



*Comune di Acquariva Collecroce*  
*Provincia di Campobasso*

**PIANO DELLA PERFORMANCE – PIANO DETTAGLIATO  
DEGLI OBIETTIVI GESTIONALI ANNI 2023-2025  
E OBIETTIVI PER L'ANNAULITA' 2023**

## **INTRODUZIONE - IL PIANO DELLA PERFORMANCE ED IL PIANO DEGLI OBIETTIVI**

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal d.lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta); si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

La **performance organizzativa** esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, mentre la **performance individuale** rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il *Piano degli Obiettivi* è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance, in coerenza con quanto previsto nel PTPCT adottato dall'Ente.

Il Piano delle Performance-Obiettivi è composto in collegamento al D.U.P. vigente del Comune di Acquaviva Collecroce, adottato con delibera del Consiglio comunale n. 15 del 08.08.2022 nel quale viene dato conto del contesto esterno del Comune che serve a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e del contesto interno, nonché degli indirizzi strategici dell'Amministrazione da cui il presente piano parte per definire gli indirizzi operativi di gestione e gli obiettivi operativi.

Invero, il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle "*Linee programmatiche di mandato*", che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione e rappresentano le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato.

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal d.lgs. n. 118/2011, è stato introdotto il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) che costituisce uno dei principali strumenti d'innovazione inserito nel sistema di programmazione degli enti locali: è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio.

Quindi sulla base del D.U.P. e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce il Piano Esecutivo di Gestione (laddove adottato) ed il Piano dettagliato di Obiettivi, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai singoli Responsabili dei servizi.

Considerato lo slittamento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione degli enti locali al 30 aprile 2023, nelle more dell'adozione del DUP 2023, salvo ulteriori proroghe, il Comune intende dotarsi di un piano degli obiettivi e della performance finalizzato ad aprire il ciclo della performance sin

dall'inizio dell'anno, in coerenza con i principi della programmazione, della misurazione del merito e, più in generale, del buon andamento dell'amministrazione.

Il presente documento viene pubblicato nella apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente e consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale.

Il ciclo della performance si conclude con la Relazione sulla performance, anch'essa pubblicata nella sezione amministrazione trasparente, che consente di conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

Ai sensi dell'art. 169, co. 3 bis, del d.lgs. n. 267/2000, come da ultimo modificato con il d.lgs. n. 118/2011 a sua volta modificato dal d.lgs. n. 126/2014 in materia di Bilancio armonizzato, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL ed il piano della performance di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.

Questo comune, avendo una popolazione inferiore a 15.000 abitanti, non è obbligato ad adottare il piano esecutivo di gestione, mentre rimane obbligato all'adozione del piano della performance ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. n. 150/09.

### **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Come da deliberazione della Giunta comunale del 15.06.2020, n. 20, l'organizzazione del Comune di Acquaviva Collecroce è articolata in 3 unità organizzative, ciascuna delle quali è affidata ad un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa, come schematizzato nella tabella di seguito riportata, mentre l'Area Vigilanza è posta sotto la diretta responsabilità del Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388:

| <b>Servizio</b>           | <b>Categoria</b>   |
|---------------------------|--|
| I) Amministrativo         | D (interim)  |
| II) Economico-Finanziario | D  |
| III) Tecnico              | D  |
| IV) Vigilanza             | Responsabilità del Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388 |

Alla data del 31.01.2023 lavorano presso il Comune di Acquaviva Collecroce n. 7 dipendenti, di cui n. 3 a tempo indeterminato e n. 4 a tempo determinato, come riassunto nella seguente tabella.

| <b>Servizio</b>              | <b>Categoria</b> | <b>Tipologia contrattuale</b>             |
|------------------------------|------------------|---|
| <b>Amministrativo</b>        | C                | Tempo determinato (quiescenza)            |
|                              | B                | Tempo determinato (art. 557)              |
| <b>Economico-Finanziario</b> | D                | Tempo determinato (art. 557-art. 14 CCNL) |
|                              | C                | Tempo determinato (art. 557)              |
| <b>Tecnico</b>               | D                | Tempo indeterminato                       |
|                              | A                | Tempo indeterminato (18 ore)              |
|                              | B                | Tempo indeterminato (18 ore)              |

|                  |   |         |
|------------------|---|---------|
| <b>Vigilanza</b> | - | vacante |
|------------------|---|---------|

Nel corso del 2022 il Comune, in sostituzione del personale a tempo determinato, ha avviato 3 concorsi per l'assunzione delle seguenti figure professionali, che entreranno in servizio nel corso del 2023, come riassunto nella seguente tabella.

| <b>Servizio</b>              | <b>Categoria</b> | <b>Tipologia contrattuale</b> |
|------------------------------|------------------|-------------------------------|
| <b>Economico-Finanziario</b> | D                | Tempo indeterminato (pieno)   |
| <b>Amministrativo</b>        | C                | Tempo indeterminato (24 ore)  |
| <b>Vigilanza</b>             | C                | Tempo indeterminato (12 ore)  |

Pertanto, entro la fine dell'esercizio 2023, l'organico del Comune sarà così composto:

| <b>Servizio</b>              | <b>Categoria</b> | <b>Tipologia contrattuale</b> |
|------------------------------|------------------|-------------------------------|
| <b>Amministrativo</b>        | C                | Tempo indeterminato (24 ore)  |
| <b>Economico-Finanziario</b> | D                | Tempo indeterminato (pieno)   |
| <b>Tecnico</b>               | D                | Tempo indeterminato (pieno)   |
|                              | A                | Tempo indeterminato (18 ore)  |
|                              | B                | Tempo indeterminato (18 ore)  |
| <b>Vigilanza</b>             | C                | Tempo indeterminato (12 ore)  |

Coerentemente con i principi di programmazione e valorizzazione del merito, il Comune intende predisporre il presente piano degli obiettivi e della performance tenendo conto delle nuove assunzioni.

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI: SISTEMA DI MISURAZIONE**

Il Comune di Acquaviva Collecroce, con deliberazione della Giunta Comunale, definisce annualmente gli obiettivi strategici e operativi dei Servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Inoltre la performance organizzativa del singolo Servizio rileva ai fini della valutazione dei singoli dipendenti assegnati al Servizio stesso.

Per la misurazione e la valutazione della **performance organizzativa** di ciascun Servizio (Amministrativo, Economico-Finanziario, Tecnico, Polizia Locale) è previsto un **punteggio massimo di 100 punti**.

Gli obiettivi operativi sono individuati nell'ambito degli obiettivi strategici formulati in coerenza con le linee programmatiche di mandato, con il DUP e con gli altri documenti di programmazione dell'Ente.

Per ciascun obiettivo operativo sono previsti punteggi massimi in base all'incidenza sul risultato finale ("peso dell'obiettivo").

Il punteggio di un obiettivo operativo può essere uguale o diverso da quello degli altri obiettivi.

Primo esempio: Al Servizio X vengono assegnati 5 obiettivi operativi cui viene attribuita lo stesso punteggio massimo =  $20 + 20 + 20 + 20 + 20 = 100$

Secondo esempio: Al Servizio Y vengono assegnati 3 obiettivi operativi cui viene attribuita una diversa incidenza percentuale =  $30 + 40 + 30 = 100$ .

Ai fini della determinazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi e della valutazione, quindi, della performance organizzativa di ciascun Servizio, nel caso di raggiungimento parziale di un certo obiettivo operativo, sarà attribuito un punteggio proporzionale al grado di raggiungimento dello stesso.

La misurazione della performance organizzativa quindi deriva dalla sommatoria dei punteggi acquisiti in base al grado di raggiungimento degli obiettivi.

La misurazione della performance organizzativa è svolta dal nucleo di valutazione o, in mancanza di nucleo nominato, dal segretario comunale.

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMA DI MISURAZIONE**

Per la misurazione e la valutazione della **performance individuale** di ciascun dipendente è previsto un **punteggio massimo di 100 punti**.

Il punteggio della performance organizzativa del Servizio assume rilevanza anche ai fini della **valutazione individuale del personale dipendente** dell'Ente, sulla base dei criteri di seguito esplicitati:

### **Responsabili di Servizio**

| <b>Punteggio performance organizzativa del Servizio</b> | <b>Risultato ai fini della valutazione</b>               | <b>Punteggio ai fini della valutazione individuale</b> |
|---|--|--|
| Fino al 25%   | Raggiungimento di nessun obiettivo                       | 0  |
| Dal 25% al 50%  | Raggiungimento parziale ed insufficiente degli obiettivi | 10   |
| Dal 51% al 70%  | Sufficiente livello di raggiungimento obiettivi          | 15   |
| Dal 71% al 90%  | Buon livello di raggiungimento obiettivi                 | 20   |
| Dal 91% a 100%  | Ottimo livello di raggiungimento degli obiettivi         | 25   |

### **Dipendenti appartenenti alle categorie A-B-C-D non titolari di Posizione Organizzativa**

| <b>Punteggio performance organizzativa del Servizio</b> | <b>Risultato ai fini della valutazione</b> | <b>Punteggio ai fini della valutazione individuale</b> |
|---|--|--|
| Fino al 25%   | Raggiungimento di nessun obiettivo         | 0  |

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| Dal 25% al 50%  | Raggiungimento parziale ed insufficiente degli obiettivi | 10 |
| Dal 51% al 70%  | Sufficiente livello di raggiungimento obiettivi          | 15 |
| Dal 71% al 90%  | Buon livello di raggiungimento obiettivi                 | 20 |
| Dal 91% al 100% | Ottimo livello di raggiungimento degli obiettivi         | 25 |

La restante parte della valutazione individuale sarà misurata in base alla sommatoria dei seguenti fattori:

- 1) Rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del codice di condotta dei dipendenti del Comune di Acquaviva Collecroce (fino a 20 punti)
- 2) Capacità di svolgere gli adempimenti del proprio Ufficio in anticipo rispetto alle scadenze (fino a 25 punti)
- 3) Flessibilità nello svolgimento di compiti ulteriori rispetto a quelli spettanti (fino a 30 punti).

La misurazione della performance individuale è svolta:

- per il personale privo di posizione organizzativa, dal responsabile del Servizio;
- per i titolari di p.o. dal nucleo di valutazione o, in mancanza di nucleo nominato, dal segretario comunale.

La misurazione della performance individuale costituisce condizione imprescindibile per l'erogazione delle retribuzioni di risultato.

### **OBIETTIVI TRIENNALI DEI SERVIZI 2023-2025**

In coerenza con le linee programmatiche di mandato e con l'ultimo DUP approvato, gli obiettivi triennali dei Servizi comprendono:

- Trasparenza e partecipazione: migliorare il portale web per renderlo punto di contatto della cittadinanza;
- Funzioni comunali: Efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, razionalizzazione dei costi e risultato di amministrazione non negativo;
- Politiche sociali: politiche attive per la popolazione anziana, accesso a finanziamenti pubblici per il contenimento della disoccupazione e dell'esodo giovanile;
- Viabilità comunale e intercomunale: Utilizzo delle risorse del Patto dello Sviluppo della Regione Molise e della delibera CIPE n. 12/2018;
- PNRR: Attuazione delle linee di intervento previste;
- Contrasto al dissesto idrogeologico: Impiego dei fondi finalizzati alla prevenzione e al contenimento dei fenomeni di dissesto idrogeologico;

### **OBIETTIVI SPECIFICI OPERATIVI DEI SERVIZI ANNO 2023**

Di seguito vengo illustrati gli obiettivi specifici operativi assegnati ai Servizi dell'Ente e agli organi amministrativi apicali, in coerenza con il vigente DUP e con le linee programmatiche di mandato.

## SEGRETERIA COMUNALE

### Risorse umane assegnate:

Nicola Marzulli, segretario titolare in convenzione

### OBIETTIVO N. 1: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

---

| Obiettivo   | Peso % | Scadenza            |
|---|--------|---------------------|
| Redigere il PIAO 2023/2025, comprensivo di piano del fabbisogno del personale, piano anticorruzione, piano delle azioni positive. | 33,33% | Entro il 31.05.2023 |

### OBIETTIVO N. 2: FORMAZIONE DEL PERSONALE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

---

| Obiettivo   | Peso % | Scadenza            |
|---|--------|---------------------|
| Organizzare la formazione del personale del Comune in materia di prevenzione della corruzione, con una o più delle seguenti modalità: lezione frontale, webinar, videocorsi, slide. | 33,33% | Entro il 31.12.2023 |

**OBIETTIVO N. 3: RIPRISTINO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE E DELLA  
CONTRATTAZIONE DECENTRATA - PARTE ECONOMICA**

---

| <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso %</b> | <b>Scadenza</b>     |
|--|---------------|---------------------|
| Valorizzare il merito attraverso il ripristino dell'operatività del sistema di valutazione della performance e l'erogazione delle risorse al personale dipendente per mezzo della contrattazione decentrata integrativa, in conformità alle norme del nuovo CCNL Funzioni Locali 16.11.2022. | 33,33%        | Entro il 31.12.2023 |



## SERVIZIO AMMINISTRATIVO

### Risorse umane assegnate:

Responsabile del Servizio *ad interim*: geom. Monica Perrotta – istruttore direttivo tecnico

Personale in servizio dal 13.02.2023: dott.ssa Chiara Di Paolo – istruttore amministrativo

### **OBIETTIVO N. 1: CONCLUSIONE DELLE ASSUNZIONI DEL PERSONALE ALL'ESITO DEI 3 CONCORSI ESPLETATI NEL 2022**

---

| Obiettivo  | Peso % | Scadenza   |
|--|--------|--|
| Concludere le assunzioni del personale all'esito dei concorsi espletati nel corso del 2022 | 33,33% | Entro il 28.02.2023<br>(obiettivo assegnato alla sola geom. Monica Perrotta) |

### **OBIETTIVO N. 2: GESTIONE DELLE PROCEDURE ELETTORALI 2023 – ELEZIONI REGIONALI**

---

| Obiettivo   | Peso % | Scadenza            |
|---|--------|---------------------|
| Garantire lo svolgimento delle attività propedeutiche alla tornata elettorale 2023 per il rinnovo del Consiglio Regionale e l'elezione del Presidente della Regione.<br>Garantire il servizio di rilascio delle tessere elettorali e il servizio di supporto nelle giornate delle votazioni | 33,33% | Entro il 31.12.2023 |

**OBIETTIVO N. 3: MIGLIORAMENTO DELLA SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE DEL SITO**

---

| <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso %</b> | <b>Scadenza</b>     |
|---|---------------|---------------------|
| Individuazione delle parti carenti della sezione Amministrazione Trasparente e superamento delle criticità. | 33,33%        | Entro il 31.12.2023 |

## SERVIZIO FINANZIARIO

### Risorse umane assegnate:

Responsabile del Servizio *fino al 31.01.2023*: rag. Emilio Racciatti– istruttore direttivo finanziario

Personale in servizio *dal 01.02.2023*: dott. Fausto Bellucci – istruttore direttivo finanziario

**OBIETTIVO N. 1:** REDAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2025 E DEL RENDICONTO DI ESERCIZIO 2022 CON I RELATIVI ALLEGATI. CURA DEI RAPPORTI CON IL REVISORE DEI CONTI E CON LA TESORERIA.

---

| Obiettivo   | Peso % | Scadenza  |
|---|--------|---|
| Redazione del bilancio di previsione 2023/2025 e del rendiconto di esercizio 2022 con i relativi allegati.<br>Collaborazione fattiva con il revisore dei conti e con la tesoreria comunale. | 50%    | Entro il 30.04.2023 limitatamente alla predisposizione dei documenti contabili ed entro il 31.12.2023 con riferimento alla collaborazione con gli organi esterni. |

**OBIETTIVO N. 2:** PERFEZIONAMENTO DELL'ALLINEAMENTO TRA DEBITI SCADUTI CHE RISULTANO AL MEF (PIATTAFORMA P.C.C.) RISPETTO A QUELLI RISULTANTI IN CONTABILITÀ.

---

| Obiettivo   | Peso % | Scadenza            |
|---|--------|---------------------|
| Perfezionamento dell'allineamento tra debiti scaduti che risultano al MEF (piattaforma p.c.c.) rispetto a quelli risultanti in contabilità. | 25%    | Entro il 31.12.2023 |

**OBIETTIVO N. 3: CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E POTENZIAMENTO DELLA RISCOSSIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE**

---

| <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso %</b> | <b>Scadenza</b>     |
|---|---------------|---------------------|
| Lotta all'evasione dei tributi locali e miglioramento della riscossione delle entrate | 25%           | Entro il 31.12.2023 |

## SERVIZIO TECNICO-MANUTENTIVO

### Risorse umane assegnate:

Responsabile del Servizio: geom. Monica Perrotta– istruttore direttivo tecnico

Personale assegnato: n. 2 operai comunali

### OBBIETTIVO N. 1: MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI DISSESTO IDROGEOLOGICO

---

| Obiettivo  | Peso % | Scadenza            |
|--|--------|---------------------|
| Affidamento dei lavori di messa in sicurezza dal rischio idrogeologico del centro abitato – Euro 400.000 | 33%    | Entro il 31.12.2023 |

### OBBIETTIVO N. 2: AFFIDAMENTO DEI LAVORI DI MIGLIORAMENTO SISMICO DELL'EDIFICIO SEDE DEL MUNICIPIO

---

| Obiettivo  | Peso % | Scadenza            |
|--|--------|---------------------|
| Affidamento dei lavori di miglioramento sismico dell'edificio sede del municipio – Euro 172.816,50 | 33%    | Entro il 31.12.2023 |

### OBIETTIVO N. 3: PIANO NEVE

---

| <b>Obiettivo</b>   | <b>Peso %</b> | <b>Scadenza</b>     |
|--|---------------|---------------------|
| Attuazione del piano neve 2022/2023 e predisposizione del piano neve 2023/2024 da sottoporre alla Giunta | 33%           | Entro il 31.12.2023 |

## UFFICIO VIGILANZA

### Risorse umane assegnate:

Responsabile del Servizio: Francesco Trolio ex art. 53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388

Personale in servizio *dal 01.02.2023*: Pina Di Iulio – istruttore di vigilanza

### OBIETTIVO N. 1: CONTROLLO DEL TERRITORIO

---

| Obiettivo  | Peso % | Scadenza            |
|--|--------|---------------------|
| Incremento delle attività di vigilanza e controllo nel centro urbano | 33,33% | Entro il 31.12.2023 |

### OBIETTIVO N. 2: TUTELA DEL DECORO URBANO

---

| Obiettivo   | Peso % | Scadenza            |
|---|--------|---------------------|
| Salvaguardia del decoro urbano attraverso il coordinamento delle attività di pulizia, igiene e disinfestazione del territorio | 33,33% | Entro il 31.12.2023 |

### **OBIETTIVO N. 3: PREVENZIONE E CONTRASTO AL RANDAGISMO**

---

| <b>Obiettivo</b>  | <b>Peso %</b> | <b>Scadenza</b>     |
|---|---------------|---------------------|
| Gestione del fenomeno del randagismo: prevenzione; segnalazioni alle autorità preposte delle situazioni di mancato rispetto delle norme igienico-sanitarie e delle norme in materia di benessere animale; attuazione delle misure di contenimento conseguenti all'accalappiamento | 33,33%        | Entro il 31.12.2023 |