

Allegato 2



COMUNE DI ACQUAPPESA

(Provincia di Cosenza)

SOTTOSEZIONE 2.2. DEL PIAO 2025/2027
PERFORMANCE 2025/2027

PREMESSA

Il Comune di Acquappesa è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio nella Costituzione Italiana (art. 114). E' ente autonomo, con potestà statutaria, titolare di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale. Il Comune ha autonomia finanziaria di entrata e di spesa, ha risorse autonome, stabilisce e applica i tributi ed entrate proprie secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. Il Comune di Acquappesa rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo; concorre al raggiungimento degli obiettivi contenuti nei Piani e Programmi dello Stato e della Regione e provvede, per la propria competenza, alla loro attuazione.

Il Comune di Acquappesa ha meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n.158 e, pertanto, ai sensi dell'art. 169, comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ha la facoltà di non approvare il Piano esecutivo di Gestione (PEG), provvedendo alla rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1bis del D. lgs. n. 267/2000.

Dato atto comunque che tale facoltà non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10 co 1 D. Lgs. n. 150/2009, espressamente destinato alla generalità delle pp.aa. e come tale, è necessario per l'ente dotarsi del Piano della Performance anche al fine di procedere alla successiva fase della distribuzione della retribuzione di risultato per Dirigenti/Responsabili/Dipendenti.

Il Piano della Performance, ora inglobato nel Piao, è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta), ora recepito nel PIAO; si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come: *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*. In termini più immediati, la *performance* è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla Performance).

L'individuazione degli obiettivi fissati dall'Amministrazione con l'approvazione del presente piano garantisce la possibilità (unitamente alla valutazione pienamente positiva della performance individuale) di erogazione del trattamento economico legato al risultato.

Il punto di partenza del processo di pianificazione strategica è costituito dal programma di mandato, che contiene le linee essenziali che dovranno guidare l'ente nelle successive scelte.

Ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 le Amministrazioni pubbliche sono tenute annualmente a misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso, delle singole unità organizzative e dei singoli dipendenti, e devono dotarsi con specifico provvedimento di un "Sistema di misurazione e valutazione della performance", che individui tempi, modalità soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione nonché ad aggiornarlo annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

Or bene, presso il Comune di Acquappesa è in carica il Nucleo di Valutazione nominato con decreto sindacale n. 4 del 07/02/2023 ed è stato approvato il Regolamento riguardante il SMVP, per l'anno 2023, con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 30/03/2023, cui si rimanda e che si provvederà ad aggiornare, ove opportuno, per l'anno 2024.

Il Comune di Acquappesa con deliberazione del Consiglio Comunale n. 03 del 25.02.2021 in data 04/07/2018, esecutiva, ha dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente, per cui il piano della performance è stato formulato con l'obiettivo prioritario di innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standards di efficienza amministrativa, intesa come costo per unità di servizio reso e recupero evasione tributaria e patrimoniale.

In particolare, il presente piano della performance si propone, innanzitutto degli obiettivi trasversali a tutti i settori che involgono principalmente i Responsabili di settore, per quanto riguarda la performance organizzativa, e riguardano:

1) **il rispetto dei termini di pagamento** di cui all'art. 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, ai sensi del quale *"le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare,, ..., ai dirigenti responsabili 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 ... 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 d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013."*

Il citato art. 4-bis, stabilisce che siano assegnati ai dirigenti responsabili 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%. Detto rispetto dei termini di pagamento deve essere misurato 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, calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dall'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231"

2) **adeguata partecipazione e formazione** del Responsabile stesso e del personale assegnato, per un complessivo impegno non inferiore alle 24 ore annue.

Oltre agli obiettivi generali, devono essere previsti degli **obiettivi specifici** che involgono tutti i dipendenti assegnati dal Responsabile del settore (eventualmente facendo riferimento alle specifiche responsabilità attribuite).

SETTORE I – AMMINISTRATIVO

SERVIZI: SEGRETERIA E AFFARI GENERALI– CONTENZIOSO - ANAGRAFE, STATO CIVILE, SERVIZI DEMOGRAFICI E UFFICIO ELETTORALE – ISTRUZIONE E CULTURA – WELFARE E SERVIZI SOCIALI – PROTOCOLLO E UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO

Responsabile del settore **geom. Adriano Carrozzino**

Risorse umane assegnate

Marinello Franca	Area istruttori (ex C2)
Abastante Maria A	Area Operatori (ex A2)
Fratucci Rosetta	Area Operatori (ex A2)
Cicerale Mirella	Area Operatori (ex A2)
Corso Annamaria	Area istruttori

In base al SMVP vigente la valutazione della performance organizzativa è calcolata su 500 punti.

OBIETTIVI TRASVERSALI AI SETTORI

OBIETTIVO A	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Valorizzazione risorse umane	10%	n. 2 corsi a operatore al 31/12/2024	Promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione di per il Responsabile e per il personale assegnato	INTERO SETTORE

Tot 100/500

OBIETTIVO B	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Realizzazione delle entrate proprie nell'esercizio: gestione dell'entrata e della riscossione	5%	Totale accertamenti 2025/totale accertamenti di competenza dei primi tre titoli delle entrate correnti –	Velocità nell'accertamento dell'entrate e nella riscossione	INTERO SETTORE

		totale incassi 2024		
--	--	------------------------	--	--

Tot 50/500

OBIETTIVO C	PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Ricognizione straordinaria degli adempimenti relativi all'Amministrazione Trasparente ex D.lgs. N. 33/2013 ed implementazioni	10%	Avvio delle attività di ricognizione degli adempimenti pubblicitari e successiva o contestuale implementazione delle voci risultate carenti.	Fruibilità dei contenuti soggetti a pubblicazione e completezza dei dati, in linea con le recenti innovazioni legislative anche in tema di digitalizzazione.	INTERO SETTORE

Tot 100/500

OBIETTIVI DI SETTORE

OBIETTIVO D	PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
evasione pratiche ammissione massa passiva	10%	completamento ricognizione e certificazione	avvio alla chiusura del dissesto finanziario	INTERO SETTORE

Tot. 100/500

OBIETTIVO E	PESO	INDICATO RI DI RISULTAT O	VALORE ATTESO	PERSONA LE COINVOL TO
Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali	15% SETTORE 30% RESPONSABILE	Liquidazione delle fatture commerciali entro 15 giorni dal momento della avvenuta assegnazione tramite il protocollo in entrata.	Rafforzamento e consolidamento del processo di convergenza nel miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture pervenute dai fornitori di beni servizi e opere pubbliche.	Intero settore Responsabile di settore

Tot. 150/500

TOTALE A+B+C+D+E = _____/500

SETTORE II – FINANZIARIO

Finanziario - Tributi – Economato - Personale

Responsabile del settore Vicesindaco Massimiliano De Caro

Risorse umane assegnate

Daniele Giuseppina	Area Funzionari ed Eq (ex D1)
Alvaro Antonella	Area Istruttori (ex C2)
Coma Carla	Area Istruttori (ex C1)
Occhiuzzi Maria Teresa	Area Istruttori (ex C2)

In base al SMVP vigente la valutazione della performance organizzativa è calcolata su 500 punti

OBIETTIVI TRASVERSALI AI SETTORI

OBIETTIVO A	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Valorizzazione risorse umane	10%	n. 2 corsi a operatore al 31/12/2024	Promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione di per il Responsabile e per il personale assegnato	Intero settore

TOT. 100/500

OBIETTIVO B	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Realizzazione delle entrate proprie nell'esercizio: gestione dell'entrata e della riscossione	15%	Totale accertamenti 24/totale accertamenti di comp. dei primi tre titoli delle entrate	Velocità nell'accertamento dell'entrate e nella riscossione	Intero settore

		correnti – totale incassi 2024		
--	--	--------------------------------------	--	--

TOT 150/500

OBIETTIVO C	PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Ricognizione straordinaria degli adempimenti relativi all'Amministrazione Trasparente ex D.lgs. N. 33/2013 ed implementazioni	10%	Avvio delle attività di ricognizione degli adempimenti pubblicitari e successiva o contestuale implementazione delle voci risultate carenti.	Fruibilità dei contenuti soggetti a pubblicazione e completezza dei dati, in linea con le recenti innovazioni legislative anche in tema di digitalizzazione.	Intero settore

TOT. 100/500

OBIETTIVO D	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali	15% SETTORE 30% RESPONSABILE	Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 - inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni). Viene comunque tenuto conto dell'emissione e del mandato di pagamento	Rafforzamento e consolidamento del processo di convergenza nel miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture pervenute dai fornitori di beni servizi e opere pubbliche.	INTERO SETTORE E Responsabile di settore

		entro 15 giorni dalla ricezione da parte degli uffici titolari di spesa.		
--	--	---	--	--

TOT. 150/500

FASI

- 1- Ricognizione tempi di pagamento attuali (novembre 2024)
- 2- Abbattimento dei tempi medi di pagamento mediante il raggiungimento dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della L. 30 dicembre 2018, n. 145 inferiore allo zero (entro 31 dicembre 2024).

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento sarà effettuata dal NdV 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.

TOTALE A+B+C+D= _____/500

SETTORE III – TECNICO

Settore Servizi Tecnici - LL.PP - Ambiente - Patrimonio e Contratti - Urbanistica - Edilizia privata -
Demanio - Protezione Civile - Sicurezza sui luoghi di lavoro

Responsabile del settore Geom. Roberto Laino

Risorse umane assegnate

Laino Roberto	Area Funzionari ed Eq (ex D6)
Brusco Claudio	Area istruttori (ex C1)
Avolio Salvatore	Area Istruttori (ex C1)
Mauro Luigi	Area Operatore Esperto (ex B2)
Cipolla Salvatore	Area operatori (ex A2)
Cipolla Salvatore 58	Area Operatori (ex A2)
Avolio Umberto	Area operatori (ex A1)
Pascariello Gianfranco	Area operatori (ex A1)

OBIETTIVI TRASVERSALI AI SETTORI

OBIETTIVO A	PESO	INDICAT ORI DI RISULTA TO	VALORE ATTESO	PERSON ALE COINVO LTO
Valorizzazione risorse umane	10%	n. 2 corsi a operatore al 31/12/2024	Promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione di per il Responsabile e per il personale assegnato	Intero settore

TOT. 100/500

OBIETTIVO B	PESO	INDICAT ORI DI RISULTA TO	VALORE ATTESO	PERSON ALE COINVO LTO
Realizzazione delle entrate proprie nell'esercizio: gestione dell'entrata e della riscossione	10%	Totale accertamenti 2024/totale accertamenti di competenza dei primi tre titoli delle entrate	Velocità nell'accertamento dell'entrate e nella riscossione	Intero settore

		correnti – totale incassi 2024		
--	--	--------------------------------------	--	--

TOT. 100/500

OBIETTIVO C	PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Ricognizione straordinaria degli adempimenti relativi all'Amministrazione Trasparente ex D.lgs. N. 33/2013 ed implementazioni	10%	Avvio delle attività di ricognizione degli adempimenti pubblicitari e successiva o contestuale implementazione delle voci risultate carenti.	Fruibilità dei contenuti soggetti a pubblicazione e completezza dei dati, in linea con le recenti innovazioni legislative anche in tema di digitalizzazione.	Intero settore

TOT. 100/500

OBIETTIVO D	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali	15% SETTORE 30% RESPONSABILE	Liquidazione delle fatture commerciali entro 15 giorni dal momento della avvenuta assegnazione e tramite il protocollo in entrata.	Rafforzamento e consolidamento del processo di convergenza nel miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture pervenute dai fornitori di beni servizi e opere pubbliche.	INTERO SETTORE Responsabile di settore

TOT. 100/500

OBIETTIVO D	PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO	PERSONAL E COINVOLT O
evasione pratiche ammissione massa passiva	10%	completamento ricognizione e certificazione	avvio alla chiusura del dissesto finanziario	INTERO SETTORE

TOT. 100/500

SETTORE IV – VIGILANZA

POLIZIA MUNICIPALE – VIABILITA'

Responsabile del settore **Mario Spadafora**

Risorse umane assegnate

Diego Adami	Area Istruttore (ex C1)
-------------	-------------------------

OBIETTIVI TRASVERSALI AI SETTORI

OBIETTIVO	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Valorizzazione risorse umane	10%	n. 2 corsi a operatore al 31/12/2024	Promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione di per il Responsabile e per il personale assegnato	Responsabile di settore

TOT 100/500

OBIETTIVO	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Realizzazione delle entrate proprie nell'esercizio: gestione dell'entrata e della riscossione	15%	Totale accertamenti 2024/totale accertamenti di competenza dei primi tre titoli delle entrate correnti – totale incassi 2024	Velocità nell'accertamento dell'entrate e nella riscossione	Intero settore

TOT 150/500

OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Ricognizione straordinaria degli adempimenti relativi all'Amministrazione Trasparente ex D.lgs. N. 33/2013 ed implementazioni	10%	Avvio delle attività di ricognizione degli adempimenti pubblicitari e successiva o contestuale implementazione delle voci risultate carenti.	Fruibilità dei contenuti soggetti a pubblicazione e completezza dei dati, in linea con le recenti innovazioni legislative anche in tema di digitalizzazione.	Intero settore

TOT 100/500

OBIETTIVO	PESO	INDICATORI DI RISULTATO	VALORE ATTESO	PERSONALE COINVOLTO
Riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali	15% SETTORE 30% RESPONSABILE	Liquidazione delle fatture commerciali entro 15 giorni dal momento della avvenuta assegnazione tramite il protocollo in entrata.	Rafforzamento e consolidamento del processo di convergenza nel miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture pervenute dai fornitori di beni servizi e opere pubbliche.	INTERO SETTORE E Responsabile di settore

TOT. 150/500

1.

SEGRETARIO COMUNALE

La misurazione e valutazione della *performance* del Segretario comunale, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, viene effettuata dal Sindaco sulla base della verifica delle attività svolte dal Segretario indicate nel Sistema di misurazione e Valutazione della Performance approvato con del. G. C. n. 28 del 30/03/2023.

Nella seguente sezione vengono indicati, in aggiunta a quelli menzionati nel documento, "Altri obiettivi attribuiti dal Sindaco" di cui alla lett. F) del prospetto richiamato.

Peso 100/100

OBIETTIVO INDIVIDUALE	PESO	INDICATORE
aggiornamento regolamenti dell'Ente.	25	Monitoraggio al 31/12/2025
adempimenti in materia di anticorruzione di cui alla l. 190/2012 e adempimenti in materia di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013	25	Attività completate al 31/12/2025
coordinamento e gestione controlli interni di cui all'art. 147 e succ. Tuel	25	Report annuale sui controlli interni
collaborazione, consulenza e assistenza all'OSL	25	Monitoraggio al 31/12/2025