



Comune di San Procopio

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Piano della Performance 2025/2027

Introduzione: il Piano dettagliato degli Obiettivi

Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 3-bis del D.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, unifichi organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi con il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09.

Il *Piano della Performance* è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta); 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.

Il *Piano dettagliato degli Obiettivi* è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di *tutela della trasparenza e dell'integrità* e di *lotta alla corruzione e all'illegalità*. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il Piano degli Obiettivi è composto da una prima parte relativa all'ambiente esterno del Comune: si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e del contesto interno. Seguono gli indirizzi strategici dell'Amministrazione e infine il piano dettagliato degli obiettivi operativi.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance ed il Referto del controllo di Gestione, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

PARTE I

Identità

Il Comune di San Procopio è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114). I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione. Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Mandato istituzionale

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

La programmazione

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi. L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle "*Linee programmatiche di mandato*", che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e costituisce le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato.

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.lgs 118/2011, vi è l'introduzione del Documento Unico di Programmazione (DUP) che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali. Esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Il DUP 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 e la loro successiva gestione.

Quindi sulla base del DUP e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, il *Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano dettagliato di Obiettivi*, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Il contesto territoriale:

San Procopio è un borgo di circa 500 abitanti situato nell'entroterra della Città Metropolitana di Reggio Calabria, a circa 50 Km dal capoluogo, confina con i comuni di Sinopoli, Melicuccà e Cosoleto. L'altezza media sul livello di mare di 342 m e si estende su circa 22 km quadrati. Il paese basa la sua economia sull'artigianato altro settore di impiego molto importante è l'agricoltura.

Il contesto socio demografico

La popolazione al 31 dicembre 2024 risulta di n. 468 abitanti.

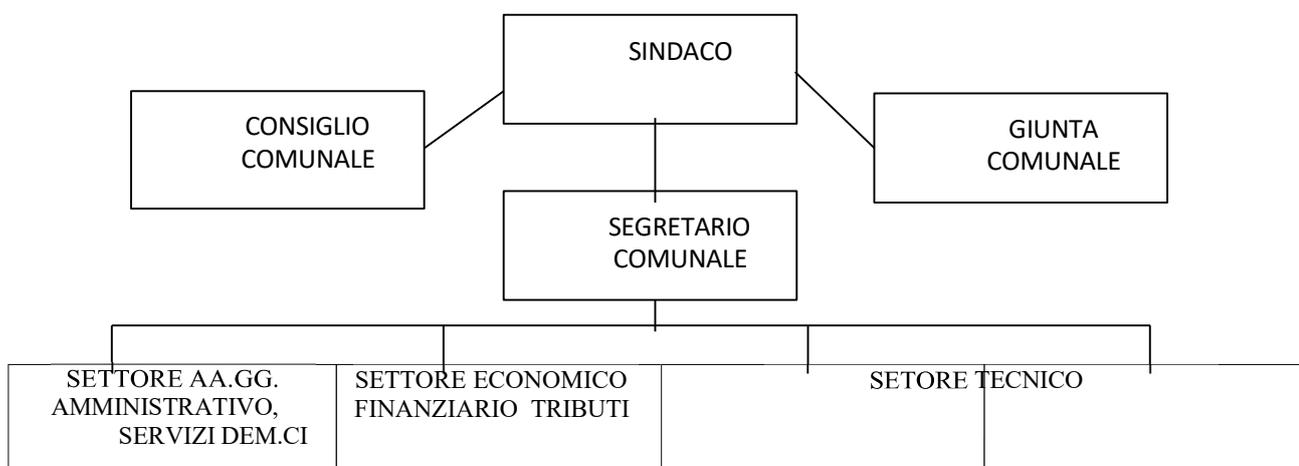
Il contesto interno

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'assetto organizzativo è determinato in linea con le funzioni di cui il Comune è titolare e con i programmi e progetti dell'amministrazione, con particolare riferimento al Piano di Mandato e al Piano Esecutivo di Gestione.

L'organizzazione si ispira a criteri di flessibilità in relazione sia alle dinamiche dei bisogni dell'utenza sia ai nuovi o mutati programmi, progetti e obiettivi che l'Amministrazione intende realizzare e valuta possibili forme di gestione alternativa rispetto alla gestione diretta di funzioni e attività non fondamentali, anche alla luce del quadro normativo di riferimento per quanto concerne il costo del personale:

la macrostruttura dell'Ente, che si articola come segue:



L'organigramma è articolato in tre Settori ad ognuno dei quali è preposto un Responsabile apicale, nominato con apposito decreto sindacale e incaricato della relativa posizione organizzativa.

PARTE II

GLI INDIRIZZI E GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Con l'introduzione della nuova contabilità armonizzata è stata modificata la struttura del Bilancio di Previsione e quindi del Piano Esecutivo di Gestione. In particolare, la parte Spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi (articolo 14 del decreto legislativo n.118 del 2011), la cui elencazione è obbligatoria per tutti gli Enti:

- le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate; sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli articoli 117 e 118 della Costituzione, assumendo come riferimento le missioni individuate per lo Stato;
- i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi istituzionali definiti nell'ambito delle missioni; la denominazione del programma riflette le principali aree di intervento delle missioni di riferimento, consentendo una rappresentazione di bilancio, omogenea per tutti gli enti pubblici, che evidenzia le politiche realizzate da ciascuna amministrazione con pubbliche risorse.

All'interno dell'aggregato missione/programma le spese sono suddivise per Titoli, secondo i principali aggregati economici che le contraddistinguono.

Il Comune di San Procopio partendo dalle linee programmatiche di mandato e dagli indirizzi generali di governo da realizzare nel corso degli anni 2022/2027 ha individuato i seguenti indirizzi strategici che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si intende sviluppare nel corso del quinquennio l'azione dell'ente.

Dagli indirizzi strategici derivano gli obiettivi strategici individuati dall'amministrazione comunale e le rispondenti missioni di bilancio a cui tali obiettivi si ricollegano e, a seguire, gli obiettivi operativi che vengono assegnati alle varie strutture.

Si riporta quanto previsto nel vigente regolamento relativo al sistema permanente di valutazione

ART. 8 - CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dalle seguenti quattro parti:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza, in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, ai sensi dell'art. 3 c. 1 lett. a) del DL n. 74 del 25.05.2017 e al rispetto degli obblighi di legge (nella misura del 10%);
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura o a specifici obiettivi individuali (nella misura del 50%);
3. Competenze professionali e comportamenti organizzativi (nella misura del 40%).

Per quanto riguarda i criteri per il calcolo del valore economico dell'incentivo da corrispondere in ragione della valutazione si rinvia alle disposizioni contrattuali e ai contenuti del contratto decentrato integrativo in vigore.

ART. 9 - I PARAMETRI DI VALUTAZIONE

9.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La valutazione della performance organizzativa dell'ente è posta in essere in funzione:

1. Performance di ente si tiene conto delle priorità delle politiche strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività peculiari tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza come possono essere il rispetto dell'equilibrio di bilancio e degli indicatori di deficitarietà strutturale (25%);
2. Dal rispetto dei tempi medi di pagamento (25%);
3. Dal rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di Trasparenza e Anticorruzione (25%);
4. Degli esiti della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti, si tiene conto sia dello svolgimento di indagini specifiche che degli esiti di queste, in modo particolare della capacità di raccogliere e rappresentare le esigenze che emergono da tali indagini oltre al normale e quotidiano confronto con l'utenza sia con specifici questionari o applicazioni informatiche, ai dell'art. 11 c. 2-ter lett. c) n. 6) del DL 74/2017 (25%).

La valutazione è così distinta

1. Performance di Ente (10%)
 - a. Parametri deficitarietà strutturale (2,5%)
 - b. Tempi medi di pagamento (2,5%)
 - c. Rispetto vincoli trasparenza e Anticorruzione (2,5%)
 - d. Customer satisfaction (2,5%)
2. Obiettivi (50%)
3. Competenze e comportamenti (40%)

OBIETTIVI SETTORE AMMINISTRATIVO - AA.GG. - SERVIZI DEMOGRAFICI - Dr. Giuseppe De Luca

n	titolo obiettivo e descrizione	peso %	descrizione indicatore	Valore atteso	Tipologia indicatore			note
					Num	Qualità	tempo	
1	Formazione del personale	05	Adozione atti gestionali per la formazione del personale Entro il 31/12/2025	La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di <i>performance</i> di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (<i>Direttiva Ministro PA del 14/1/2025</i>)		X		
2	Ottimale gestione dei Referendum elettorali	30	Adozione determina di liquidazione competenze	Pagamento competenze Entro il 09/10/2025			X	
3	Adozione provvedimenti per realizzazione processo di digitalizzazione dell' Ente attraverso finanziamenti PNRR , agenda digitale PA 2026, e passaggio ANPR elettorale	35	AFFIDAMENTO SERVIZIO - PNRR – MISURA 1.4.4 AVVISO 1.4.4 “ESTENSIONE DELL’UTILIZZO DELL’ANAGRAFE NAZIONALE DIGITALE (ANPR) – ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC)	Attivazione servizio Entro il 31/12/2025			X	
4	Rimodulazione dotazione organica, Piano del fabbisogno e piano assunzionale per il triennio 2025/2027.	30	Rimodulazione della D.O. e del PdF, previa verifica della compatibilità con le capacità assunzionali ridefinite ai sensi del DPCM del 17/4/2020. Predisposizione del piano da sottoporre all'approvazione della Giunta	Proposta delibera di Giunta comunale Entro il 31/07/2025			X	Obiettivo intersettoriale

Atteso che tutte le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.L. 80/2021, introdotto dal d.lgs 222/2023, devono individuare un dipendente al quale affidare il compito di proporre “le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”, è stata individuato il **Dr. Giuseppe De Luca** , quale dipendente a cui è affidato il compito di proporre “le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”.

OBIETTIVI SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO - Dott. Pier Oreste Emilio

n	titolo obiettivo e descrizione	peso %	descrizione e indicatori	Valore atteso	Tipologia indicatore			note
					Num	Qualità	tempo	
1	Formazione del personale	05	Adozione atti gestionali per la formazione del personale Entro il 31/12/2025	La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di <i>performance</i> di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (<i>Direttiva Ministro PA del 14/1/2025</i>)		X		
2	Recupero evasione tributaria	35	Predisposizione e emissione di solleciti ed avvisi di accertamento	Entro il 30/11/2025			X	
3	Bilancio di previsione 2026/2028.	30	Predisposizione atti Bilancio di previsione 2026/2028 per approvazione in Giunta Comunale	Proposta delibera di Giunta comunale Entro il 30/11/2025			X	
4	Rimodulazione dotazione organica, Piano del fabbisogno e piano assunzionale per il triennio 2025/2027.	30	Rimodulazione della D.O. e del PdF, previa verifica della compatibilità con le capacità assunzionali ridefinite ai sensi del DPCM del 17/4/2020. Predisposizione del piano da sottoporre all'approvazione della Giunta	Proposta delibera di Giunta comunale Entro il 31/07/2025			X	Obiettivo intersettoriale

SETTORE TECNICO - LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI – Arch. Michele Trimboli

n	titolo obiettivo e descrizione	peso %	descrizione indicatore	Valore atteso	Tipologia indicatore			note
					Num	Qualità	tempo	
1	Formazione del personale	05	Adozione atti gestionali per la formazione del personale Entro il 31/12/2025	La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di <i>performance</i> di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno (<i>Direttiva Ministro PA del 14/1/2025</i>)		X		
2	Area Manutentiva ed urbanistica – Gestione servizio ambientale	35	Avvio procedura per affidamento servizio Stipula contratto per gestione servizio di igiene ambientale	Prosecuzione raccolta differenziata Entro il 31/12/2025			X	
3	Area manutentiva ed urbanistica – assegnazione aree cimiteriali	30	predisposizione procedure bando per l'assegnazione;	assegnazione aree cimiteriali Entro il 31/12/2025	X			
4	Area Lavori pubblici – completamento Progetti di efficientamento energetico anno 2021, 2023 e 2024	30	Approvazione Certificato regolare esecuzione lavori	completamento Progetti di efficientamento 31/12/2025		X		

Assegnazione obiettivi ANNO 2025

SEGRETARIO COMUNALE

Cognome e nome **CLERI Giuseppe**

Fattore valutativo	Peso	Dettagli	Indicatori	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
Obiettivi individuali	50	<i>Supporto agli uffici per la programmazione del fabbisogno di personale</i>	<i>Presentazione proposte di delibere, pubblicazione bandi-avvisi pubblici- stipula contratti</i> Entro 31/12/2025	<i>Le procedure di reclutamento del personale presuppongono l'adozione di atti di programmazione, di avvisi pubblici e, a conclusione, della stipula di contratti individuali di lavoro</i>
	50	<i>(DIGITALIZZAZIONE) Stipula contratti di lavori pubblici e creazione fascicolo interamente digitale</i>	<i>Fattore tempo: stipula contratti entro sette giorni dalla produzione della documentazione necessaria e creazione fascicolo interamente digitale.</i> Entro 31/12/2025	<i>La stipula contratti di lavori pubblici nei tempi, consente all'Ente di rispettare il cronoprogramma dei lavori</i>