato ai singoli Settori, come risulta dalla dotazione organica suddivisa per settore. La collocazione, fatta eccezione per quei profili che richiedono uno specifico titolo di studio, potrà in qualsiasi momento variare sulla base degli strumenti di programmazione che vengono adottati dall'Ente, su disposizione del/i Responsabile/i di Settore, nell'ambito della categoria di appartenenza, quanto al sistema delle classificazioni del personale ed alla esigibilità delle prestazioni professionalmente equivalenti, fatto riferimento ai CC.NN.LL. Comparto delle Regioni- Autonomie locali, da ultimo Funzioni Locali.

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

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

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

In questo Ente i centri di responsabilità coincidono con i Responsabili dei 3 Settori e l'utilizzo delle risorse finanziarie avviene attraverso l'adozione di determinazioni comportanti impegno di spesa.

Qualora la normativa lo preveda e determinati capitoli di spesa siano riservati alla competenza del Consiglio o della Giunta Comunale, la deliberazione fa riferimento al Settore cui compete l'istruttoria dei provvedimenti e l'assunzione degli atti conseguenti ad essa. Il contenuto finanziario coincide esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione 2025 nelle annualità 2025/ 2027.

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

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

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

Nel PTPCT è previsto il coordinamento tra il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e il piano della performance - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2025-2027.

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

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

ed efficienza dell'attività amministrativa.

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

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

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

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

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

<https://www.trasparenza.it/ente/ammintraspaSubMenu.aspx?idparent=933&curnode=933>

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

Allegati:

A - Obiettivi di performance strategici-operativi 2025/2027:

- A.1- Obiettivi Intersettoriali
- A.2- Obiettivi per Responsabile di Settore
- A.3 - Obiettivi Segretario

Allegato A-**Obiettivi di performance strategici-operativi 2025/2027:****A.1- Obiettivi Intersettoriali – Performance organizzativa****EFFICIENZA DEL SISTEMA DEI PAGAMENTI**

Pagamento delle fatture commerciali a carico dell'Ente nel rispetto del termine previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, in attuazione dell'art. 4 bis, comma 2, al D.L. 24/02/2023, n. 13, convertito con L. n. 41 del 21/04/2023. È impegno di tutti i responsabili di E.Q. portare ad attuazione la normativa e l'obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento, sia rispettando la tempistica per la liquidazione delle fatture, che si indica in 10 giorni dalla ricezione elettronica delle stesse, a cui si sommano i giorni necessari al responsabile del settore economico-finanziario per l'emissione del mandato di pagamento, la cui tempistica dovrà essere inferiore ai 10 giorni. I funzionari di E.Q. dovranno fornire al Responsabile del settore economico-finanziario ogni indicazione/comunicazione, utile per la corretta gestione della piattaforma dedicata (note di credito, DURC in verifica, transazioni, etc.). Saranno esclusi dal calcolo delle tempistiche sopra riportate, i ritardi dipesi da cause legittimamente documentate, non imputabili ai settori di competenza.

Indicatori: indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'art. 1, commi 859, lettera b) e 861 della L. 30 dicembre 2018, n. 145.

Valori attesi: riduzione dei giorni di ritardo del 30%.

L'eventuale decurtazione del 30% della retribuzione di risultato, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, sarà effettuata dall'Ufficio competente per il trattamento economico del personale in sede di liquidazione.

TRASPARENZA AMMINISTRATIVA E LOTTA ALLA CORRUZIONE

-Rispetto dei termini e delle modalità di alimentazione e aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale - sottosezioni di competenza - secondo le indicazioni contenute nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Indicatori: N. di sottosezioni di secondo livello della sezione "Amministrazione trasparente" valutate non conformi a legge ovvero alle pertinenti deliberazioni di ANAC all'esito dei monitoraggi periodici del RPCT e del Nucleo di Valutazione.

Valori attesi: < 15% del totale delle sottosezioni sottoposte a monitoraggio.

-Attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo da parte di tutti i centri di responsabilità dell'Ente secondo quanto programmato nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Indicatori: Redazione di un report entro sei mesi dall'adozione del PTPCT a cura dei Responsabili dei Servizi sullo stato di attuazione delle misure e invio al RPCT.

Valori attesi: Attuazione di almeno il 60% delle misure preventive adottate.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Predisposizione, a cura di ciascun Responsabile di Settore, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo professionale, proprio e del personale assegnato, nell'ambito delle materie programmate nella sottosezione Piano dei fabbisogni di personale - Formazione del personale (paragrafo 3.3.4), in attuazione delle Direttive del Ministro per la P.A.

Indicatori: Redazione dei piani formativi individuali completi dei seguenti contenuti: a) definizione delle materie oggetto di formazione; b) determinazione delle attività formative, per un impegno

complessivo individuale di almeno 40 ore annue; c) individuazione dei Responsabili e dei dipendenti destinatari delle attività formative; d) individuazione di criteri e indicatori strumentali alla misurazione dell'efficacia della formazione e dei risultati acquisiti; e) indicazione delle modalità di rilevazione del livello di attuazione e dell'adeguatezza dei percorsi formativi proposti, ad esempio attraverso questionari da somministrare ai destinatari della formazione.

Valori attesi: Svolgimento della formazione obbligatoria per il 100% dei dipendenti. Svolgimento della formazione specifica per almeno il 70% del personale.

TEMPI DI RISPOSTA ALLA CITTADINANZA

Rispetto dei tempi di legge per la conclusione dei procedimenti.

Indicatori: 30 giorni dal ricevimento istanza di parte, salvo sospensione del procedimento ex L. 241/90 o termine superiore normativamente previsto.

Valori attesi: Almeno l'80% dei procedimenti di competenza di ciascun Settore.

A.2- Obiettivi per Responsabile di Settore – Performance individuale**Settore I Amministrativo e Contabile – Responsabile: rag. Napolitano Raffaele****Dipendenti incardinati nel settore: N. 3****SCHEDA OBIETTIVI**

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Realizzazione obiettivi PA digitale 2026.	Formazione, Implementazione, Completezza, Utilizzo, Sviluppo degli strumenti acquisiti attraverso la partecipazione ai bandi PA digitale 2026.	20%	31.12.2025	≥ 100%
2. Piano flussi di cassa.	Aggiornamento trimestrale del piano con Determina del Responsabile del Servizio Finanziario, sentite le previsioni degli incassi e dei pagamenti delle Responsabili dei Settori dell'Ente.	15%	31.12.2025	≥ 100%
3. Controllo posizioni tributarie IMU/TASI e tassa rifiuti.	N. posizioni controllate > 150.	15%	31.12.2025	≥ 90%

4. Organizzazione, gestione e funzionamento della biblioteca comunale “Alda Merini”	Predisposizione ed adozione di tutti gli atti necessari a garantire il funzionamento, l’accessibilità e la corretta gestione della biblioteca comunale.	15%	31.12.2025	≥ 90%
5. Verifica costante e continuativa della corretta archiviazione digitale e cartacea dei documenti (registro protocollo, allegati al protocollo, delibere, decreti, ordinanze, determinazioni, contratti).	100% di atti e documenti sottoposti a controllo.	15%	31.12.2025	≥ 90%
6. Digitalizzazione degli atti amministrativi.	Completamento del processo di digitalizzazione degli atti amministrativi adottati dagli organi dell’Ente. 100% degli atti firmati digitalmente.	20%	31.12.2025	≥ 100%
Totale		100%		

Settore II Edilizia Privata, Urbanistica e Servizi Cimiteriali – Responsabile: arch. Russo Concetta

Dipendenti incardinati nel settore: 0

SCHEMA OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Corretta gestione del cimitero comunale.	Gestione delle attività connesse ai servizi cimiteriali, nonché manutenzione, decoro e pulizia del cimitero comunale. Inventariare le concessioni cimiteriali attive per verificarne scadenze e condizioni (con particolare riguardo alle concessioni perpetue e quelle scadute/in scadenza)	25%	31.12.2025	≥ 100%
2. Ampliamento del cimitero comunale.	Predisposizione ed adozione degli atti necessari al fine di affidare i lavori di ampliamento.	25%	31.12.2025	≥ 90%
3. Sopralluoghi e verifiche su pratiche edilizie pervenute per un maggiore controllo del territorio.	Controlli sul territorio, riferiti a campione, almeno sul 10% delle pratiche edilizie presentate nell'anno 2025	25%	31.12.2025	≥ 90%

4. Gestione delle pratiche urbanistiche.	Informatizzazione delle modalità e dei tempi di esecuzione dei procedimenti, attraverso un'accurata mappatura e monitoraggio dei tempi procedimentali, e delle risposte verso professionisti e cittadini, privilegiando l'approccio informatico integrato con applicativi in dotazione all'Ente, diminuendo i rischi di doglianze ovvero di contenzioso.	25%	31.12.2025	≥ 100%
Totale		100%		

**Settore III Tecnico: LL.PP., Manutenzioni, Sicurezza Urbana, Commercio e Suap. -
 Responsabile: Gennaro Leonardo Fusco Vicesindaco
 Dipendenti incardinati nel settore: 3**

SCHEDA OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Sicurezza e decoro.	Controllo per verifica eventuali abusi edilizi. Mantenimento del decoro urbano su tutto il territorio: prevenzione dell'abbandono rifiuti. N. di controlli specifici effettuati e documentati.	15%	31.12.2025	≥ 90 %
2. PNRR-PNC- finanziamenti vari.	-individuare finanziamenti da poter sfruttare nell'ambito dei propri settori di competenza; - predisporre una efficiente, efficace ed economica programmazione per l'utilizzo dei finanziamenti già ottenuti; - implementare l'attività di monitoraggio e rendicontazione sul REGIS; - Rispetto, nei casi specifici, delle misure organizzative adottate con delibera di G.C. n. 39/2024.	20%	31.12.2025	≥ 100%
3. Definizione del cronoprogramma delle opere pubbliche previste nel programma annuale 2025 e dei tempi di accertamento e incasso delle relative fonti di finanziamento ai fini della corretta registrazione e	100% delle opere finanziate per cui è definito il cronoprogramma entro il termine previsto.	15%	31.12.2025	≥ 90%

imputazione contabile.				
4. Impianto di Illuminazione pubblica.	Controllo dello stato dell'impianto di illuminazione pubblica attraverso la redazione di una specifica relazione. Predisposizione degli atti necessari per gli interventi opportuni. Risoluzione documentata delle problematiche riscontrate.	15%	31.12.2025	≥ 90%
5. Impianto di videosorveglianza.	Adozione degli atti necessari a regolamentare correttamente il sistema di videosorveglianza da utilizzare a presidio del territorio.	20%	31.12.2025	≥ 90%
6. Rispetto delle misure di Trasparenza.	Aggiornamento periodico e costante da parte di tutti i componenti l'ufficio, della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente relativamente agli atti di propria competenza in linea con il D.Lgs. n. 97/2016.	15%	31.12.2025	≥ 100%
Totale		100%		

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

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

A3 - Obiettivi per il Segretario Comunale

SEGRETARIO COMUNALE – avv. Giacomina Carla Squitieri

Il Segretario Comunale titolare è in servizio presso il Comune di Sirignano in convenzione al 50% fino al 13.03.2025. Organo politico di riferimento è il Sindaco, che ha provveduto all'individuazione e alla nomina del Segretario. Sono di seguito indicati, in sintonia con l'incarico ricevuto dal Sindaco, gli obiettivi ed indirizzi di coordinamento per la gestione dell'Ente, in capo al Segretario Comunale, a cui competono, tra l'altro: l'assistenza alla Giunta comunale ed al Consiglio; la direzione e il coordinamento del personale a cui è attribuita la Responsabilità dell'area di riferimento nell'espletamento delle attività di competenza delle rispettive aree; l'organizzazione di periodiche riunioni di servizio, finalizzate ad un costante confronto e coordinamento per l'ottimizzazione dei servizi dell'Ente; le attività di controllo interno; le attività relative alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, comunicazione e diffusione della cultura organizzativa tesa all'aumento della fiducia dei cittadini nelle istituzioni e al perseguimento della legalità; nonché ogni altra attività nevralgica per l'Ente prescritta dalla legge, da regolamenti comunali o conferita dal Sindaco.

SCHEDE OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO	SCADENZA	VALORI ATTESI
1. Adozione del Regolamento comunale disciplinante i rapporti fra l'Ente e i portatori di interessi particolari e istituzione dell'Agenda pubblica degli incontri, con la finalità di garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili e il più possibile trasparenti le modalità di confronto e di scambio di informazioni, nonché le eventuali influenze di stakeholder qualificati sui	Predisposizione ed approvazione del Regolamento da parte del Consiglio Comunale. Consequente pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.	15%	31.12.2025	≥ 100%

processi decisionali dell'Ente.				
2. Formazione specifica per i dipendenti.	Illustrazione, nell'ambito di uno o più incontri formativi con il personale, del processo di elaborazione e dei contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, con riguardo sia ai profili teorici che alle misure preventive inserite nella programmazione anticorruzione adottata dal Comune.	20%	31.12.2025	≥ 95%
3. Coordinamento e sovrintendenza degli incaricati di funzioni dirigenziali.	Sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili dei settori, tramite note, circolari o incontri con i responsabili in forma singola o collegiale.	15%	31.12.2025	≥ 95%
4. Funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e collaborazione con il Nucleo di Valutazione.	Agevolazione per i Responsabili nella concreta attuazione delle misure di prevenzione, attraverso la predisposizione della modulistica necessaria, come quella afferente alle autodichiarazioni che devono essere prodotte al fine di evitare ipotesi di conflitto di interesse. Trasmissione atti al Nucleo per lo svolgimento delle funzioni di competenza.	15%	31.12.2025	≥ 95%
5. Predisposizione della bozza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.	Definizione delle sezioni del PIAO unitamente ai Responsabili di settore.	20%	31.12.2025	≥ 95%

	Predisposizione della proposta per l'approvazione del PIAO da parte della Giunta Comunale nei termini di legge.			
6. Monitoraggio delle misure del PTPCT adottato dal Comune.	Effettuazione di almeno un monitoraggio sul rispetto degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione.	15%	31.12.2025	≥ 90%
Totale		100%		

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

NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI SIRIGNANO

P.I.A.O.2025/2027 -- Sottosezione 2.2 Performance PIANO DEGLI OBIETTIVI 2025 E DELLA PERFORMANCE 2025/2027

Il D.Lgs. n.150/2009 attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione la verifica dell'adozione del piano degli obiettivi e della performance delle amministrazioni pubbliche.

Preso atto che:

- Il D. Lgs. n° 74 del 25 maggio 2017 è intervenuto a modificare il Titolo II e III del D.Lgs. n.150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;
- L'entrata in vigore del sopracitato decreto ha richiesto l'adeguamento al nuovo sistema di misurazione e valutazione, ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del D. Lgs. 74/2017;
- Con la sopra richiamata riforma legislativa, il Nucleo di Valutazione assume un ruolo attivo nel segnalare eventuali necessità di interventi correttivi rispetto agli obiettivi programmati, anche in relazione alle risultanze dei controlli interni, con poteri propri di indagine e accesso agli atti;

Visto il Piano degli obiettivi, predisposto dal Comune di Sirignano sulla scorta del Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2025/2027, approvato nella forma semplificata ex D. Lgs. 118/2011, da ultimo ex D.M. 18/05/2018;

Visto che il Piano degli obiettivi e della Performance approvato dal Comune di Sirignano è in coerenza con le Linee programmatiche di mandato, con gli indirizzi contenuti nel documento unico di programmazione per il triennio 2025 - 2027 e con il Bilancio di Previsione anno 2025-2027, come approvati;

Dato atto che:

- il Piano degli Obiettivi e della Performance 2025/2027 prevede la definizione degli obiettivi strategici/generali, finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o al miglioramento della qualità di quelli già in essere, individuali e di struttura, definiti in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione, gestionali e di mantenimento, finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori;
- gli obiettivi inseriti nel PDOP 2025/2027 sono formulati in coerenza con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, che prevede l'obbligo di un collegamento dei medesimi con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato dall'Ente.

Verificata:

- La correttezza dei processi di valutazione, nonché sull'utilizzo dei premi di cui al titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, dei contratti nazionali, nel rispetto del principio di valutazione del merito e della professionalità, contenuti nel Piano degli Obiettivi e della Performance 2025- 2027;
- La corretta misurabilità degli obiettivi strategici e di sviluppo, contenuti nel suddetto Piano, secondo indicatori qualitativi, quantitativi e temporali nonché dei target per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, dei Responsabili di Posizione Organizzativa e dei dipendenti;
- L'attendibilità e completezza dei dati e delle informazioni in esso contenute;
- La comprensibilità al fine della sua diffusione ai cittadini ed alle imprese.

Dato atto

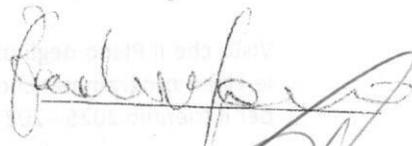
- che il Piano delle Performance riferito al triennio 2025/2027 è stato elaborato dal Comune di Sirignano quale fondamentale strumento di programmazione dell'ente che recepisca gli obiettivi gestionali alla luce degli obiettivi strategici e dei documenti di programmazione approvati in consiglio comunale nonché degli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione contenuti nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attualmente confluito nel PIAO che sarà sottoposto alla Giunta del Comune di Sirignano;

Il Nucleo di Valutazione esprime parere positivo all'adozione del Piano degli obiettivi 2025 e della Performance 2025/2027

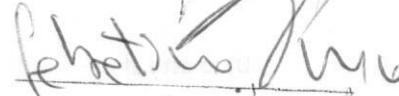
Sirignano 21/03/2025

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Avv. Francesca Maria Saviano



Avv. Sabatino Fusco



Avv. Martino Gragnaniello

