



**COMUNE DI VERBICARO**  
**Provincia di COSENZA**  
[www.comune.verbicaro.cs.it](http://www.comune.verbicaro.cs.it)

**Approvato con delibera di Giunta Comunale n.18 del 23.02.2022**

**PIANO DELLA PERFORMANCE**

**TRIENNIO 2023-2025**

**ANNUALITA' 2023**

## PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

### I principi

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. prevede che le amministrazioni pubbliche devono porre in essere 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.

Nel piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.L.vo n. 150, della durata triennale, vengono indicati gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Nella stesura del piano vengono rispettati i seguenti principi generali, caratterizzanti il piano stesso:

- Trasparenza (*pubblicazione sul sito del piano*);
- Immediata intelligibilità (*il piano deve essere facilmente comprensibile*);
- Veridicità e verificabilità (*i contenuti del piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati*);
- Partecipazione (*nella stesura del piano va coinvolto il personale*);
- Coerenza interna ed esterna (*i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi*);
- Orizzonte pluriennale (*l'arco di riferimento è il triennio*).

Il piano costituisce quindi il collegamento tra relazione previsionale e programmatica - bilancio preventivo - indirizzi e direttive che emanate o che potrebbero essere emanate in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, in quanto è dai documenti di programmazione che si ricavano gli obiettivi e sul perseguimento di essi (*accanto alle competenze*) si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 prevede il seguente iter in materia di lavoro, valutazione e controllo.

In realtà il lavoro si deve sviluppare per obiettivi e deve esserci la valutazione dei risultati secondo quanto previsto dal Regolamento sulla Performance.

Tutto ciò avviene con l'elaborazione di documenti di pianificazione e di rendicontazione, sostenuti dalla trasparenza e dalla comunicazione (*interna ed esterna*), processo attraverso il quale l'Ente rende chiari agli stakeholder i risultati.

Tutta la struttura organizzativa deve essere coinvolta nella esplicitazione, nel monitoraggio e nella valutazione della performance.

La delibera Civit 89/2010 precisa la definizione di performance, ovvero il “contributo (*risultato e modalità di raggiungimento del risultato*) che un soggetto (*unità organizzativa, team, singolo individuo*) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita”.

Infatti è necessario preliminarmente evidenziare che l’introduzione del ciclo della performance nell’organizzazione del lavoro pubblico è un istituto giuridico finalizzato a verificare, nell’ambito della preliminare programmazione dell’ente, l’attività svolta per la collettività mediante l’erogazione dei servizi e con interventi sul territorio.

L’art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che ogni amministrazione adotti con apposito provvedimento il proprio sistema di misurazione e valutazione delle performance e questo Comune è dotato del Regolamento sulla Performance.

## **Il piano delle performance**

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli obiettivi finali ed intermedi per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell’Amministrazione, dei dirigenti (*titolari di P.O.*) e dei dipendenti non dirigenti.

Gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizione organizzativa 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.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (*quest’ultima suddivisa fra responsabili di settore e contributi individuali in interventi di gruppo*).

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all’art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- A. Definizione e assegnazione** degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- B. Misurazione e valutazione** della performance, organizzativa e individuale;
- C. Utilizzo dei sistemi premianti**, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- D. Rendicontazione dei risultati** agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Con il presente documento s'intende:

- ✓ Sviluppare maggiore coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'ente;
- ✓ Potenziare il collegamento tra le politiche e gli obiettivi strategici (*contenuti nel programma di mandato*), con gli obiettivi di innovazione (*derivati dal programma di mandato e dal Documento Unico di Programmazione*) e con la operatività dell'ente (*macroattività del Piano della Performance*);
- ✓ Creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'Ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;

La realizzazione del Piano della Performance avverrà in maniera progressiva cercando di realizzare un documento quanto più possibile "leggero", tenuto conto della reale difficoltà legata all'implementazione dello strumento negli Enti di piccola dimensione demografica. Si è quindi cercato di mettere a sistema nel Piano della Performance molteplici informazioni di cui l'Ente già dispone, talvolta sparse in diversi documenti o rendicontazioni.

La logica di fondo è quella del "miglioramento continuo";

per cambiare in meglio è, prima di tutto, necessario misurare e conoscere.

## PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'insieme dei documenti costituiti dal Documento Unico di Programmazione, nonché il piano dettagliato degli obiettivi (*PDO*), se adottato, costituiscono il Piano della Performance del Comune di VERBICARO.

### **Piano della performance: programmi e progetti dell'Amministrazione**

Ogni programma è composto da più progetti ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire.

### **I documenti del piano della performance**

- a) Documento Unico di Programmazione (*DUP*);
- b) Piano degli Obiettivi (*PDO*), contenuto nel presente Piano ;
- c) eventuali direttive ed indirizzi che saranno emanati.

Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun responsabile e in ciascun dipendente comunale assegnato ai vari settori dell'ente il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

### **La relazione sulla performance**

La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 c. 1 lett. b del decreto, deve essere adottata entro il 30 giugno di ogni anno. Detta Relazione 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", è pienamente assimilabile alla Relazione della gestione ed alla Relazione al rendiconto della gestione, che l'Ente è già tenuto ad adottare.

Pertanto, i documenti della relazione sulla performance sono i seguenti:

1. Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. 267/2000;
2. Relazione al rendiconto della gestione di cui all'art. 231 del D. Lgs. 267/2000;
3. Referto sul controllo di gestione.

### **Il processo di valutazione**

Obiettivo principale del processo di misurazione e valutazione della performance è quello di:

1. Consentire la massima chiarezza, anche ai fini di una piena condivisione, delle funzioni e delle responsabilità attribuite ad ogni soggetto e struttura che sono coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance.
2. Consentire il coordinamento tra i diversi soggetti e strutture.
3. Dotare l'amministrazione di uno strumento di monitoraggio dell'effettivo funzionamento del sistema.

### **I soggetti coinvolti**

Il decreto 150/2009 definisce le funzioni dei soggetti e le composizioni degli organi coinvolti nel ciclo delle performance. Sono pertanto coinvolti:

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo.
2. L'organo di valutazione o il nucleo di valutazione.
3. I Responsabili degli uffici e servizi titolari di Posizione Organizzativa.

## **3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI.**

Citando la delibera CIVIT 112/2010: "In questa parte sono esposti i principali elementi del Piano che sono di interesse immediato per i cittadini e gli altri stakeholder esterni riportando, ad esempio, informazioni sulle finalità del documento, sulle strategie in atto e sugli obiettivi generali da perseguire".

### **Chi siamo**

L'organigramma del Comune di VERBICARO alla data odierna è quello delineato con la dotazione organica vigente.

<b>SETTORE</b>	<b>PERSONALE IN DOTAZIONE</b>	<b>FUNZIONE/RUOLO</b>	<b>CAT. INQ.</b>	<b>PROFILO</b>
<b>AFFARI GENERALI</b>	Cirimele Luciana	Istruttore Amministrativo	Cat. C/3	Istruttore Amministrativo Responsabile p.o.
	Di Giorno Rosetta	Assistente Sociale	Cat. D/4	Istrutt. Direttivo Servizi Sociali
	Covelli Giusy	Istruttore	Cat. C/1	Servizi Demografici
	Lucchese Pietro	Usciere	Cat. A/3	Usciere
	Tufo Rosanna	Addetto Servizi Amm.vi	Cat. A/1	Operatore
	Silvestri Rachele	Addetto Biblioteca	Cat. A/1	Operatore
	Silvestri Maria Franca	Addetto Servizi Amm.vi	Cat. A/1	Operatore
<b>FINANZIARIO</b>	Di Leone Vincenzo	Istruttore Direttivo Contabile	Cat. D/1	Istrutt. Direttivo Contabile
	Petrantuono Maria	Collaboratore	Cat. C/1	Istruttore
	Ruggiero Carmelina	Addetto Ufficio Ragioneria	Cat. A/1	Operatore
<b>VIGILANZA</b>	Sica Giuseppe	Responsabile di Settore - Pos. Org.	Cat D/2	Istruttore Direttivo Polizia Locale
	Campilongo Maria Grazia	Agente Polizia Locale	Cat. C/1	Agente Polizia Locale
	Lucchese Rosanna	Agente Polizia Locale	Cat. C/1	Agente Polizia Locale
<b>LAVORI PUBBLICI - MANUTENTIVO</b>	Lucia Luigi	Responsabile di Settore - Pos. Org.	Cat. D/1	Istruttore Direttivo Tecnico
	Cava Gino	Istruttore Tecnico	Cat. C/1	Istruttore – Coordinatore servizi esterni
	Lucchese Oreste	Addetto all'Ufficio Tecnico	Cat. A/1	Operatore
	Fortunato Santo	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Silvestri Pasquale	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Marino Rosetta	Addetto ai servizi di	Cat. A/1	Operatore

		settore		
	Raimondi Rosetta	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Di Napoli Ciro	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Arieta Guido	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Casella Gino	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Gamba Franco	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Riccetti Francesco	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Russo Giovanni	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Sgamba Salvatore	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Cirimele Vincenzino	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Guerrisi Gianfranco	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1 p.t.:	Operatore
	Marino Giuseppe	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Russo Tonino	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Annuzzi Gianfranco	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Cascino Aldo	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
<b>URBANISTICA</b>	Lucia Luigi	Responsabile di Settore - Pos. Org.	Cat. D/1	Istruttore Direttivo Tecnico
	Lucchese Battista	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore
	Palma Egidio	Addetto ai servizi di settore	Cat. A/1	Operatore

### **Come operiamo**

Il Comune di VERBICARO opera con l'intento di rappresentare la comunità locale, di promuoverne lo sviluppo e favorirne un'armoniosa esistenza nel rispetto delle normative nazionali.

Il Comune svolge sia funzioni amministrative proprie sia funzioni delegate dallo Stato, tra le quali per esempio i compiti di anagrafe e protezione civile.

L'evoluzione normativa di questi ultimi anni ha portato una decentralizzazione amministrativa verso gli Enti locali, in modo che essi possano gestire direttamente parte degli interessi e delle normative che interessano il territorio di loro competenza.

Tramite la presenza fissa sul territorio il Comune eroga i propri servizi alla cittadinanza.

#### **4. IDENTITÀ**

Riprendendo quanto detto dalla delibera Civit 112/2010: “questa sezione del piano definisce in modo sintetico l’identità dell’organizzazione” andando ad approfondire l’argomento prendendo in considerazione nello specifico l’amministrazione, il mandato istituzionale e la missione e, infine, l’albero delle performance.

##### **Mandato Istituzionale e Missione**

L’Amministrazione opera al fine di perseguire le finalità istituzionali delegategli.

Il Comune nel proprio operato si conforma ai seguenti principi e criteri: agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione da parte dei responsabili di settore.

La missione istituzionale è interpretata secondo le priorità contenute nel programma di mandato relativo allo stesso mandato amministrativo: in tale documento è rappresentata l’ipotesi di sviluppo desiderato per la comunità.

Nello specifico si fa rinvio all’art. 118 della Costituzione, alla legge 122/2010 e alla legge 42/2009, da cui si evidenzia come al momento le funzioni fondamentali del Comune siano:

- a) funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo;
- b) funzioni di polizia locale;
- c) funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e quelli di assistenza scolastica e refezione, nonché l’edilizia scolastica;
- d) funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti;
- e) funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell’ambiente, fatta eccezione per il servizio di edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia nonché per il servizio idrico integrato;
- f) funzioni del settore sociale.

##### **L’albero delle performance**

L’albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all’interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell’ente.

#### **5. I PROGRAMMISTRATEGICI**

L’Amministrazione ha individuato, fra tutti i programmi e progetti contenuti nei propri strumenti di programmazione/pianificazione, una serie di programmi ritenuti

strategici. Ogni programma è composto da almeno un progetto ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione. Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientrerà fra indici per la valutazione della performance del Comune.

### Albero delle performance

Mandato Istituzionale	Area strategica	Obiettivi Operativi	Responsabili			
Linee Programmatiche Dup Disposizioni specifiche	Settore Affari Generali	Pubblicazione atti di competenza nella sezione Amministrazione Trasparente.	50	Luciana CIRIMELE		
		----- Monitoraggio del contenzioso in corso ai fini della determinazione del fondo relativo -----	50			
	Settore Finanziario	Redazione bilancio di previsione nei termini di legge.	50		Vincenzo DI LEONE	
		----- Redazione rendiconto dell'esercizio 2021 nei termini di legge. -----	50			
	Settore Tecnico LL.PP.		Implementazione raccolta differenziata – aumento della percentuale rispetto al 2021		40	Luigi LUCIA
			----- Predisposizione regolamenti normativa appalti D.Lgs. 50/2016 -----		30	
----- Pubblicazione atti di competenza nella Sezione Amministrazione Trasparente.			30			

	Settore Tecnico Urbanistica	Monitoraggio impianto di depurazione.	30	Luigi LUCIA
		Smaltimento pratiche arretrate condono edilizio .	35	
		Gestione SUE	35	
	Settore Polizia Locale	Intensificazione della vigilanza sul territorio comunale	30	Giuseppe SICA
		Intensificazione del controllo circolazione stradale .	35	
		Pubblicazione atti di competenza nella Sezione Amministrazione Trasparente	35	
	Segretario Comunale	Aggiornamento PTPC e relativi allegati	50	
		Stipula CCDI 2022	50	

## 6. COMUNICAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

La comunicazione verso l'esterno avverrà in via principale mediante diffusione sul sito istituzionale dell'ente.

## 7. COLLEGAMENTO CON ANTICORRUZIONE

Nessun premio potrà essere distribuito se non saranno state adempiute le formalità del piano triennale anticorruzione.

Allo stesso modo sarà escluso dalla distribuzione di qualsiasi voce di salario accessorio il dipendente a carico del quale saranno accertate inadempienze rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione .