



CITTA' DI MONTORO

PROVINCIA DI AVELLINO

Piano della Performance 2022-2024

INTRODUZIONE

Il Piano delle Performances, adottato in ottemperanza all'art. 169 del Tuel, costituisce documento programmatico che deve integrarsi con gli altri strumenti di programmazione in quanto si delinea un nuovo modello di organizzazione in grado di corrispondere alla nuova mission di governo del Comune di Montoro.

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

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

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

L'intento è quello di realizzare in maniera sempre più concreta nell'ordinamento del Comune di Montoro un Sistema di Performance Management, secondo un modello di governo aziendale, assicurando il passaggio dalla cultura del procedimento a quella del provvedimento, da quella dell'adempimento, a quella dell'efficienza, da quella dell'autoreferenzialità a quella della responsabilità, da quella dei mezzi (input) a quella dei risultati (output e outcome).

Il Segretario Generale
Dott.ssa Rossana Doto

Indice

Sezione I – PIANO PERFORMANCE

1. Presentazione del Piano.

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

2.1 Chi siamo.

2.2 Cosa facciamo

2.3 Come operiamo.

3. Identità

3.1 Mandato istituzionale e Missione.

3.2 Albero della *performance*.

4. Analisi del contesto

4.1 Analisi del contesto esterno.

4.2 Analisi del contesto interno.

5. Priorità Politiche

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

6.1 Obiettivi assegnati ai singoli Settori.

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

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

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

7.3 Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza

7.4 Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione

7.5 Coerenza con il Piano delle azioni positive

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

8. Analisi Swot.

9. Schede di sintesi obiettivi assegnati ai Settori

1. Presentazione del Piano delle Performance.

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

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Istituzione, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'Ente in connessione con il redigendo bilancio comunale 2022-2024.

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

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

1) alla performance;

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

3) al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione, attraverso la previsione di specifici obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza declinati dall'Organo politico, all'atto dell'approvazione del PTPCT, ai sensi dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012 e recati nel PTPCT 2020- 2022 approvato con D.G.C. nella seduta del 21 gennaio 2020.

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

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

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

C) La Trasparenza amministrativa, alla luce delle novità introdotte con D.Lgs 97/2016 e dalle Delibere gemelle Anac n. 1309 e 1310 /2016.

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

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

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

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

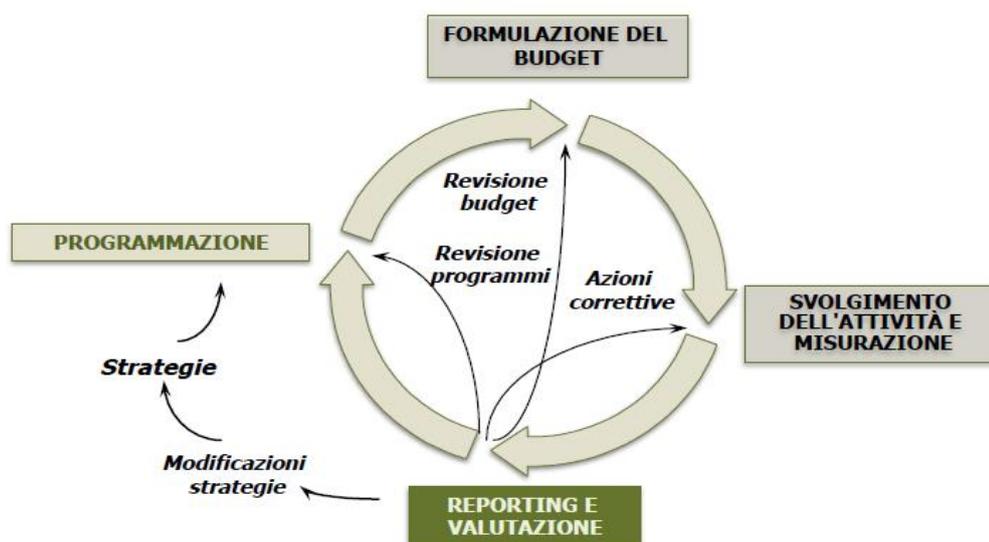
performance individuale (ex art. 9, d.lgs. n. 150 del 2009), con inserimento nel Piano delle Performance ex art. 10 del d.lgs. n. 150 del 2009, degli obiettivi assegnati al personale titolare di Posizione Organizzativa con i relativi indicatori, degli obiettivi assegnati al Responsabile della Prevenzione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

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

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

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

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



Il Ciclo della Performance è ispirato ai seguenti principi:

- a) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;
- d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

In questi termini il Piano della performance rappresenta lo strumento che consente al cittadino di avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

La normativa di riferimento – le novità 2022

Il Piano della performance trova fondamento normativo nel D. Lgs 267/2000 e in particolare nell'art. 169, comma 2 bis, nel D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, come modificato dal D. Lgs. 74/2017.

Tuttavia dal corrente anno, il D.L. 80 del 9 giugno 2021, all'art. 6, comma 6, ha individuato un nuovo strumento di programmazione, il PIAO, in cui dovrebbero confluire tutti i piani dell'ente; in particolare il piano anticorruzione, il piano performance, il piano del fabbisogno, il piano del lavoro agile, il piano delle azioni positive.

In attesa della definizione dei contenuti del nuovo PIAO e della tempistica di riferimento per l'approvazione che, al momento, è fissata entro 120 giorni dall'approvazione del bilancio, si ritiene utile approvare, nelle more, il piano performance, quale utile strumento di programmazione per l'organo politico, nella definizione degli obiettivi da realizzare, strumento di lavoro per i titolari di posizione organizzativa, chiamati a realizzarli e strumento di controllo per i cittadini.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- Le Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- Il Bilancio di previsione, annuale e pluriennale;
- Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale, approvato annualmente dal Consiglio Comunale in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio pluriennale e nell'anno di riferimento;
- Il Piano della performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente.

Oltre a questi, vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, di cui bisogna tener conto:

- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
L'integrazione del PTPC con il PEG è garantita attraverso l'inserimento, nel presente documento, degli obiettivi individuati quali misure di contrasto e prevenzione della corruzione; i relativi risultati sono monitorati con le modalità e la frequenza previsti dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance e confluiscono, unitamente ai risultati degli altri obiettivi di PEG, a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale. Nella Relazione sulla Performance saranno resi noti i relativi risultati. L'integrazione dei citati documenti di programmazione all'interno del Ciclo di gestione della performance, realizzata con le modalità sopra indicate, nonché le modalità di misurazione e valutazione descritte, sono state effettuate per garantire la corretta applicazione del quadro normativo emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013 e tengono conto degli interventi normativi successivi, in particolare, da ultimo, il decreto legislativo n. 97/2016.
- il Piano delle azioni positive, approvato con delibera di giunta n. 15 del 03.02.2022. Il PAP, redatto ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Esso contiene misure di carattere speciale in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

L'albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

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

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

2.1 Chi siamo

Il territorio

Provincia	Avellino (AV)
Regione	Campania
Popolazione	19.160 abitanti(31/12/2019 – dati Istat)
Superficie	40,14 km ²
Densità	491,76 ab./km ²
Codice Istat	064121
Codice catastale	M330

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

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

L'andamento demografico

La popolazione residente al 31 dicembre 2020 raggiunge le 19.716 unità

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

Nascite:

- nel 2015 sono nati 178 bambini
- nel 2016 sono nati 211 bambini
- nel 2017 sono nati 205 bambini
- nel 2018 sono nati 176 bambini
- nel 2019 sono nati 193 bambini

- nel 2020 sono nati 155 bambini
- nel 2021 sono nati 167 bambini

Decessi

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

Il saldo migratorio si mantiene positivo/negativo

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

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

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

Festa Patronale

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

2.2 Cosa facciamo.

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

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

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

2.3 Come operiamo.

Le ipotesi di attribuzione di funzioni e competenze all'ente Comunale come prospettate dalla legge hanno imposto la necessità per l'Ente di proseguire ulteriormente nel processo di revisione della struttura organizzativa di seguito indicata.

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata nei sottoelencati 6 Settori Organizzativi, individuati sulla base delle linee di intervento su cui insiste l'azione politico – amministrativa dell'Ente:

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

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

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

AREA ORGANIZZATIVA	RESPONSABILE
Settore sistemi informativi e comunicazione	Ing. Gino Moio
Settore Amministrativo	Dott. ssa Rossana Doto, ad interim
Settore Urbanistica, Ambiente, Attività produttive	Arch. Massimo Izzo
Settore Finanziario	Dott. Francesco Cardaropoli
Settore Entrate	Dott. Luigi De Vito
Settore Lavori Pubblici e Patrimonio	Ing. Michele Antoniciello
Settore Vigilanza	Mar. Magg. Dott. Roberto Troisi

Le funzioni attribuite a ciascun settore, sono state individuate con delibera G.C. n° 29 del 16 febbraio 2022, che si richiama integralmente

SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa: Transizione al digitale, Gestione e conservazione documentale, comunicazione istituzionale, trasparenza, servizi informativi, telefonia, connettività, protocollo, posta e gestione affrancatrice
Referente in materia di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

SETTORE AMMINISTRATIVO

Al **Settore** spettano tutte le funzioni ed i compiti che riguardano, in via esemplificativa:
Servizi demografici, servizi sociali, contenzioso, servizi scolastici, cultura, tenuta atti deliberativi, messi comunali, notificazioni e albo pretorio
Referente in materia di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE, ATTIVITA' PRODUTTIVE

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

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

SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO

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

Lavori pubblici, procedure di gara, espropriazioni, patrimonio, manutenzioni, servizi cimiteriali, gestione parco auto
Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

SETTORE ENTRATE

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

Politiche fiscali, gestione dei tributi comunali, pubblicità e pubbliche affissioni, canone occupazione suolo pubblico, contenzioso tributario, entrate comunali.
Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

SETTORE FINANZIARIO

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

Programmazione e bilancio, Contabilità, adempimenti fiscali, controlli economico finanziari e di gestione, gestione economica e previdenziale del personale, costituzione fondo incentivante, conto annuale, Inventario e conto del patrimonio.
Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

SETTORE VIGILANZA

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

Viabilità, sicurezza stradale, protezione civile, polizia amministrativa, pubblica sicurezza e polizia giudiziaria, decoro urbano, accertamenti anagrafici.
Referente in materia di obblighi di trasparenza e anticorruzione per il settore di competenza
Referente Privacy

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

Dott. GALLO Josè Maria, con funzioni di Presidente;
Dott.ssa DE MATTIA Michela ;
Dott. RUSSO Giuseppe

Il processo in itinere di costruzione di un nuovo modello di istituzione imporrà per il prossimo futuro una nuova rivisitazione della macrostruttura organizzativa dell'Ente, che necessiterà di una accurata analisi della situazione economico-organizzativa per funzioni dove andranno segnalati i problemi per la corretta delimitazione del perimetro delle funzioni fondamentali e non, tenendo conto delle leggi regionali e/o del decentramento di funzioni regionali già in atto. Dovrà, inoltre, tenersi conto dell'analisi per funzioni della situazione del personale, ulteriormente ridotto a causa dei pensionamenti e di quelli in previsione nel corrente anno e nei prossimi, così come evidenziato nella programmazione del fabbisogno, valutando l'attivazione delle diverse procedure (concorsuali, per mobilità, per attingimento graduatorie in essere, ecc...), per i profili occorrenti .

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

3. Identità

3.1 Mandato istituzionale e Missione

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

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

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

Le succitate linee programmatiche si pongono comunque in continuità con l'operato della precedente amministrazione, si ritiene che le stesse possano essere idoneamente rappresentate nell'Albero delle Performance, attraverso l'individuazione di Aree strategiche nelle quali orientare l'azione amministrativa.

3.2 Albero della Performance

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

Sono stati declinati obiettivi strategici ed operativi nell'ambito del DUP , con la previsione

di quelli in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di dare attuazione alle previsioni normative contenute nell'alveo dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012 e declinate con l'approvazione PTPCT 2021- 2023 e fissazione obiettivi strategici in materia.

A tal proposito, il Comune di Montoro nell'ambito del PTCT dell'Ente, provvede a declinare obiettivi strategici comuni a tutti i settori in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, resi obbligatori a seguito della modifica operata in capo all'art. 1 comma 8 della L.190/2012, come specificati nella delibera G.C. n°11 del 27.01.2022 e di seguito indicati:

Obiettivi strategici anticorruzione

- > garantire la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle funzioni anche mediante servizi di supporto alla digitalizzazione del processo di gestione del rischio di corruzione;
- > attivare il controllo di qualità dei servizi con procedura informatizzata;
- > implementare il flusso documentale informatizzato
- > i decreti di nomina dei dirigenti/responsabili P.O. devono contenere i compiti correlati alla elaborazione e all'attuazione del PTPCT;
- > i decreti di nomina dei dirigenti/responsabili P.O., devono contenere i compiti correlati all'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e a tutte le attività inerenti la trasparenza;
- > formazione di tutto il personale sui temi della legalità, della trasparenza e della privacy.

Obiettivi strategici trasparenza

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E LIVELLO MINIMO DI TRASPARENZA

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

INFORMATIZZAZIONE-DIGITALIZZAZIONE

- > informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- > attivare il contatore di visite nell'ambito di ciascuna sottosezione della sezione Amministrazione Trasparente

TRASPARENZA E PRIVACY

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

REGISTRO ACCESSI

- > garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi

FORMAZIONE

- > incrementare la formazione in materia di trasparenza, Registro degli accessi tra i dipendenti;

SERVIZI DI SUPPORTO ALLA TRASPARENZA

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

4. Analisi del contesto

4.1 Analisi del contesto esterno

CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

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

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

4.2 Analisi del contesto interno

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

Si riporta di seguito, la tabella riepilogativa del personale in servizio nel Comune di Montoro al 31.12.2021, suddiviso per categoria:

Cat. D n° 11
Cat. C n° 25
Cat. B n° 18
Cat. A n° 16

Totale n° 70 unità in servizio

ORGANISMI PARTECIPATI

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

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

Con delibera consiliare n° 72 del 27.12.2021, il Comune di Montoro ha effettuato la ricognizione ordinaria annuale delle partecipazioni societarie come di seguito indicato:

ENTI STRUMENTALI PARTECIPATI

Denominazione	Anno di costituzione	% quota di partecipazione	Attività svolta
Ente d'Ambito – ATO rifiuti AV	2016 Gestione in forma associata del ciclo dei rifiuti urbani. Legge Regionale 26	4,79	Gestione associata dei comuni sul ciclo dei rifiuti. L.R. 26 maggio 2016, n° 14

	maggio 2016, n. 14		
Consorzio Servizi Sociali Ambito A/5	15/02/2006 Consorzio ha obiettivo di gestire a livello sovracomunale i servizi alla persona per conto dei comuni associati in seguito alla programmazione e gestione dei servizi socio-sanitar	19,64	Il Consorzio ha l'obiettivo di gestire a livello sovracomunale i servizi alla persona per conto dei Comuni associati in seguito alla programmazione e gestione dei servizi socio - sanitari
Ente Idrico Campano	Ente di personalità giuridica di diritto pubblico. Istituito con Legge Regionale 2 dicembre 2015 n. 15 in attuazione d. lgs. N. 152/2006 e successive modifiche ed integrazioni per il riordino del servizio idrico integrato	0,33	Gestione risorse idriche. Ente con personalità giuridica di diritto pubblico ed autonomia organizzativa, amm.va e contabile. Istituito con L.R. 2 dicembre 2015, n° 15, in attuazione del D. Lgs. 152/2006 e s.m.i., per il riordino del servizio idrico integrato
Alto Calore Servizi spa	13/03/2003 Società diretta al servizio di captazione, distribuzione acqua potabile, di fognature e dei trattamenti dei reflui	1,24	Società diretta al servizio, captazione, distribuzione acqua potabile, di fognatura e di trattamento dei reflui
Consorzio di Bonifica integrale del Comprensorio del Sarno dei Torrenti Vesuviano e dell'Irno	01/12/1952	9,84	Consorzio pubblico finalizzato alla cura, manutenzione e gestione delle opere pubbliche di bonifica

ALTRE SOCIETA'

Denominazione	Anno di costituzione	% quota di partecipazione	Attività svolta
Consorzio ASMEZ	29/03/1994 Elevazione del livello di qualificazione professionale dei lavoratori dipendenti e non	0,12	Elevazione del livello di qualificazione professionale dei lavoratori dipendenti e non
ASMENET s.c.r.l.	29/07/2005 Realizzazione dei centri di Servizi Territoriali (CST)	0,87	Realizzazione centri di servizi territoriali (CST) per la diffusione di servizi innovativi
ASMEL Consortile S:C:A:R:L:	23/01/2013 Attività e iniziative atte a promuovere e sostenere l'innovazione e la valorizzazione dei sistemi in rete. C.C.U.	1,269	Promuovere e sostenere l'innovazione e la valorizzazione dei sistemi in rete

5. Priorità Politiche.

Nelle Aree Strategiche individuate, in via riassuntiva, al punto 3.2 vengono ricondotte le

priorità politiche delineate nel Programma di Mandato, integrato dalle indicazioni del Dup e del Piano Anticorruzione.

Per ciascuna Area Strategica vengono individuati gli obiettivi strategici.

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

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

L'Amministrazione declina gli obiettivi strategici anche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza indicati tanto nel PTPCT 2021- 2023 quanto nella sezione strategica del Dup.

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

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

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

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

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

Invero, al fine di perseguire l'obiettivo di dotare l'Amministrazione di uno strumento utile non solo per l'attività di programmazione, ma anche per quella di consuntivazione dei risultati e tale da consentire, quindi, l'ottimizzazione dei tempi per giungere alla misurazione e valutazione dei risultati, il P.d.P. 2022- 2024 è stato progettato in stretta interconnessione con il Sistema di misurazione e valutazione delle Performance, facendo assurgere a parte integrante e sostanziale dello stesso le schede di programmazione obiettivi e azioni in cui, con riferimento a ciascun obiettivo di settore strategico e operativo, trovano esplicitazione azioni, personale assegnatario, indicatori, pesi, tempi di realizzazione, risultati relativi agli obiettivi e verifica della qualità dei servizi erogati agli utenti ed alle imprese mediante la "customer satisfaction" attraverso gli Uffici Relazioni con il Pubblico.

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

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

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

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

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

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

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

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

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

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

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

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

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

A tal proposito infatti nel DUP confluiscono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che saranno riportati nel PTPCT 2022- 2024.

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

La presenza degli elementi costitutivi di ciascun documento di programmazione e la loro integrazione risulta necessaria, al fine di garantire in termini comprensibili la valenza programmatica, contabile ed organizzativa dei medesimi documenti, nonché l'orientamento ai portatori di interesse nella loro redazione.

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

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

interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

7.3 Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza

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

7.4 Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione

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

L'Amministrazione seguirà:

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

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

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

Il codice è stato recentemente approvato, in ossequio alle Linee Guida Anac, con delibera G.C. n° 235 del 16.12.2020 ed è pubblicato in "Amministrazione Trasparente".

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

7.5 Coerenza con il piano delle azioni positive

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

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

Il Comune di Montoro ha approvato con delibera di Giunta comunale n° 15 del 3 febbraio 2022 il Piano delle azioni positive per il triennio 2022 – 2024

Inoltre, con delibera G.C. n° 222 del 04.12.2020 è stato approvato atto di indirizzo per l'uso

del genere nel linguaggio amministrativo (Legge n° 16 del 2 aprile 2009) – Cittadinanza di genere..

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

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

Con l’adozione del “*Piano delle Performance 2022-2024 su base triennale*” si intende procedere all’attività di miglioramento e costruzione innovativa della struttura “fisica” del Piano, volta a renderlo attuativo delle numerose novità legislative intervenute in materia di rafforzamento dei controlli interni, anticorruzione e trasparenza, attività questa che si consolida con l’approvazione del PTPCT 2022 2024 agganciato alle nuove previsioni di legge.

Le finalità perseguite sono:

1. realizzare un migliore collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti;

2. promuovere un ciclo della performance “integrato” che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità ed alle misure in tema di prevenzione e di contrasto alla corruzione (Legge n. 190/2012 – D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.);

3. garantire una migliore fruibilità all’esterno delle informazioni prodotte e una migliore comparabilità della performance delle amministrazioni, tramite l’utilizzo delle potenzialità derivanti dalla sezione “Amministrazione Trasparente”.

In particolare, con riferimento al coordinamento fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all’integrità e anticorruzione, con il “*Piano delle Performance 2022 -2024 su base triennale*” si intende fare in modo che le misure contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione e dell’illegalità 2022-2024 - di cui il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità costituisce una apposita Sezione - diventino veri e propri obiettivi da inserire nel Piano della Performance che declinati in obiettivi operativi per ciascun Funzionario di P.O., vengono realizzati secondo una tempistica indicata nel PDO , in conformità alle indicazioni fornite dall’A.NA.C..

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

L’impegno è quello di proseguire una costante azione di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance che sia volta alla verifica di una prospettiva interna autoreferenziata ad una osservazione dei risultati comparata con l’esterno attraverso il sistema del benchmarking.

8. Analisi Swot.

8.1 Il contesto interno ed esterno

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

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

9. SCHEDE DI SINTESI OBIETTIVI ASSEGNATI AI SETTORI

SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA ROSSANA DOTO

Organo politico di riferimento: Sindaco, Avv. Girolamo Giaquinto

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

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2022 - 2024

Dipendenti assegnati: N. 0

OBIETTIVI OPERATIVI

_ OBIETTIVO 1: PERFORMANCE

PESO%= 20

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

_ OBIETTIVO 2: ORGANIZZAZIONE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Riorganizzazione settore amministrativo	Da conseguire entro il 30 settembre 2022.	Riorganizzazione del settore con definizione struttura di secondo livello. Gestione ad interim del settore

_ OBIETTIVO 3: ORGANIZZAZIONE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Conferenze periodiche Responsabili di settore per uniformare procedure e superare eventuali criticità relazionali.	31 dicembre 2022	Convocazione conferenze, anche su richiesta dei Responsabili di settore o del Sindaco.

_ OBIETTIVO 4: CONTRATTAZIONE SINDACALE
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Gestione contrattazione decentrata , parte normativa e parte economica	30 giugno 2022	Avviare la contrattazione decentrata entro il primo semestre dell'anno

_ OBIETTIVO 5: PERFORMANCE
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Questionari Soddisfazione dell'utenza esterna	31 dicembre 2022	Gestione informatizzata

SETTORE SISTEMI INFORMATIVI E COMUNICAZIONE

RESPONSABILE : ING. Gino MOIO

Organo politico di riferimento:
Sindaco, Avv. Girolamo Giaquinto

Dipendenti assegnati: 3

ATTIVITA'

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

Transizione al digitale, Gestione e conservazione documentale, Valutazione delle esigenze di aggiornamento delle strutture informatiche degli uffici e di acquisizione di nuovo hardware e software, soluzioni per la connettività tra sedi comunali, Informatizzazione degli uffici comunali, Protocollo e posta, Pubblicazione dati "Amministrazione trasparente", Gestione dei rischi e delle misure di Cybersecurity

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

Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2022 – 2024

OBIETTIVI OPERATIVI:

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: COMUNICAZIONE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Rendere maggiormente efficace ed efficiente la comunicazione, sia interna che esterna, mediante gli strumenti di telefonia fissa e mobile.	Entro il 31.12.2022	Comunicazione telefonica esterna: aver provveduto all'attivazione del centralino telefonico con guida vocale.
	Entro il 31.12.2022	Comunicazione telefonica interna: aver razionalizzato e mappato, mediante apposito registro, le numerazioni interne, in base allo schema dell'attuale macrostruttura.
	Entro il 31.12.2022	Comunicazione telefonica in mobilità: aver razionalizzato e mappato le utenze di telefonia mobile, mediante apposito registro, ovvero le numerazioni mobili, le SIM e gli eventuali terminali telefonici assegnati al personale.

OBIETTIVO 2: CITTADINANZA DIGITALE
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Favorire la consapevolezza relativa ai diritti di Cittadinanza Digitale e consentire al cittadino di fruire di servizi digitali integrati, riducendo la necessità di doversi recare presso le strutture fisiche dell'ente.	Entro il 31.12.2022	PagoPA e strumenti elettronici di pagamento: aver reso agevole il pagamento degli oneri relativi ai servizi e/o tributi verso l'Ente, mediante l'uso di strumenti di pagamento elettronici conformi con la piattaforma PagoPA, con conseguente semplificazione nel processo di acquisizione contabile degli stessi da parte dell'Ente.
	Entro il 31.12.2022	Comunicazione istituzionale: aver effettuato un restyling del portale istituzionale al fine di poter rendere più efficace la comunicazione istituzionale.
	Entro il 31.12.2022	Sportello telematico: aver consentito al cittadino di poter presentare istanze in modalità digitale, per un significativo numero di procedimenti, con conseguente snellimento del funzionamento degli uffici.
	Entro il 31.12.2022	Servizi in mobilità: aver consentito, al cittadino, di poter fruire di un numero significativo di informazioni e servizi, mediante l'uso di smartphone e tablet.

OBIETTIVO 3: GESTIONE DOCUMENTALE INFORMATIZZATA
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Rendere maggiormente efficace ed efficiente la gestione documentale informatizzata.	Entro il 31.12.2022	Manuale di gestione documentale: aver redatto e adottato il manuale di gestione documentale, in conformità con le "Linee Guida" AgID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici.
	Entro il 31.12.2022	Riduzione della carta stampata: aver provveduto a revisionare e razionalizzare l'attuale sistema di protocollazione, al fine di ridurre sensibilmente la necessità di ricorrere al documento cartaceo.
	Entro il 31.12.2022	Documenti soggetti a dati sensibili: aver adottato misure di salvaguardia nei confronti delle persone fisiche, in conformità con le attuali norme in materia di protezione dei dati personali, nelle comunicazioni contenenti dati sensibili (es. servizi sociali, procedimenti giudiziari, ecc.), restringendo la visibilità di tali comunicazioni al solo personale interessato per fini di ufficio.

OBIETTIVO 4: EFFICIENTAMENTO STRUMENTI DIGITALI
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Efficientamento dell'uso degli strumenti digitali all'interno dell'Ente.	Entro il 31.12.2022	Migrazione Sistema Informativo Comunale (SIC): aver completato la migrazione, sia dei dati, che delle funzionalità applicative, dal sistema informativo comunale precedente (Halley) al nuovo sistema informativo (Maggioli).
	Entro il 31.12.2022	Razionalizzazione e Mappatura dell'infrastruttura hardware: aver adeguato, in modo razionale, le postazioni elaborative e i relativi dispositivi collegati (es. stampanti, scanner, ecc.) e tracciato/mappato con apposito registro le relative assegnazioni e dati identificativi.
	Entro il 31.12.2022	Sicurezza Informatica: aver redatto una mappatura dei principali rischi derivanti da minacce informatiche, mediante l'uso di matrici di probabilità e impatto, adottando le relative misure di mitigazione del rischio evidenziato.

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

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: inserimento clausola privacy nei provvedimenti	Da conseguire entro il 31 dicembre 2022	Verifica a campione controlli interni
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2022	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Pubblicazione elenco affidamenti incarichi professionali e affidamenti diretti	Da conseguire entro il 31.12.2022	Aggiornamento tempestivo dell'elenco
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale

SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO

RESPONSABILE : ING. Michele ANTONICIELLO

Organo politico di riferimento:
Vice Sindaco, dott. Francesco Tolino
Assessore, sig. Antonio Salerno

Dipendenti assegnati: 14

ATTIVITA'

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

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

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

Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2022 – 2024

OBIETTIVI OPERATIVI:

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: PATRIMONIO

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Completamento della ricognizione del patrimonio esistente	entro il 30.11.2022	I dati relativi a tutto il patrimonio dell'ente devono essere pubblicati in amministrazione trasparente entro il 31.12.2022

OBIETTIVO 2: VERDE PUBBLICO

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Aggiornamento progetto verde pubblico e predisposizione nuovo bando e capitolato speciale	da conseguire entro il 31 dicembre 2022	Definizione del nuovo piano e avvio procedure di gara

OBIETTIVO 3: MANUTENZIONE RETI
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Aggiornamento su base digitale della rete fognaria comunale, verifica delle criticità	Entro il 30 giugno 2022 per l'aggiornamento su base digitale della rete comunale; Entro il 31 dicembre per la redazione di studi di fattibilità delle criticità principali.	Potenziamento della funzionalità della rete e rispetto ambientale del territorio

OBIETTIVO 4: PROGRAMMA OO.PP
PESO %= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Rispetto elenco annuale e attivazione procedure di affidamento	Entro il 31 dicembre 2022	Rispetto tempistica elenco annuale OO.PP.

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

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: inserimento clausola privacy nei provvedimenti	Da conseguire entro il 31 dicembre 2022	Verifica a campione controlli interni
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2022	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Pubblicazione elenco affidamenti incarichi professionali e affidamenti diretti	Da conseguire entro il 31.12.2022	Aggiornamento tempestivo dell'elenco
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale

SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE ATTIVITA' PRODUTTIVE

RESPONSABILE : ARCH. Massimo IZZO

Organo politico di riferimento:
Vice Sindaco, dott. Francesco Tolino

Dipendenti assegnati: 9

ATTIVITA'

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

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

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

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2022 - 2024

OBIETTIVI OPERATIVI:

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

_ OBIETTIVO 1: EDILIZIA
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Realizzazione del sistema digitalizzato del Comune di Montoro.	La completa gestione digitale della pratiche periodo 1967 – 1987 dei Comuni di Montoro Inferiore e Superiore	30/09/2022

_ OBIETTIVO 2: CONDONO EDILIZIO
PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Definizione pratiche condono edilizia		
Redazione regolamento sanzioni di cui al comma 4 bis art. 31 del DPR 380/2001	Redazione proposta di regolamento	30/11/2022

_ OBIETTIVO 3: PUC**PESO %= 20**

	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Proposta di adozione del nuovo PUC del Comune di Montoro	Redazione proposta	31.12.2022

_ OBIETTIVO 4: AMBIENTE**PESO%= 20**

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Rendicontazione e recupero somme per smaltimento rifiuti da valorizzare ed incentivi impianti fotovoltaici	Redazione provvedimento	30.12.2022

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

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: inserimento clausola privacy nei provvedimenti	Da conseguire entro il 31 dicembre 2022	Verifica a campione controlli interni
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2022	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Pubblicazione elenco affidamenti incarichi professionali e affidamenti diretti	Da conseguire entro il 31.12.2022	Aggiornamento tempestivo dell'elenco
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale

SETTORE FINANZIARIO

Responsabile: dott. Francesco CARDAROPOLI

Organo politico di riferimento:
Sindaco, Avv. Girolamo Giaquinto

Dipendenti assegnati: 6

ATTIVITA'

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

Programmazione e bilancio, Contabilità, adempimenti fiscali, controlli economico finanziari e di gestione, gestione economica e previdenziale del personale, costituzione fondo incentivante, conto annuale, Inventario e conto del patrimonio.

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

Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2022 - 2024

OBIETTIVI OPERATIVI

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: Fabbisogno

PESO%= 20%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Attuazione fabbisogno del personale	Avvio procedure entro un mese dall'approvazione del bilancio	Definizione procedure

OBIETTIVO 2: CONTROLLO DI GESTIONE

PESO%= 20%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Attivazione gruppo di lavoro controllo di gestione	Da conseguire entro il 30.05.2022	Individuazione gruppo lavoro controllo di gestione e relativo coordinamento

OBIETTIVO 3: MIGLIORAMENTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

PESO %= 20%

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Attivazione servizio informatizzato gestione del personale	31/12/2022	Predisposizione accesso del personale al proprio profilo, con indicazione ferie, permessi, regime orario, banca delle ore

OBIETTIVO 4: Rispetto tempistica bilancio e rendiconto

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Approvazione dei principali documenti contabili senza avvalersi di proroghe	Alle scadenze normative	Rispetto delle scadenze

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: inserimento clausola privacy nei provvedimenti	Da conseguire entro il 31 dicembre 2022	Verifica a campione controlli interni
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2022	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Pubblicazione elenco affidamenti incarichi professionali e affidamenti diretti	Da conseguire entro il 31.12.2022	Aggiornamento tempestivo dell'elenco
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale

SETTORE ENTRATE

Responsabile: Dott. Luigi DE VITO

Organo politico di riferimento:
Sindaco: Avv. Girolamo Giaquinto

Dipendenti assegnati: 4

ATTIVITA'

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

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

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

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2022 - 2024

OBIETTIVI OPERATIVI

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: SERVIZIO RISCOSSIONE COATTIVA PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Attività di recupero non notificato su flussi di ingiunzioni emesse negli anni precedenti	Da conseguire entro il 30.06.2022	Evitare la prescrizione degli atti, in seguito alla fine delle sospensioni normative causa COVID
Attuazione cronoprogramma delle attività relative alla riscossione coattiva esercitate dalla società concessionaria relative agli anni pregressi (TARSU – ICI – IMU – TARI)	Da conseguire entro il 28.02.2022 con attività che si completeranno entro il 31/12/2023	Evitare la prescrizione degli atti, in seguito alla fine delle sospensioni normative causa COVID.

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

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Creazione di un programma di gestione all'interno della piattaforma informatica	Entro il 31.12.2022	Ottimizzare la riscossione delle Entrate, migliorare il rapporto ente/cittadino e

utilizzata		ridurre l'evasione dei tributi locali
Verifica e gestione pagamenti	Entro il 31.12.2022	Verifica entrate patrimoniali derivanti da utilizzo beni comunali
Miglioramento della funzionalità del programma per il pagamento Pagopa	Entro il 31.12.2022	Tempestività e facilità per i contribuenti nel pagamento

OBIETTIVO 3: ADEGUAMENTO REGOLAMENTO TARI . PESO %= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Adeguamento regolamentare alla luce dei nuovi criteri previsti dalla delibera ARERA del 18 gennaio 2022.	Entro il 31.03.2022	Garantire maggiore qualità ed efficienza nel servizio di gestione dei rifiuti (obbligo rateizzazioni per importi importanti e in caso di disagio economico, tempi veloci e certi per la gestione dei reclami ecc.)

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

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Implementazione e bonifica banca dati contribuenti IMU e TARI per tutte le casistiche specifiche nelle quali non è effettuabile un'implementazione massiva	Entro il 31.05.2022	Recupero della base imponibile e riduzione della % di avvisi di accertamento da annullare o da rettificare per errori o imprecisioni nella banca dati
Verifiche incrociate di banche dati a disposizione (anagrafe, CCIAA, Agenzia delle Entrate, Enel, Siatel,)	Entro il 31.05.2022	Implementazione della banca dati e Recupero della base imponibile
Gestione del contenzioso tributario con finalità di diminuzione dello stesso attraverso l'introduzione di sistemi che consentano al contribuente un dialogo costruttivo con l'ente.	Entro il 31.12.2022	migliorare il rapporto ente/cittadino e riduzione dei costi per la gestione del contenzioso
Emissione avvisi di accertamento IMU anno di imposta 2018	Notifica entro il 31.11.2022	Anticipare di un anno l'emissione degli avvisi e dei solleciti rispetto al termine di prescrizione quinquennale onde consentire una rinotifica per la % di atti che a vario titolo non vengono notificati in tempo.
Emissione avvisi di accertamento TASI anno di imposta 2018	Notifica entro il 31.11.2022	
Emissione solleciti di pagamento TARI anno di imposta 2018	Notifica entro il 31.08.2022	
Emissione avvisi di	Notifica entro il	

accertamento TARI anno di imposta 2018	31.11.2022	
--	------------	--

OBIETTIVO 5: OBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: inserimento clausola privacy nei provvedimenti	Da conseguire entro il 31 dicembre 2022	Verifica a campione controlli interni
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2022	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Pubblicazione elenco affidamenti incarichi professionali e affidamenti diretti	Da conseguire entro il 31.12.2022	Aggiornamento tempestivo dell'elenco
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale

SETTORE VIGILANZA

Responsabile: Comandante Roberto TROISI

Organo politico di riferimento: Sindaco, Avv. Girolamo Giaquinto

Dipendenti assegnati: 11

ATTIVITA'

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

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

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

Referente Privacy

OBIETTIVI STRATEGICI

Numero obiettivi: declinati nel DUP 2022 - 2024

OBIETTIVI OPERATIVI

Numero obiettivi: 5

FINALITA'

OBIETTIVO 1: TUTELA DELLA SICUREZZA E DEL TERRITORIO

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Controllo del territorio: -- Viabilità / codice della strada: pattugliamento e controlli anche a mezzo della stazione Ufficio mobile; - Implementazione Vigilanza urbanistica ed edilizia anche mediante sopralluoghi con l'ufficio tecnico comunale, teso al monitoraggio delle attività;	verifiche periodiche	Implementazione attività rispetto all'anno precedente con report di conseguimento al 31.12.2022 N° verbali di sopralluogo rispetto all'anno precedente

OBIETTIVO 2: TUTELA DELLA SICUREZZA - ORDINE PUBBLICO

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
<p>- Gestione del sistema di videosorveglianza comunale attraverso la verifica delle registrazioni e banche dati e puntuale estrapolazione dei dati utili ai fini delle attività d'istituto e/o eventualmente ai fini di attività di P.G. anche a servizio e su richiesta delle altre FF.OO.</p> <p>- Sviluppo della collaborazione con le Forze dell'Ordine presenti sul territorio per l'implementazione della sicurezza territoriale;</p> <p>- Implementazioni del protocollo "Controllo di vicinato";</p>	controlli periodici	Implementazione attività rispetto all'anno precedente con report di conseguimento al 31.12.2022

OBBIETTIVO 3: CICLO INTEGRATO RIFIUTI - BENESSERE ANIMALI

PESO %= 20

	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
<p>Garantire il controllo ambientale del territorio, con particolare riferimento al monitoraggio dell'abbandono incontrollato dei rifiuti anche mediante ausilio di tecnologie</p> <p>-- Verifica situazioni di decoro urbano abbisognevole di intervento, taglio erba, rimozione rifiuti abbandonati, nonché di anomalie, con segnalazione immediata a mezzo strumenti informatici ai competenti uffici per il ripristino.</p>	controlli periodici	Implementazione attività rispetto all'anno precedente con report di conseguimento al 31.12.2022
-- Deiezioni canine	Controlli periodici	Almeno n° 3 verbali di contestazione
-- Controllo deposito rifiuti sul territorio, costituenti	Controlli periodici	Implementazione attività rispetto all'anno precedente con report di

focolai di discarica, anche mediante l'utilizzo di strumentazione foto-video elettronica;		conseguimento al 31.12.2022
---	--	-----------------------------

OBBIETTIVO 4: PIANI DI PROTEZIONE CIVILE E SICUREZZA STRADALE

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Divulgazione del nuovo Piano di Protezione Civile attraverso incontri nelle Scuole territoriali con l'osservanza delle norme anticovid-19 - anche attraverso mezzi web. Corsi di educazione stradale e di protezione civile nelle scuole territoriali	controlli periodici	report di conseguimento al 31.12.2022

OBBIETTIVO 5: OBBIETTIVI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.

PESO%= 20

Descrizione	Indicatore di conseguimento	Valore programmato o target
Privacy: inserimento clausola privacy nei provvedimenti	Da conseguire entro il 31 dicembre 2022	Verifica a campione controlli interni
Pubblicazione dei dati di competenza del settore all'interno della griglia della trasparenza, allegata al piano anticorruzione	Da conseguire entro il 31.12.2022	Costante pubblicazione dei dati e aggiornamento degli stessi in caso di variazione
Pubblicazione elenco affidamenti incarichi professionali e affidamenti diretti	Da conseguire entro il 31.12.2022	Aggiornamento tempestivo dell'elenco
Aggiornamento semestrale del registro accesso civico	Alle scadenze programmate	Pubblicazione aggiornamenti
Adempimenti previsti dal piano anticorruzione: aggiornamento mappatura processi	Entro le date di scadenza previste dalle misure di contrasto alla corruzione previste dalla sezione seconda del Piano e dai relativi allegati	Trasmissione al Responsabile anticorruzione dei documenti e dei dati indicati alle singole scadenze, compresi i Report semestrali sull'attuazione del Piano e aggiornamento mappatura processi
Adeguamento provvedimenti e atti alle clausole e griglie indicate dal piano dei controlli interni	Verifica adeguatezza provvedimenti	In occasione dell'attuazione semestrale dei controlli interni.
Incentivazione del personale basata sul merito	Entro i termini indicati per la trasmissione al Nucleo delle schede di valutazione del personale assegnato	Verifica adeguatezza schede valutazione del personale