



COMUNE DI BOVA
CHORA TU VUA
Città Metropolitana di Reggio Calabria



PIANO DELLE PERFORMANCE
2023-2025

Il presente documento è redatto in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

La gestione della performance è coerente, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si articola nelle seguenti fasi:

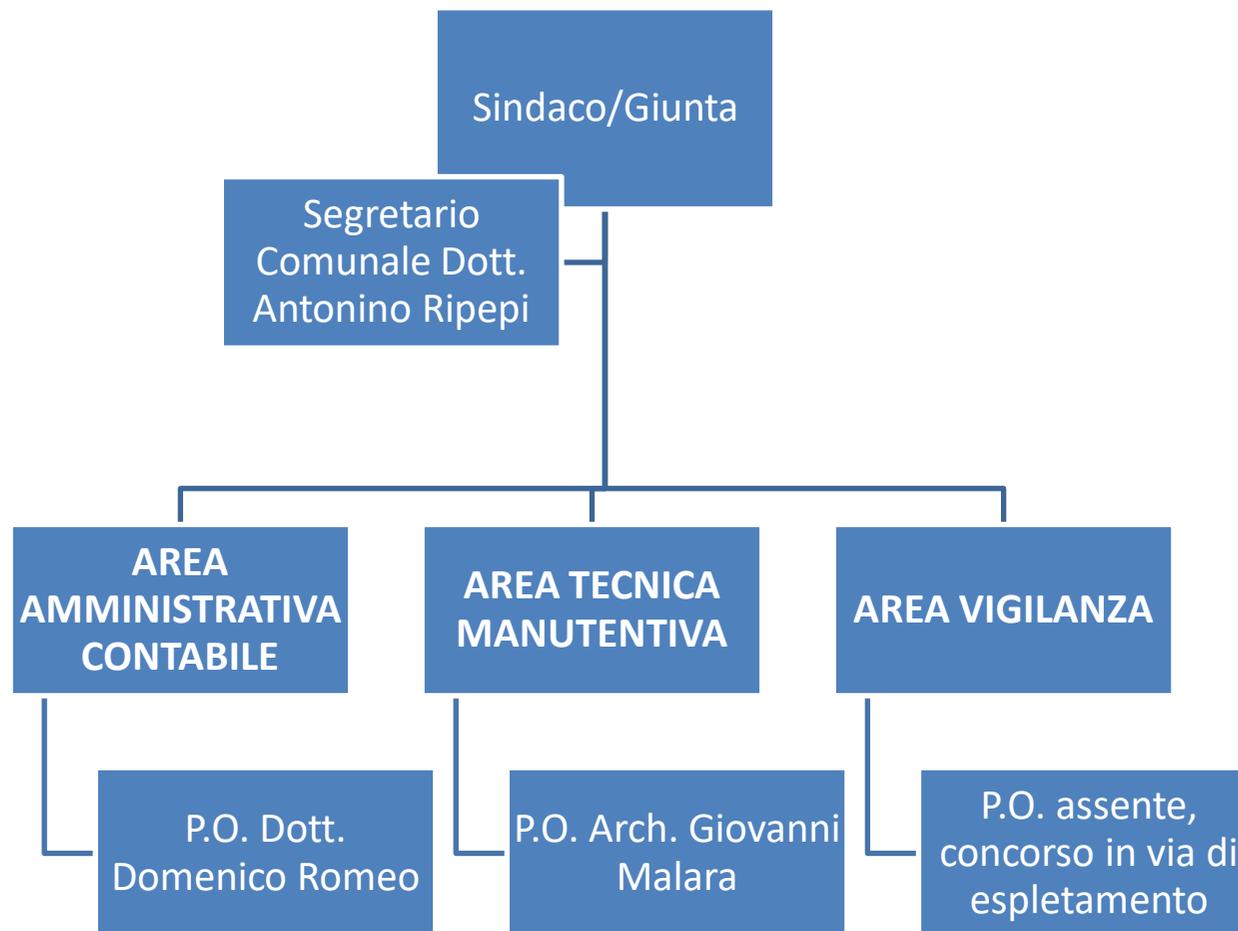
- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto, ove disponibili, anche dei risultati, conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance. Gli obiettivi sono definiti su base triennale, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dalla rispettiva Giunta comunale, sentito il Segretario generale che a sua volta consulta i responsabili delle unità organizzative ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Essi si articolano in:
 - 1) obiettivi strategici, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
 - 2) obiettivi operativi dell'Amministrazione programmati, in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione. Nel caso di gestione associata di funzioni gli obiettivi operativi relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, devono essere comunque definiti gli obiettivi operativi per consentire la continuità dell'azione amministrativa;
- 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;

Sono stati altresì individuati degli indicatori di risultato, attraverso cui è possibile acquisire le informazioni da cui scaturiscono **valori veri** e risultati adeguati agli stessi obiettivi.

Il ricorso agli indicatori permette di esprimere una valutazione delle attività dell'ente, monitorando sia quantitativamente, sia qualitativamente, le attività in un determinato periodo temporale, che si prefiggono di raggiungere, confrontando i valori ottenuti con quelli desiderati – target – in corrispondenza di una determinata attività assegnata.

Non essendo stato possibile definire il piano nei primi mesi dell'anno si è ritenuto opportuno assegnare degli obiettivi, compatibili con le risorse finanziarie già stanziare, con le priorità nel frattempo emerse e con il tempo rimanente; gli obiettivi assegnati sono inoltre legati ad adempimenti oggettivamente verificabili.

ORGANIGRAMMA ENTE



RISORSE UMANE

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE

Settore finanziario;

Settore amministrativo;

RESPONSABILE

DOMENICO ROMEO

RISORSE UMANE

FRANCESCA CONDEMI

ANTONINA D'AGUI'

PASQUALINA FRANCA PETRULLI

DANIELA NUCERA

AREA TECNICA MANUTENTIVA

Patrimonio - lavori pubblici – edilizia privata – gestione appalti– urbanistica
gestione territorio – viabilità – servizi depurazione, idrici e elettrici – servizi necroscopici -smaltimento rifiuti
illuminazione pubblica – campagna antincendio – manutenzione beni immobili – sicurezza sul lavoro

RESPONSABILE AREA

GIOVANNI MALARA

RISORSE UMANE

ANNUNZIATO MESIANO

MARIA IMMACOLATA NUCERA

ANTONIA ROMEO

CATERINA MARIA MESIANO

CASILE MARIO GIUSEPPE

COLELLA MARCELLO

CRISEO GIUSEPPE

CUPPARI FRANCESCO

GIANNOTTA VINCENZO

ZAVETTIERI MARIO

OBIETTIVI ESECUTIVO-GESTIONALI

Gli obiettivi di seguito indicati sono gli obiettivi gestionali declinati, con sempre maggior dettaglio, da quelli definiti nella sezione operativa del DUP, con i quali saranno misurate le performance.

In particolare, sono definiti in questa parte gli obiettivi riferiti ai responsabili delle Aree e rappresentano i risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente. Ogni obiettivo gestionale di performance è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e di quelle finanziarie assegnate ad ogni settore.

OBIETTIVO TRASVERSALE TUTTI I SETTORI - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Responsabili	Tutti i Responsabili di Settore
Risorse umane	I dipendenti assegnati ai Settori
<p>Il presente obiettivo, di carattere trasversale, in quanto assegnato a tutti i Responsabili delle Aree presenti all'interno dell'ente, prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale - Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti dei dipendenti pubblici; b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico; c) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; d) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente". 	
Descrizione dell'obiettivo	<p>I Responsabili dovranno adempiere a quanto stabilito nel Piano Prevenzione della Corruzione 2022-2024 approvato con deliberazione di Giunta n. 29 del 21.04.2022 ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Applicare le misure obbligatorie di prevenzione della corruzione, previste nel Piano e in particolare quelle previste all'allegato A); b) Applicare, per i procedimenti di competenza, le misure specifiche di prevenzione della corruzione, previste nel Piano 2020/2022; c) Pubblicazione dati, documenti e informazioni su "Amministrazione trasparente".
Indicatore di risultato	<ul style="list-style-type: none"> a) Report sull'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate del Piano da parte di ciascun responsabile. b) Pubblicazione di tutti i dati, documenti e informazioni di competenza del settore, come indicato nel Piano, su "Amministrazione trasparente", secondo le tempistiche di legge.

Data di conclusione	31 dicembre di ciascun anno.
Pesatura obiettivo	30

AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE

OBIETTIVO N. 1: PREDISPOSIZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA' DELL'ENTE

Responsabile	Domenico Romeo
Risorse Umane	
Descrizione dell'obiettivo	L'obiettivo ha la finalità di sostituire il precedente regolamento di contabilità del Comune di Bova, manifestamente inadeguato nella misura in cui non risultava aggiornato all'armonizzazione contabile di cui al D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.
Indicatore di risultato	a) Predisposizione schema del regolamento b) Predisposizione deliberazione di C.C. per approvazione schema regolamento
Data di conclusione	31/12/2023
Pesatura	80

AREA TECNICA MANUTENTIVA

OBIETTIVO N. 1: STIPULAZIONE CONTRATTI LAVORI DI: "SISTEMAZIONE E ADEGUAMENTO STRADA INTERCOMUNALE BOVA-BOVA MARINA IN AREA A RISCHIO IDROGEOLOGICO"

Responsabile	Giovanni Malara
Risorse Umane	Si rinvia a pag. 4 e 5
Descrizione dell'obiettivo	L'obiettivo ha la finalità di pervenire al perfezionamento delle procedure in "obiettivo".
Indicatore di risultato	Rogito del contratto innanzi al Segretario entro il 30.09.2023.
Data di conclusione	30.09.2023
Pesatura	80

SEGRETARIO COMUNALE

OBIETTIVO N.1 – ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IN MATERIA DI TRASPARENZA

Responsabile

Antonino Ripepi

L'obiettivo prevede, con il supporto e la collaborazione dei Responsabili di servizio dell'ente, l'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", al D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza. In particolare, si dovrà adempiere a quanto prescritto nel "Piano di prevenzione della corruzione e nel programma per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2022/2024 del Comune di Bova.

Descrizione dell'obiettivo

Il Piano prevede diverse "misure", ossia iniziative, azioni, o strumenti di carattere preventivo volte a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente. Il Piano distingue tra "misure comuni e obbligatorie" (in quanto é la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente) e "misure specifiche", ossia misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione, che diventano obbligatorie una volta inserite nel Piano.

Indicatore di risultato

Adempimento alle prescrizioni previste nel "Piano di prevenzione della corruzione e nel programma per la trasparenza e l'integrità triennio 2020/2022". Per quanto concerne il monitoraggio della tempestività e completezza della pubblicazione dei dati indicati dal D.Lgs. 33/2013, si avrà riguardo alla percentuale di dati pubblicata.

Data di conclusione

30.09.2023

Pesatura

20

OBIETTIVO N. 2: REDAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)	
Responsabile	Antonino Ripepi
Descrizione dell'obiettivo	L'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021, ha introdotto l'obbligo dell'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Il piano di durata triennale, ma da aggiornare annualmente, ha contenuti trasversali che interessano l'intera struttura organizzativa dell'ente. Si tratta di un documento unico che sostituirà il Piano degli obiettivi, il Piano operativo del lavoro agile e il Piano della formazione, il Piano triennale del fabbisogno del personale, il Piano anticorruzione (PTPCT) e che dovrà, inoltre, contenere: - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Il P.I.A.O. dovrà anche definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.
Indicatore di risultato	Adozione deliberazione ricognitiva Approvazione del P.I.A.O.
Data di conclusione	31/08/2023
Pesatura	80