

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	
Obiettivo n. 1 Anticorruzione e Trasparenza	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 30%
Obiettivo n. 2 PIAO e Anticorruzione	Predisposizione, in collaborazione con i Responsabili di Area del PIAO, e della sezione Anticorruzione e Trasparenza di specifica competenza.	Peso obiettivo 40%
Obiettivo n.3 Rispetto dei termini procedurali e digitalizzazione	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 30%
AREA CONTABILE E TRIBUTI	RESPONSABILE DOTT.SSA CASTIGLIA LUCIA	

Obiettivo n. 1 Anticorruzione Trasparenza	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 30%
Obiettivo n. 2 Recupero evasione e rispetto termini procedimentali	Emissione e notifica avvisi di accertamento Imposte e Tributi per le annualità in scadenza, e rispetto dei termini delle notifiche.	Peso obiettivo 40%
Obiettivo n. 3 Rispetto dei termini	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 30%
AREA TECNICO MANUTENTIVA	RESPONSABILE GEOM. PETRONE GIOVANNI	
Obiettivo n.1 Anticorruzione Trasparenza	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 30%
Obiettivo n. 2 Attuazione PNRR	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 P.N.R.R. (Piano nazionale di ripresa e resilienza) , sia per le risorse già assegnate sia per le altre che si renderanno disponibili nel corrente anno e nel triennio di riferimento.	Peso obiettivo 40%
Obiettivo n. 3 Transazione digitale	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 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.