

ALLEGATO 1



Comune di Mezzojuso
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

*PIANO OPERATIVO
PERFORMANCE
Anno 2022*

PREMESSA

Il presente Piano viene redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, e successive modifiche apportate dal D.P.R. n. 105/2016 e dal D. Lgs. N. 74/2017. Si inserisce all'interno del ciclo di gestione della performance per stabilire indirizzi ed obiettivi strategici e operativi e definire gli indicatori per la misurazione e valutazione della *performance* dell'Amministrazione.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n.89/2010 definisce la *performance*, come: *“il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultimo istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”*; Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso *ex ante* come obiettivo ed *ex post* come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Piano viene redatto sulla base dei bisogni della collettività al cui soddisfacimento l'Amministrazione mira con l'intero impianto dedicato al ciclo di gestione della performance.

L'azione del Comune di Mezzojuso ha come fine quello di soddisfare i bisogni della comunità che rappresenta, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, puntando all'eccellenza dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica ispirandosi ai seguenti principi e valori :

- integrità morale;
- trasparenza;
- orientamento all'utenza;
- valorizzazione delle risorse interne;
- orientamento ai risultati;
- innovazione;
- ottimizzazione delle risorse.

L'art. 3, c. 1, lett. b) Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di P.I.A.O., stabilisce che la sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D. Lgs. n.150/2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma L, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (Relazione sulla *Performance*).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- a) obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- b) obiettivi di digitalizzazione;
- c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n.74/2017, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di efficacia e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni disciplina i sistemi di misurazione e valutazione della prestazione dell'Amministrazione.

Il Decreto prevede che le Amministrazioni devono avere un ciclo di gestione delle performance, coerente e integrato con le strategie politiche dell'Ente, i sistemi di controllo, i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, di trasparenza e integrità, che assicuri elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio. Il fine è migliorare la qualità di servizi offerti dell'Amministrazione Pubblica e rendere partecipi i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è prefissata, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

L'articolo 10, comma 1, "*Piano delle Performance e Relazione sulla performance*", del D.Lgs. n. 150/2009, prevede: "1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi ed finali intermedi ed alle risorse gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato "la Relazione sulla performance", che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Il Piano è redatto, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 con lo scopo di assicurare "*la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*" e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

a) Finalità

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale, a scorrimento annuale, in cui, in coerenza alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano della Performance definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance sia organizzativa che individuale;

b) Contenuti

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

c) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. Trasparenza;
2. Immediata intellegibilità;
3. Veridicità e verificabilità;
4. Partecipazione;
5. Coerenza interna ed esterna;
6. Orizzonte pluriennale.

Il ciclo di gestione della *performance*, così come delineato dall'art. 4 del d. lgs. 150/2009, si declina nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi da perseguire, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale; la valutazione della prestazione avviene secondo le previsioni del Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione agli obiettivi raggiunti e ad una serie di parametri ed indicatori specificati nelle apposite schede di valutazione;
- Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Ogni anno contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione viene adottata con deliberazione della Giunta comunale, in collaborazione con il Segretario comunale e sentiti i Responsabili di Area, la relazione sulla *performance*. La relazione analizza, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti in rapporto con gli obiettivi individuati nel piano annuale della performance. Essa costituisce lo strumento di rendicontazione dei risultati collegato al sistema di misurazione e valutazione; è validata dall'organismo di valutazione e pubblicata sul sito web istituzionale dell'amministrazione.

Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera. Il sistema premiante dell'Ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza dal contratto decentrato integrativo e dalle norme interne in materia. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Affinché il piano della performance risulti efficace rispetto agli obiettivi, è necessario che sia garantita la massima trasparenza della misurazione e valutazione. L'ente potrà provvedere ad apportare miglioramenti al piano della performance, a seconda delle esigenze che si manifesteranno, in fase di attuazione. In questa logica, l'Ente si avvarrà del giudizio e delle critiche da parte dei cittadini e di tutti gli altri soggetti interessati, costituendone uno stimolo al miglioramento costante dell'azione amministrativa.

Il piano sarà pertanto pubblicato sul sito internet dell'Ente.

- I soggetti della Performance

La Giunta Comunale è l'organo deputato ad approvare il Piano della performance; definisce annualmente il piano degli obiettivi, alloca le risorse ai singoli programmi servizi, approva il sistema di misurazione della performance. La Giunta Comunale approva altresì il rendiconto sulla performance presentato dal Nucleo di Valutazione entro il mese di aprile dell'anno seguente alla valutazione.

I soggetti chiamati a svolgere la misurazione e la valutazione sono:

- a) il Nucleo di Valutazione;
- b) i Dirigenti/Responsabili di Settore.

Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di valutazione indipendente del sistema dei controlli, dell'adeguatezza degli strumenti utilizzati e di attestazione e validazione della correttezza di scelte gestionali. Il Nucleo di Valutazione è monocratico, opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente all'Organo politico.

In particolare, il Nucleo di Valutazione:

- Valuta le prestazioni e i risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31 maggio 1999;
- Verifica l'adozione e l'attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. n. 150/2009;
- Verifica l'esistenza e l'attuazione dei sistemi di controlli interni di cui all'articolo 147 del D.lgs. n.267/2000;
- Collabora con l'Amministrazione e con i Responsabili di Settore, Servizi e Uffici per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale; I Responsabili dei Settori sono chiamati a valutare, secondo schemi e parametri, definiti all'interno del Regolamento che disciplina la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance, i dipendenti loro assegnati e a trasmettere al Nucleo di Valutazione tali valutazioni.

DEFINIZIONI

- **OBIETTIVI.** Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi che si intendono raggiungere sono individuati nel Piano della performance, di carattere triennale ed aggiornato annualmente. Gli obiettivi assegnati sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle strategie dell'Amministrazione; specifici e misurabili in termini concreti; condivisi; riferibili ad un arco temporale determinato; correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.
- **ALLOCAZIONE DI RISORSE** in sede di definizione ed approvazione del bilancio vengono allocate le risorse ritenute necessarie per il raggiungimento di determinati obiettivi.
- **MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI.** Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dalla struttura organizzativa preposta sotto la vigilanza del Segretario Comunale. La struttura organizzativa preposta, attraverso la predisposizione degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione, verifica eventuali scostamenti in termini di inefficacia ed inefficienza dell'azione amministrativa e propone gli interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione ed il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.
- **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.** La misurazione della performance si realizza attraverso i controlli interni previsti all'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000 ed in particolare attraverso il controllo di gestione nelle modalità definite dal d.lgs. n. 267/2000, artt. 196 e ss. La valutazione della performance dell'Ente, dei Servizi e dei dirigenti/responsabili degli uffici è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
- **SISTEMA PREMIANTE.** Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono la migliore performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
- **VALORIZZAZIONE DEL MERITO E METODI DI INCENTIVAZIONE.** Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. La distribuzione di incentivi al personale dell'Ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
- **RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI.** La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai cittadini e ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente. I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il rendiconto al bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al rendiconto e la relazione sull'andamento della gestione. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance, l'Ente si avvale di strumenti come il piano della trasparenza, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

Struttura Comunale

Il Comune di Mezzojuso esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione a enti esterni. L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si basa su criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità. La struttura organizzativa si articola in cinque Settori, che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente (PO), che rispondono in ordine alla gestione della spesa, nonché al rispetto dei termini e dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Mezzojuso, come definito con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 30 del 21.05.2020 si compone, infatti, di cinque macro – Aree così distinte:

- Settore I Servizi alla Comunità e alla persona;
- Settore II Economico Finanziario;
- Settore III Lavori pubblici e cura della città;
- Settore IV Pianificazione e Gestione del territorio;
- Settore V Polizia Municipale.

In conformità al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ciascuna Area si articola in unità operative di secondo livello denominata Servizi.

Nella stesura del Piano sono stati rispettati i principi generali di trasparenza, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna e dell'orizzonte pluriennale richiesti dalla normativa di riferimento.

PROCEDURE: tutte le procedure, ricollegate alle attività della Amministrazione, sono classificate in base alla natura dei risultati che intendono raggiungere, per soddisfare i bisogni, (e non più, secondo una logica ormai superata, rispetto alle tipologie di procedimento).

TIPI DI PROCEDURE:

- attuazione delle politiche di governo,
- innovazione organizzativa e gestionale:
 - programma di miglioramento continuo dei sistemi di gestione della performance e della trasparenza del Comune;
 - integrazione dei sistemi di *performance* e sistemi prevenzione della corruzione;
- attività ordinaria, istituzionale e professionale; ognuno di tali tipi viene perseguito attraverso un appropriato modello di programmazione, di negoziazione delle aspettative di risultato e di valutazione della performance.

PRINCIPIO: Miglioramento continuo e progressivo del Sistema di gestione delle performance e la sua integrazione con i sistemi di pianificazione, programmazione, prevenzione e corruzione, nonché altri sistemi di trasparenza, gestione della qualità, sviluppo della *customer satisfaction* e del benessere organizzativo

DEFINIZIONE OBIETTIVI 2022 / 2024

TIPI DI OBIETTIVI: Gli obiettivi strategici, di maggiore rilevanza, realizzano le politiche di governo locale, rendendo operativi gli indirizzi individuati ed assegnati ai Responsabili dei Settori e Responsabili in posizione di staff, ispirati ai criteri generali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. Tali obiettivi vengono scomposti in processi operativi, intesi come step del processo generale. Ognuno di tali segmenti produce un risultato intermedio rispetto al processo generale. Qualora

dovessero sopraggiungere fatti nuovi, in relazione ad eventi sopravvenuti o in seguito a modifiche proposte dall'organo politico e quindi non programmati, si renderà necessario modificare il presente piano. Conseguentemente è indispensabile che venga svolta un'attività di monitoraggio dell'andamento degli obiettivi fissati, in collaborazione con l'organo che svolge i controlli. Gli obiettivi ordinari/routine: tali "processi ordinari" costituiscono il sostrato essenziale delle attività del Comune e, nella maggior parte dei casi, essi culminano con l'erogazione alla cittadinanza di prodotti o di servizi che devono rispondere a certi livelli. È dunque essenziale presidiare gli standard qualitativi e quantitativi dei prodotti e dei servizi che vengono erogati: Tutti i processi produttivi dell'Ente, identificati attraverso l'attività ordinaria e gli obiettivi di attuazione delle politiche di governo e dei processi di innovazione organizzativa e gestionale, sono affidati ai responsabili dei settori comunali.

Obiettivi trasversali:

Prevenzione della corruzione

Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione di questo Comune per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili dei servizi e dei dipendenti. Saranno oggetto di monitoraggio i tempi e le modalità di controllo previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

Trasparenza

L'obiettivo, di natura intersettoriale, mira a dare attuazione alle disposizioni di cui al D. lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, il quale ha attribuito al PTPCT " un valore programmatico ancora più incisivo", attraverso l'indicazione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione, in primis " la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 33/2013). La trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta un obiettivo fondamentale costantemente imposto alla totalità degli uffici e dei rispettivi responsabili, i quali sono chiamati a mettere in atto ogni misura organizzativa per favorire la trasmissione e la pubblicazione delle informazioni e degli atti in loro possesso, nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e secondo le fasi di aggiornamento indicate nella tabella unita al detto PTPCT. Al riguardo ogni Responsabile di Settore e Servizio nonché ogni dipendente del Comune, per quanto di propria e rispettiva competenza, deve collaborare fattivamente e lealmente con il RPCT e, anche, con i responsabili delle pubblicazioni. Ogni Responsabile dovrà, altresì, adempiere ai nuovi obblighi di pubblicazione previsti dalla legge di stabilità regionale 2022-2024 (L.R. 25 maggio 2022, n.13), bene esplicitati nella circolare n. 25 del 17 giugno 2022 dell'Assessorato delle Autonomie Locali e Funzione Pubblica della Regione Siciliana, in ordine ai quali si raccomanda la puntuale osservanza. Saranno oggetto di monitoraggio i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente. Il presente Piano e i suoi progressivi incrementi saranno tempestivamente comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune, secondo le modalità previste dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia. In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Settore quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano, rendendosi disponibile a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione per il raggiungimento degli obiettivi.

Controlli interni

Attuazione del sistema dei controlli- L'art. 147 del D.Lgs. 267/2000, introdotto dal D.L. n. 174/2010, convertito dalla Legge 213/2012 ha introdotto nell'Ordinamento degli Enti Locali il sistema dei controlli interni. In particolare, a norma del comma 3 dell'art. 147 bis del TUEL, le risultanze del controllo successivo di regolarità amministrativa sono trasmesse, a cura del Segretario, ai Responsabili dei servizi, unitamente alle direttive cui uniformarsi in caso di riscontrate irregolarità e, di conseguenza, qualora nel raffronto con gli indicatori che governano il controllo successivo di regolarità amministrativa venissero accertate irregolarità rilevanti, il titolare di P.O. responsabile del Settore, che ha adottato l'atto sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione di risultato. Ne deriva che ogni Responsabile di Settore e di Servizio nonché ogni dipendente del Comune deve collaborare, fattivamente e lealmente, per quanto di propria competenza, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni. (legge n.190/2012, D.gsn. 33/2013, D.Lgs n.39/2013 e PTCT 2022 – 2024 adottato dal Comune di Mezzojuso)

Informatizzazione

Garantire il buon funzionamento dei sistemi informativi (hardware e software); Informatizzare i flussi di comunicazione interni per migliorare funzionalità ed efficienza, anche al fine dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza e del relativo controllo.

Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa

L'obiettivo di natura intersettoriale, riguarda ogni dipendente del Comune al fine di garantire l'efficacia, l'efficienza e la economicità dell'azione amministrativa. E' funzionale al raggiungimento dell'obiettivo dare attuazione a quanto previsto dall'art. 2 della Legge 241/1990 e s.m.i. laddove prevede che la P.A., nei casi previsti dalla legge, ha il dovere di concludere il procedimento amministrativo mediante l'adozione di un provvedimento espresso entro il termine previsto dalla legge o dal regolamento, ovvero, laddove le disposizioni di legge o regolamentari non prevedono un termine diverso, entro 30 giorni. Fermo restando che i Responsabili di Servizio devono monitorare il rispetto del termine dei procedimenti.

La valutazione delle prestazioni dirigenziali è lo strumento di valutazione della performance e prestazioni professionali di ogni responsabile di P.O., idoneo a sollecitare il raggiungimento degli obiettivi e degli standard di attività

La stima delle performance dirigenziali è stata articolata secondo quattro parametri di prestazione:

- Risultato degli obiettivi (cosa è stato ottenuto);
- Risultato degli standard di attività (cosa è stato ottenuto);
- Comportamento organizzativo (come i risultati sono stati raggiunti);
- Risultato degli obiettivi generali del Comune (mediante il quale sono incentivati i processi cooperativi tra i dirigenti).

Questi quattro parametri individuati concorrono alla misurazione delle performance con un'incidenza differente a seconda della funzione espletata. Tutti gli obiettivi, gli standard e i parametri di valutazione richiamati sono associati a indicatori quantitativi che misurano il raggiungimento dei risultati attesi. In fase di consuntivo si sommano i punteggi dei singoli risultati effettivamente raggiunti e si ottengono, per ciascun parametro, le quote di risultato conseguito. Ogni valore di risultato conseguito può essere confrontato col corrispettivo valore di risultato atteso. La somma dei risultati conseguiti fornisce la percentuale di performance realizzata dal singolo dirigente. In proporzione al punteggio di performance conseguito viene assegnata l'indennità di risultato. (rapporto tra performance attesa e performance realizzata). Gli obiettivi sono personali e non delegabili, pertanto dovranno essere conseguiti direttamente dai singoli Responsabili, fermo restando la necessaria attività di supporto del personale assegnato alle rispettive strutture organizzative di pertinenza.

Le responsabilità nella definizione, adozione ed attuazione del Piano

- Elaborazione del Piano

Soggetti interni coinvolti

Segretario comunale
Responsabili di Settore

- Definizione / aggiornamento del Piano

Soggetti interni coinvolti

Commissione straordinaria/Commissario straordinario/Amministrazione comunale
Segretario comunale
Responsabili di Settore

Gli aggiornamenti in corso d'anno non devono compromettere il corretto funzionamento

- Adozione del Piano

Soggetti interni coinvolti

Commissione straordinaria/ Commissario straordinario/Amministrazione comunale

Responsabilità nella definizione degli indirizzi strategici e degli obiettivi che devono guidare tutta l'attività dell'Ente.

- Attuazione del Piano

Soggetti interni coinvolti

Commissione straordinaria/ Commissario straordinario/Amministrazione comunale

Segretario comunale

Responsabili di Settore

Personale

Tutto il personale dell'Ente è coinvolto nella attuazione degli obiettivi del Piano, con responsabilità individuate e tempi definiti.

- Audit del Piano

Soggetti interni coinvolti

Nucleo di Valutazione

Segretario comunale

Responsabili di Settore Personale

Verifica finale dei risultati, dell'effettivo rispetto di target e standard e dell'attuazione del Piano

CENTRO DI RESPONSABILITA'
SEGRETARIO COMUNALE
ANNO 2022

OBIETTIVI

Obiettivo	Tipologia	Peso	Descrizione indicatore	Indicatore	Tipologia	Termine
1) Attivazione misure attuative del Piano della Prevenzione della corruzione e della trasparenza e predisposizione ed aggiornamento del nuovo PTPCT	Routine	20,00%	1) compimento delle attività previste dal PTPCT 2022-2024 (20%)	A) n. delle azioni attuate sul totale previsto nel PTPCT	A) efficacia	31/12/2022
2) Collaborazione prestata nella assistenza giuridica – amministrativa per la risoluzione dei problemi, nel supporto alla redazione di atti amministrativi degli organi politici e burocratici e nel fornire chiarimenti su procedure amministrative e testi normativi di recente introduzione	Strategico	20,00%	A) Collaborazione ed assistenza giuridica amministrativa agli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione alle leggi, allo statuto, ai regolamenti (10%) B) Capacità di risoluzione delle problematiche sottoposte dagli organi dell'Ente, nel rispetto delle norme.(5%) C) Coordinamento dei dirigenti tramite strumenti idonei.(5%)	A1) Numero sedute Giunta peso 50 A2) Numero sedute Consiglio comunale peso 50 B1) Numero questioni di carattere generale affrontate e risolte C1) Numero circolari emanate	A1) efficacia B1) efficacia C1) efficacia	31/12/2022
3) Trasposizione degli indirizzi della Commissione/Amministrazione comunale in obiettivi operativi, con particolare riferimento alla definizione ed al monitoraggio dell'attuazione del PEG– Piano della performance – P.I.A.O.	Strategico	20,00%	A) Proposta approvazione Piano esecutivo di gestione e piano degli obiettivi.(20%)	A) n. atti adottati	A) efficacia	29/12/2022
4) Svolgimento dei controlli di regolarità amm.va successiva sugli atti ai sensi dell'art. 147 bis, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 su tutti gli atti dirigenziali. Attività finalizzata a prevenire e/o reprimere le infiltrazioni mafiose nell'attività attraverso l'attuazione del protocollo con la Prefettura.	Strategico	20,00%	A) Svolgimento delle attività di controllo amministrativo contabile previste, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari (10%) B) Controlli su direttive attuative del Protocollo di Legalità (10%)	A1) Numero atti controllati sul totale previsto B1) n. rettifiche / n. controlli con irregolarità rilevate in materia di documentazione antimafia peso	A1) efficacia B1) efficacia B2) efficienza	31/12/2022
5) Coordinamento e sovrintendenza degli incaricati di P.O.	Strategico	20,00%	A) Sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili di Area	A1) Predisposizione di note, circolari e incontri, con i responsabili di area in forma individuale o collegiale, al fine garantire l'effettivo coordinamento delle risorse disponibili	A1) efficacia	31/12/2022

CENTRO DI RESPONSABILITA'
SETTORE I AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA COMUNITA' E ALLA PERSONA
ANNO 2022

OBIETTIVI

Obiettivo	Tipologia	Peso	Descrizione indicatore	Indicatore	Tipologia	Termine
1) Rispetto obblighi e adempimenti in materia di Trasparenza relativamente alla struttura di appartenenza, previsti dal d. lgs. n° 33/2013 e s.m.i. e pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, secondo quanto dettagliatamente previsto dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016.	Routine	15,00%	1) A) Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito internet dell'Ente di tutta la documentazione afferente alla competenza del Settore, nelle forme e nei termini previsti dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016	A1) Rispetto degli obblighi di pubblicazione dati: numero rilievi/totale	A) efficacia	31/12/2022
2) Attuazione delle azioni di prevenzione delle infiltrazioni del crimine organizzato nell'attività amministrativa di cui al Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo e verifica situazioni incompatibilità o conflitto di interesse	Strategico	15,00%	A) Realizzazione delle attività previste nella direttiva del Segretario Generale attuativa del Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo. (10%). B) Accertamento situazioni di incompatibilità o conflitto di interesse dei dipendenti del Settore (5%)	A1) appalti e contratti integrità dei procedimenti di verifica requisiti dei contraenti: n. verifiche /totale peso 50 A2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50 B1) n. controlli effettuati peso 50 B2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50	A1) efficacia A2) efficienza B1) efficacia B2) efficienza	31/12/2022
3) Attività di elaborazione e aggiornamento de Regolamenti comunali	Strategico	10,00%	A) Predisposizione del regolamento (10,00%)	A) n. atti adottati	A1) efficacia	31/12/2022
4) Aggiornamento della contrattazione decentrata integrativa e riconoscimento spettanze arretrate ai dipendenti derivanti da istituti contrattuali pregressi. 10,00%	Routine	10,00%	A) Definizione del contratto decentrato anno 2022 (5%) B) Corresponsione del t.e.a.ai dipendenti derivanti da istituti contrattuali pregressi anno 2021 (5%)	A1) stipula contratto decentrato anno 2021 B1) importo risorse decentrate utilizzate per l'anno 2022	A1) efficacia B1) efficacia	31/12/2022
5) Attivazione procedure di assunzione personale	Strategico	20,00%	A) Attivazione procedure concorsuali personale secondo il piano di fabbisogno (20,00%)	A1) Numero selezioni indette previste nel piano annuale del fabbisogno del personale	A1) efficacia	31/12/2022
6) Attivazione progetti servizio sociale	Strategico	10,00%	A) Attivazione progetti (10,00%)	A1) n. di atti adottati	A1) efficacia	31/12/2022
7) Attuazione delle attività previste nel Piano di Zona e attuazione delle stesse in modo da assicurare la rispondenza dei servizi erogati al tendenziale completo soddisfacimento dei bisogni di minori, anziani e disabili residenti nel territorio	Strategico	10,00%	A) Attivazione servizi previsti nel piano di zona. (10%)	A1) n. interventi attivati/interventi programmati	A1) efficacia	31/12/2022
8) Attivazione progetti servizio civile	Strategico	10,00%	A) Attivazione progetti (10,00%)	A1) Adozione degli atti propedeutici alla formazione dell'Albo; B1) aggiornamento Albo	A1) efficacia B1) efficacia	31/12/2022

CENTRO DI RESPONSABILITA'
SETTORE II SERVIZI ECONOMICO FINANZIARIO
ANNO 2022

OBIETTIVI

Obiettivo	Tipologia	Peso	Descrizione indicatore	Indicatore	Tipologia	Termine
1) Rispetto obblighi e adempimenti in materia di Trasparenza relativamente alla struttura di appartenenza, previsti dal d. lgs. n° 33/2013 e s.m.i.. e pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, secondo quanto dettagliatamente previsto dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016.	Strategico	15,00%	A) Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito internet dell'Ente di tutta la documentazione afferente alla competenza del Settore, nelle forme e nei termini previsti dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 (10%) B) Adempimenti di pubblicità sul sito per le partecipate (5%)	A1) Rispetto degli obblighi di pubblicazione dati: numero rilievi/totale B1) n. link creati sul n. max partecipate	A1) efficacia B1) efficacia	31/12/2022
2) Attuazione delle azioni di prevenzione delle infiltrazioni del crimine organizzato nell'attività amministrativa di cui al Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo e verifica situazioni incompatibilità o conflitto di interesse	Strategico	15,00%	A) Realizzazione delle attività previste nella direttiva del Segretario Generale attuativa del Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo. (10%). B) Accertamento situazioni di incompatibilità o conflitto di interesse dei dipendenti del Settore (5%)	A1) appalti e contratti integrità dei procedimenti di verifica requisiti dei contraenti: n. verifiche /totale peso 50 A2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50 B1) n. controlli effettuati peso 50 B2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50	A1) efficacia A2) efficienza B1) efficacia B2) efficienza	31/12/2022
3) Contrasto all'evasione fiscale e aumento capacità riscossione. per tutti i tributi comunali	Strategico	50,00%	AA1) IMU 2016 2017 (15%) B1) TARI 2016 2017 (15%) C1) Canoni occupazione suolo pubblico anni pregressi (10%) D1) Canone idrico anni pregressi (10%)	A1) emissione avvisi accertamento sulla somma prevista in bilancio B1) 100% residui C1) Riscossione D1) Riscossione	A1) efficacia B1) efficacia C1) efficacia D1) efficacia	31/12/2022
4) Attività di elaborazione e aggiornamento del regolamento comunale TARI IMU	Strategico	20,00%	A) Predisposizione del regolamento (20%)	A) n. atti adottati	A1) efficacia	31/12/2022

CENTRO DI RESPONSABILITA'
SETTORE III LAVORI PUBBLICI E CURA DELLA CITTA'
ANNO 2022

OBIETTIVI

	Obiettivo	Tipologia	Peso	Descrizione indicatore	Indicatore	Tipologia	Termine
1	Rispetto obblighi e adempimenti in materia di Trasparenza relativamente alla struttura di appartenenza, previsti dal d. lgs. n° 33/2013 e s.m.i. e conseguente pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, secondo quanto dettagliatamente previsto dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/2016.	Strategico	15,00%	A) Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito internet dell'Ente di tutta la documentazione afferente alla competenza del Settore, nelle forme e nei termini previsti dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016	A1) Rispetto degli obblighi di pubblicazione dati: numero rilievi/totale	A1) efficacia	31.12.2022
2	Attuazione delle azioni di prevenzione delle infiltrazioni del crimine organizzato nell'attività amministrativa di cui al Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo e verifica situazioni incompatibilità o conflitto di interesse	Strategico	15,00%	A) Realizzazione delle attività previste nella direttiva del Segretario Generale attuativa del Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo. (10%). B) Accertamento situazioni di incompatibilità o conflitto di interesse dei dipendenti del Settore (5%)	A1) appalti e contratti integrità dei procedimenti di verifica requisiti dei contraenti: n. verifiche /totale peso 50 A2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50 B1) n. controlli effettuati peso 50 B2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50	A1) efficacia A2) efficienza B1) efficacia B2) efficienza	31.12.2022
3	Esecuzione di lavori di manutenzione stradale urbana	Strategico	10,00%	A) Avvio dei lavori (5%) B) Ultimazione dei lavori (5%)	A1) Inizio lavori B1) ultimazione lavori	A1) efficacia B1) efficacia	31.12.2022
4	Lavori di manutenzione straordinaria dei locali uffici del palazzo comunale	Strategico	10,00%	B) Avvio dei lavori (5%) C) Ultimazione dei lavori (5%)	A1) Inizio lavori B1) ultimazione lavori	A1) efficacia B1) efficacia	31/12/2022
5	Efficientamento energetico della Scuola materna "Ignazio Gattuso"	Strategico	10,00%	A) Avvio dei lavori (5%) B) Ultimazione dei lavori (5%)	A1) Inizio lavori B1) ultimazione lavori	A1) efficacia B1) Efficienza	31/12/2022
6	Esecuzione dei lavori di manutenzione e ripristino del campo di calcio a cinque	Strategico	10,00%	A) Avvio dei lavori (5%) B) Ultimazione dei lavori (5%)	A1) Inizio lavori B1) ultimazione lavori	A1) efficacia B1) Efficienza	31/12/2022
7	Stipula di accordo quadro per lo smaltimento finale della frazione organica per la durata di un anno	Strategico	20,00%	A) Predisposizione atti di gara, svolgimento procedura telematica, stipula	A) Predisposizione atti di gara amministrativi, svolgimento procedura telematica, stipula	A1) efficacia ed efficienza	31/12/2022
8	Realizzazione di opere di efficientamento energetico dell'illuminazione pubblica	Strategico	10,00%	A) Avvio dei lavori (5%) B) Ultimazione dei lavori (5%)	A1) Inizio lavori B1) ultimazione lavori	A1) efficacia B1) Efficienza	31/12/2022

CENTRO DI RESPONSABILITA'
SETTORE IV PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO
ANNO 2022

OBIETTIVI

	Obiettivo	Tipologia	Peso	Descrizione indicatore	Indicatore	Tipologia	Termine
1	Rispetto obblighi e adempimenti in materia di Trasparenza relativamente alla struttura di appartenenza, previsti dal d.lgs. n° 33/2013 e s.m.i. e conseguente pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, secondo quanto dettagliatamente previsto dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/ 2016.	Strategico	10,00%	A) Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito internet dell'Ente di tutta la documentazione afferente alla competenza del Settore, nelle forme e nei termini previsti dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016	A1) Rispetto degli obblighi di pubblicazione dati: numero rilievi/totale	A1) efficacia	31.12.2022
2	Attuazione delle azioni di prevenzione delle infiltrazioni del crimine organizzato nell'attività amministrativa di cui al Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo e verifica situazioni Incompatibilità o conflitto di interesse	Strategico	10,00%	A) Realizzazione delle attività previste nella direttiva del Segretario Generale attuativa del Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo.(5%). B) Accertamento situazioni di incompatibilità o conflitto di interesse dei dipendenti del Settore (5%)	A1) appalti e contratti integrità dei procedimenti di verifica requisiti dei contraenti: n. verifiche /totale peso 50 A2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50 B1) n. controlli effettuati peso 50 B2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50	A1) efficacia A2) efficienza B1) efficacia B2) efficienza	31.12.2022
3	Centrale unica di committenza ausiliaria limitatamente alle procedure di affidamento degli appalti di lavori, beni e servizi e concessioni, ricorrendo alla stazione unica appaltante (SUA).	Strategico	10,00%	A) Predisposizione documentazione amministrativa per l'adesione alla centrale unica di committenza della Città Metropolitana di Palermo (10,00%)	A1) produzione documentazione tecnica amministrativa peso 100	A1) efficacia A2) efficienza B1) efficacia B2) efficienza	31.12.2022

4	Piano Di Azione Per L'energia Sostenibile E Il Clima (P.A.E.S.C.)	Strategico	20,00%	A) Definizione delle procedure per l'approvazione del PAESC in Consiglio Comunale (10%) B) Attivazione delle procedure con l'assessorato per la definizione del PAESC (10%)	A1) Delibera di consiglio comunale peso 70 B1) Documentazione trasmessa alla regione peso 30	A1) efficacia A2) efficienza B1) efficacia B2) efficienza	31.12.2022
5	Graduatoria aree cimiteriali per concessioni aree	Strategico	20,00%	A) Controllo delle istanze avanzate per l'assegnazione delle aree cimiteriali B) Approvazione graduatoria provvisoria e definitiva degli aventi diritto alla concessione di suolo cimiteriale per la costruzione di sepolture private nel cimitero comunale di Mezzojuso.	A) analisi delle istanze di concessione pervenute peso 70 B) Approvazione graduatoria provvisoria e definitiva peso 30	A1) efficacia	31.12.2022
6	Attività relativa allo sportello catastale decentrato .	Strategico	15,00%	A) Predisposizione di tutta la documentazione al fine di rinnovare lo sportello catastale decentrato per il triennio 2023 - 2025	A) definizione di tutti gli atti amministrativi ed attivazione della polizza fidejussoria per l'attivazione dello sportello catastale decentrato nel triennio 2023 - 2025	A1) efficacia	31.12.2022
7	Decreto del presidente del consiglio dei ministri del 24 settembre 2020 (g.u. n. 302 del 04/12/2020). contributi una tantum a fondo perduto per piccole e micro imprese artigiane e commerciali	Strategico	15,00%	A) Predisposizione di tutta la documentazione al fine di provvedere al pagamento dei contributi per l'anno 2020 B) Predisposizione della documentazione amministrativa al fine di provvedere alla pubblicazione del bando per l'anno 2021	A) definizione di tutti gli atti amministrativi per provvedere al pagamento dei contributi per l'anno 2020 e per pubblicare il bando relativamente ai contributi dell'anno 2021	A1) efficacia	31.12.2022

CENTRO DI RESPONSABILITÀ'
SETTORE V POLIZIA MUNICIPALE
Anno 2022

OBIETTIVI

Obiettivo	Tipologia	Peso	Descrizione indicatore	Indicatore	Tipologia	Termine
1) Rispetto obblighi e adempimenti in materia di Trasparenza relativamente alla struttura di appartenenza, previsti dal d. lgs. n° 33/2013 e s.m.i. e conseguente pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, secondo quanto dettagliatamente previsto dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310/ 2016.	Strategico	15,00%	A) Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito internet dell'Ente di tutta la documentazione afferente alla competenza del Settore, nelle forme e nei termini previsti dall'allegato 1 della delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016	A1) Rispetto degli obblighi di pubblicazione dati: numero rilievi/totale	A1) efficacia	31/12/2022
2) Attuazione delle azioni di prevenzione delle infiltrazioni del crimine organizzato nell'attività amministrativa di cui al Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo e verifica situazioni incompatibilità o conflitto di interesse	Strategico	15,00%	A) Realizzazione delle attività previste nella direttiva del Segretario Generale attuativa del Protocollo di legalità sottoscritto con la Prefettura di Palermo. (10%). B) Accertamento situazioni di incompatibilità o conflitto di interesse dei dipendenti del Settore (5%)	A1) appalti e contratti integrità dei procedimenti di verifica requisiti dei contraenti: n. verifiche /totale peso 50 A2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50 B1) n. controlli effettuati peso 50 B2) n. controlli con irregolarità rilevate/ n. revoche peso 50	A1) efficacia A2) efficienza B1) efficacia B2) efficienza	31/12/2022
3) Miglioramento nella rilevazione e repressione delle infrazioni attraverso controlli mirati in particolare per il rispetto del codice della strada, degli spazi destinati alla circolazione delle fasce più deboli ed esposte a rischio dei passi carrabili A) n. controlli effettuati/ n. controlli programmati (400) B) n. controlli effettuati/ n. controlli programmati (40) A1) efficacia 31.12.2021	Routine	20,00%	A) Effettuazione di almeno 400 controlli sulla sosta in doppia fila e sulle aree riservate alla sosta dei disabili da parte di mezzi B) effettuazione almeno 40 controlli su passi carrabili	A) n. controlli effettuati/ n. controlli programmati (400) B) n. controlli effettuati/ n. controlli programmati (40)	A1) efficacia	31/12/2022
4) Miglioramento nella rilevazione e repressione delle attività commerciali abusive	Strategico	20,00%	A) Effettuazione di almeno 25 controlli	A) n. controlli effettuati / n. controlli programmati (25)	A1) efficacia	31/12/2022
5) Miglioramento nella rilevazione e repressione delle infrazioni in materia di abbandono illecito di rifiuti	Strategico	10,00%	A) Effettuazione di almeno 100 controlli (10%)	A) n. controlli effettuati/ n. controlli programmati (100)	A1) efficacia	31/12/2022
6) Attività di elaborazione e aggiornamento del regolamento sull'utilizzo delle armi	Strategico	20,00%	A) Predisposizione del regolamento (20%)	A) n. atti adottati	A1) efficacia	31/12/2022