

# COMUNE DI TUFARA

Provincia di Campobasso

## ALLEGATO A) al PIAO 2022-2024

### PIANO DELLE PERFORMANCE 2022/2024

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” **non prevedano l’obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti**, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, che lo ritiene uno strumento obbligatorio per tutte le P.A. (da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “*L’assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all’esercizio della facoltà espressamente prevista dall’art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l’ente locale dagli obblighi di cui all’art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio*”), al fine di poter valutare, secondo il sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance adottato con **deliberazione G.C. n.110/2015**, per la successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si ritiene dover procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, recante: “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;

**VISTO**, in particolare, l’articolo 4 del predetto decreto, in base al quale le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, *il ciclo di gestione delle performance*;

#### CONSIDERATO CHE:

- le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall’art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
- il Comune di Tufara con deliberazione della G.C. n. 110 del 22/12/2015 ha adottato nell’ambito della gestione delle risorse umane, un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, avvalendosi per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance del NDV;

#### DATO ATTO CHE:

- il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell’Amministrazione, dei responsabili di servizio e dei dipendenti non responsabili di servizio;
- in attuazione della Legge n.124/2015 (c.d. “Decreto Madia”), è stato emanato il Decreto legislativo n.74/2017 che contiene modifiche al D.Lgs. n. 150/2009, in merito alla valutazione della performance dei lavoratori pubblici, allo scopo di migliorarne la produttività, nonché di

potenziare l'efficienza e la trasparenza in tutta la pubblica amministrazione. Il testo, ispirandosi al principio di semplificazione, introduce alcune novità per quanto riguarda il **sistema premiale e di valutazione** del rendimento dei dipendenti, chiarendo innanzitutto che il rispetto delle relative disposizioni non solo incide sull'**erogazione dei premi** e sul riconoscimento delle **progressioni economiche**, ma è anche condizione necessaria per il conferimento di **incarichi dirigenziali e di responsabilità**.

- gli obiettivi assegnati al personale responsabile di servizio ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'ente.

**TENUTO CONTO CHE** la struttura organizzativa dell'Ente non contempla Dirigenti, bensì Responsabili dei Servizi, titolari di Posizioni organizzative (P.O.) di sola cat. C, ed è articolata in **3 Aree funzionali**, ciascuna delle quali è affidata ad un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa, tranne l'area amministrativa che fa capo al segretario comunale al 25% (in convenzione con altri due comuni), così elencate:

1. **L'Area Amministrativa**
2. **L'Area Contabile e Tributi**, cui è preposta la Rag. Dott.ssa Castiglia Lucia cat.C5, dipendente di ruolo dell'Ente;
3. **L'Area tecnico manutentiva – urbanistica e LL.PP. e beni silvo pastorali**, cui è preposto il Geom. Petrone Giovanni.

#### OBIETTIVI DI PERFORMANCE

| AREA AMMINISTRATIVA E AFFARI GENERALI  | RESPONSABILE DOTT.SSA GIUSEPPINA CROCCO  |                       |
|--|--|-----------------------|
| <b>Obiettivo n. 1<br/>Anticorruzione e Trasparenza</b>                       | Rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza, per l'area di competenza, salvaguardando il rispetto della privacy con riferimento al trattamento dei dati sensibili di competenza istituzionale. Attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza di competenza. | Peso obiettivo<br>30% |
| <b>Obiettivo n. 2<br/>PIAO e Anticorruzione</b>                              | Predisposizione, in collaborazione con i Responsabili di Area del PIAO, e della sezione Anticorruzione e Trasparenza di specifica competenza.  | Peso obiettivo<br>40% |
| <b>Obiettivo n.3<br/>Rispetto dei termini procedurali e digitalizzazione</b> | Rispetto dei termini di attuazione nei procedimenti gestionali di competenza, di cui all'art. 97 del TUEL. Coordinamento dell'attività dei Responsabili e partecipazione all'obiettivo di digitalizzazione dell'Ente.  | Peso obiettivo<br>30% |
| AREA CONTABILE E TRIBUTI   | RESPONSABILE DOTT.SSA CASTIGLIA LUCIA  |                       |

|   |  |                       |
|---|--|-----------------------|
| <b>Obiettivo n. 1<br/>Anticorruzione<br/>Trasparenza</b>                              | Rispetto degli obblighi di trasparenza salvaguardando il rispetto della privacy con riferimento al trattamento dei dati sensibili per i procedimenti della propria area. Attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza di competenza.   | Peso obiettivo<br>30% |
| <b>Obiettivo n. 2<br/>Recupero evasione e<br/>rispetto termini<br/>procedimentali</b> | Emissione e notifica avvisi di accertamento Imposte e Tributi per le annualità in scadenza, e rispetto dei termini delle notifiche.  | Peso obiettivo<br>40% |
| <b>Obiettivo n. 3<br/>Rispetto dei termini</b>  | Rispetto dei termini procedimentali per la predisposizione degli atti di competenza, in particolare per quelli propedeutici all'approvazione del conto del Bilancio e del Consuntivo. Partecipazione all'attuazione dell'obiettivo di digitalizzazione e amministrazione aperta, per la propria area in collaborazione con il responsabile della digitalizzazione dell'Ente.   | Peso obiettivo<br>30% |
| <b>AREA TECNICO<br/>MANUTENTIVA</b>   | <b>RESPONSABILE GEOM. PETRONE<br/>GIOVANNI</b>   |                       |
| <b>Obiettivo n.1<br/>Anticorruzione<br/>Trasparenza</b>                               | Rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza salvaguardando il rispetto della privacy con riferimento al trattamento dei dati sensibili di competenza istituzionale. Attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza di competenza.  | Peso obiettivo<br>30% |
| <b>Obiettivo n. 2<br/>Attuazione PNRR</b>   | Attuazione del programma triennale dei LL.PP. con particolare riferimento al P.N.R.R. Garantire la gestione ed il monitoraggio del Programma Annuale delle Opere Pubbliche già avviate, per il triennio 2022/2024. Rispetto dei tempi procedimentali per le opere ed interventi di cui al <b>P.N.R.R. (Piano nazionale di ripresa e resilienza)</b> , sia per le risorse già assegnate sia per le altre che si renderanno disponibili nel corrente anno e nel triennio di riferimento. | Peso obiettivo<br>40% |
| <b>Obiettivo n. 3<br/>Transazione digitale</b>  | Il Comune di Tufara è un piccolo comune appartiene a quella fascia di comuni italiani (70%) che ha una popolazione inferiore a 5.000 abitanti. In tale contesto, con le risorse umane disponibili e per le competenze richieste, l'Ente ha individuato quale responsabile della transizione  | Peso obiettivo<br>30% |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>digitale ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs 07.03.2005 n. 82, il Geom. Giovanni Petrone. Il Responsabile Comunale per la transizione digitale deve provvedere ai sensi del comma 1 dell'art. 17 del D.Lgs 82/2005, alla digitalizzazione e ai conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità secondo le linee guida definite dal governo. L'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e digitalizzazione dell'amministrazione comunale meglio definite nel decreto Sindacale n. 2/2022 costituisce obiettivo strategico per l'anno 2022.</p> |  |
|--|--|--|

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- 1) **Trasparenza amministrativa:** pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza delle rispettive aree e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Ogni Area organizzativa dovrà provvedere ad implementare e tenere aggiornate le informazioni oggetto di pubblicazione.
- 2) **Attuazione misure anticorruzione.** Monitorare l'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione sulla base degli obiettivi e delle misure di contenimento del rischio previste nel piano 2021/2023. Garantire inoltre un elevato standard degli atti amministrativi sotto il profilo tecnico burocratico e motivazionale. Rendere l'attestazione, per gli affidamenti diretti, di assenza di conflitto di interessi.
- 3) **Osservanza delle disposizioni del codice di comportamento aziendale.** Assoluto divieto di porre in essere comportamenti che possano nuocere all'immagine dell'Ente. Corretto utilizzo del sistema di rilevazione delle presenze.
- 4) Restano ancorati alla performance organizzativa delle rispettive Aree, il grado di raggiungimento degli obiettivi per la performance individuale dei dipendenti preposti agli uffici e servizi di competenza (trasporto scolastico, servizi demografici e cimiteriali). Dare compiuta attuazione degli atti di programmazione contenuti nel bilancio e nel programma delle OO.PP.

**Nell'ambito della performance organizzativa assume rilievo l'obiettivo del risparmio energetico per tutti.**