



## PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2022

L'art. 169 del d.lgs 267/2000 prevede che, sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione e affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Negli enti locali con meno di 5.000 abitanti l'adozione del Peg risulta essere facoltativa ma rimane la necessità di assegnare risorse e obiettivi performanti, al fine di erogare servizi pubblici altamente qualificati. Così recita l'art. 3 del D.lgs 150/2009: *"1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. 2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti...."*

Come da regolamento degli uffici e dei servizi, la struttura organizzativa del comune di Cossignano è articolata in aree e alle stesse corrispondono le aree delle posizioni organizzative. L'area economico-finanziaria e amministrativa fa capo al vicesindaco.

Il Presente piano si compone di obiettivi legati alla singola area e obiettivi trasversali ovvero gli obiettivi comuni e condivisi da tutte le aree e contribuiscono a realizzare la performance collettiva dell'ente in linea con la Mission strategica come si evince dal DUP 2022-24.

In particolare sono obiettivi trasversali gli adempimenti cui gli enti devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità che devono trovare compiutamente rilievo anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance e che sono già previsti nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-24.



Pertanto tra le attività di maggior rilievo si ritiene di dover valorizzare le seguenti attività.

Si ritiene inoltre rilevante, anche ai fini della valutazione dei comportamenti, valutare atteggiamenti che:

- favoriscano la comunicazione interna quale presupposto per una gestione operativa efficace e coordinata volta al miglioramento della qualità dei servizi resi verso l'esterno;
- iniziative volte alla semplificazione amministrativa intesa come implementazione di tutte le procedure informatiche anche attraverso processi adeguati di digitalizzazione documentale come prescrive la normativa vigente (protocollo, carta dei servizi, ecc.) e applicazione corretta della normativa vigente;
- iniziative volte al rispetto degli obblighi e adempimenti relativi alla Trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013;

A prescindere dagli obiettivi puntualmente assegnati con il presente atto, si considera comunque demandato a ciascun responsabile - come da decreto sindacale di incarico - il compito di garantire il funzionamento degli uffici e l'erogazione dei servizi ordinariamente propri di ciascuna Area. Per ogni obiettivo assegnato ogni responsabile deve effettuare la verifica della situazione attuale, ovvero lo stato di partenza di ogni attività in modo tale da avere una corrispondenza e la possibilità di verifica dei Obiettivi da parte del nucleo di valutazione.

Tale prestazione può essere definita come monitoraggio del tempo che è necessaria per una corretta analisi della performance dell'Ente.

