



Comune di Stignano

(Provincia di Reggio Calabria)

Piano della performance 2023

(Sottosezione 2.2. *Performance* del PIAO 2023/2025)

INDICE

1	Premessa	4
2	Sintesi delle informazioni di interesse	6
2.1	Contesto interno.....	6
2.2	Struttura organizzativa	7
2.3	Contesto esterno	8
3	Processo di elaborazione del piano.....	9
4	Performance organizzativa e individuale	10
4.1	Performance generale di Ente	10
4.2	Performance organizzativa	10
4.3	Performance Individuale	10
4.4	Performance organizzativa e correlazione con il PTPC	12
4.5	Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio	12
5	Obiettivi del Piano della performance	13
5.1	Obiettivi Strategici	13
5.2	Obiettivi Operativi per centri di responsabilità	15
5.2.1	Area Amministrativa	15
5.2.2	Area Finanziaria	16
5.2.3	Area Tecnica	17

5.2.4	Segretario generale	18
5.3	Obiettivi individuali.....	18
5.3.1	Segretario generale e responsabili di settore	18
6	Monitoraggio infra-annuale	21

1 Premessa

Il Comune di Stignano, con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 21.04.2022, ha approvato il nuovo Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale (da qui in avanti denominato “*Regolamento*”), con il quale l’Ente ha adeguato il sistema precedente alle modifiche intervenute con i decreti attuativi della legge delega n. 124/2015 e, in particolare, il D.lgs. 97/2016 e il D.lgs. 74/2017.

Tale regolamento prevede, all’art. 6, comma 2, che “*Nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio (e dunque anche nelle more dell’approvazione dello stesso nei termini di legge) e conseguentemente del piano esecutivo di gestione, viene approvato un Piano della performance provvisorio che, con le necessarie rimodulazioni, confluirà nell’apposita sezione del Peg*”; tale specifica previsione è attuativa del comma 1-ter dell’art. 5 del D.lgs. 150/2009, introdotto dal D.lgs. 74/2017.

L’art. 169, comma 3-bis, del D.lgs. 267/2000, stabilisce che “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il Piano della Performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”.

Nell’ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l’articolo 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto nell’ordinamento il *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO). La disposizione appena evocata prevede che il nuovo documento di programmazione debba essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - , ed è destinato ad accorpate, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il quadro normativo introdotto dall’articolo 6 del D.L. n. 80/2021 è stato completato con l’approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6 e, in particolare:

- con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, con il quale sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- con il decreto 30 giugno 2022, n. 132, adottato dal Ministro della Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, che ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

In particolare, l’art. 1 del richiamato D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, rubricato “*Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” ha precisato che devono intendersi soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti agli strumenti di programmazione *ivi* elencati, fra i quali figura anche il Piano della performance.

Inoltre, l'art. 2 del citato decreto del Ministro della Pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, nel disciplinare la composizione del Piano integrato di attività e organizzazione prevede che lo stesso contenga la scheda anagrafica dell'amministrazione e che sia suddiviso in sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione.

Più in dettaglio, l'art. 3 del richiamato D.M. n. 132/2022, nel definire la struttura della Sezione *Valore pubblico, Performance e Anticorruzione*, colloca, fra l'altro, al suo interno la sottosezione di programmazione *Performance*, destinata ad accogliere i contenuti tipici del Piano della Performance, di cui ricalca sostanzialmente - in un'ottica di semplificazione ed integrazione con le altre sottosezioni - struttura e composizione, dovendo essere predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n. 150 del 2009 ed essendo finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Ne consegue che il presente Piano della performance identifica i contenuti della Sezione di Programmazione n. 2: *Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - Sottosezione 2.2 Performance* del PIAO 2023/2025, di prossima adozione.

Il Piano della performance 2023 è strutturato in due parti:

- una parte generale che riporta i dati principali del contesto esterno e interno dentro il quale si sviluppa l'azione amministrativa dell'Ente ed espone il processo di elaborazione del Piano, il livello di coinvolgimento delle strutture dell'ente e una sintesi degli obiettivi strategici ed operativi di performance;
- una parte di dettaglio nella quale sono sviluppati gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali del Segretario generale e dei responsabili di settore.

Nella parte di dettaglio, il Piano della performance comprende:

- a) gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- b) gli obiettivi operativi, con valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- c) gli obiettivi individuali annuali del Segretario generale e dei responsabili delle strutture apicali e assimilate.

2 Sintesi delle informazioni di interesse

2.1. Contesto interno

L'assetto organizzativo attualmente in vigore nell'ente è quella risultante dal Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della G.C. n. 52 del 09.07.2008, che disciplina la struttura organizzativa dell'Ente articolandola in Settori o Aree, Servizi ed Uffici.

In particolare, la struttura organizzativa di vertice dell'Ente si articola in n. 3 Settori/Aree, e precisamente:

- a) Amministrativo;
- b) Tecnico;
- c) Contabile.

Stante la carenza di personale di ruolo inquadrato nell'Area dei *Funzionari di Eleva Qualificazione* (ex Cat. D), e la difficoltà di stipulare convenzioni per l'utilizzo congiunto di personale in servizio presso altri comuni, due dei tre incarichi di posizione organizzativa sono assegnati ad unità di personale assunto a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (Area Economico-Finanziaria e Tecnica), mentre il terzo (Area Amministrativa) - in precedenza avvocato dal Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge n. 388/2000 - con decorrenza dal 03.04.2023 è stato assegnato ad una dipendente del Comune di Gioiosa Jonica, assunta presso il Comune di Stignano a tempo parziale e determinato ex art. 1, comma 557, della l. n. 311/2004.

Una significativa condizione di carenza di personale si registra anche con riferimento alle altre categorie giuridiche di inquadramento del personale. Al riguardo può tornare utile rammentare come nella dotazione organica approvata dal Comune nel 2021 (con deliberazione n. 25 del 24.04.2021 - allegato D), si evidenziasse una carenza di personale drammatica, risultando allora in servizio **a tempo indeterminato** solo n. 4 unità di personale (di cui n. 2 Cat. C e n. 2 Cat. B), cui si affiancavano n. 10 unità di personale (di cui n. 5 Cat. B e n. 5 Cat. A) assunte a tempo determinato e parziale, provenienti dal bacino ex LPU/LSU.

In esito al percorso di stabilizzazione attivato dal Comune grazie agli stanziamenti finanziari ministeriali e regionali, nel corso del 2021 (1 agosto 2021) si è proceduto alla stabilizzazione dei n. 10 ex LPU/LPU mediante la stipulazione di contratti a tempo indeterminato e parziale. I lavoratori assunti a tempo indeterminato presso l'Ente hanno raggiunto pertanto le 14 unità, di cui n. 1 successivamente collocata in pensione.

Alle 13 unità di personale sopra descritte si aggiungono le n. 3 unità di personale assunte a tempo determinato cui sono state conferite le funzioni di Responsabile delle Aree, per come sopra precisato.

Rimangono pertanto irrisolte le forti criticità correlate all'assenza di figure di adeguato livello professionale, restando l'Ente attualmente privo di unità di personale di ruolo cui poter assegnare gli incarichi apicali della struttura organizzativa.

Con il personale in servizio il Comune riesce comunque ad assicurare la gestione diretta del servizio di raccolta dei rifiuti solidi urbani e del servizio idrico.

2.2. Struttura organizzativa

Il personale in servizio (a tempo indeterminato e determinato) al 31 dicembre 2022 è pari a complessive n. 16 unità; la tabella 1 riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal vigente CCNL.

Tabella 1- Personale in servizio suddiviso per categoria:

Categoria	2022
Operatori	5*
Operatori Esperti	6*
Istruttori	2
Funzionari di Eleva Qualificazione	3**

* a tempo indeterminato e parziale (personale ex lpu/lpu stabilizzato);

** di cui n. 2 unità di personale assunte ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 e n. 1 assunta a tempo parziale e determinato ex art. 1, comma 557, della l. n. 311/2004.

Di seguito vengono forniti ulteriori elementi quali-quantitativi sulle risorse umane

Tabella 2 - Caratteristiche personale in servizio al 31.12.2022 e indicatori

Età media del personale	
Spese del personale	
Tasso di assenza	
Ore di formazione media annuale del personale	
Costi di formazione/spese del personale	
Numero personale donna	

Con decreti nn. 3 e 5 del 2021 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa riguardanti l'Area Tecnica e Finanziaria, mentre con decreto n. 02 del 03.04.2023 è stato conferito incarico di posizione organizzativa riguardante l'Area Amministrativa.

L'assetto organizzativo di vertice è riportato sinteticamente nella seguente tabella.

Tabella 3 - Comune di Stignano, Settori:

Settore	Funzioni attribuite	Responsabile
1	Area Amministrativa	Dr.ssa Valentina C. Suraci
2	Area Finanziaria	Dott. Leo Staiti
3	Area Tecnica	Arch. Tommaso Certomà

2.3. Contesto esterno

Il Comune di Stignano si sviluppa su un territorio di complessivi 17,77 km² e fa parte della Città metropolitana di Reggio Calabria.

Conta al 01.01.2023 n. 1159 abitanti, i quali sono dislocati sia nel centro abitato, che nelle diverse frazioni presenti (Barda, Colture, Favaco, Sala, Sanfili, Scinà, Simonello, Stignano Mare), presso le quali non sono presenti delegazioni comunali o altra forma di stabile decentramento dei servizi comunali.

Il limitato numero di attività economiche presenti in ambito comunale non consente di identificare una specifica vocazione economico-produttiva del territorio in esame.

Ulteriori informazioni concernenti gli aspetti economici, sociali e culturali del territorio, possono rinvenirsi nel DUP 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 13 del 29.07.2023.

3 Processo di elaborazione del piano

L'elaborazione del presente documento è l'esito di un processo che ha visto il pieno coinvolgimento della Giunta Comunale che ha indicato le priorità strategiche per l'anno 2023.

Sulla base di tali priorità, sono stati individuati gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativo-gestionali dei singoli settori nonché gli obiettivi individuali del Segretario generale e dei responsabili di settore.

L'elaborazione degli obiettivi Operativi ha seguito le seguenti regole metodologiche:

- **Analisi del contesto e della situazione iniziale.** Al fine di stabilire il rispetto delle previsioni dell'art. 5 del D.lgs. 150/2009, ciascun obiettivo operativo contiene una sintetica analisi del contesto che aiuta a comprendere l'area di operatività del miglioramento che si intende perseguire, la misurabilità e, laddove possibile, i dati di partenza.
- **Individuazione degli indicatori, dei target e della fonte di rilevazione.**

In base a quanto previsto dalla disciplina interna, il Piano della performance comprende:

- A. Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- B. Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- C. Gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali.

4 Performance organizzativa e individuale

4.1. Performance generale di Ente

La performance generale di Ente per l'anno 2023 viene calcolata attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto (art. 8, lettera a, del *Regolamento comunale* - Deliberazione Giunta Comunale n. 18 del 21.04.2022), e sarà espressa in una scala di valori tra 0 e 100.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione complessiva dei titolari di posizione organizzativa nella misura del 10%, e del Segretario Comunale nella misura del 10% se quest'ultimo detiene incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative, ovvero nella misura del 15% se è senza incarichi, come previsto dal Regolamento comunale.

La performance generale di Ente per l'anno 2023 incide sulla valutazione individuale del personale secondo la seguente pesatura:

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale	Titolari di posizione organizzativa
Performance generale dell'Ente	15%	10%

4.2. Performance organizzativa

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad un'unità organizzativa, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture. Gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa si effettua attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 2.

L'indicatore di performance di settore si ottiene dalla media ponderata degli indicatori sintetici degli obiettivi operativi. Per gli elementi di dettaglio di ciascun obiettivo operativo si rinvia al paragrafo 5.2 del presente Piano.

4.3. Performance Individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale previsto dal Regolamento comunale prospetta un sistema misto in cui sono oggetto di valutazione, oltre ai risultati di performance organizzativa, anche il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, le competenze professionali e i comportamenti organizzativi richiesti per lo svolgimento delle funzioni assegnate e la capacità di differenziazione dei giudizi (art. 9, comma 1, lettera d) D.lgs 150/2009).

Figura 1 – Schema Valutativo

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale (*)	Titolari di posizione organizzativa	PESO PER Cat. D	PESO PER Cat. C	PESO PER Cat. A/B
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30/0	35	30	15	15
2 Obiettivi individuali o di gruppo	20/40	20	10	15	-
3 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5/0	5	-	-	-
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	35/45	30	55	65	80
5 Performance generale dell'Ente	10/15	10	5	5	5
Totale	100	100	100	100	100

(*) con o senza incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative

La performance organizzativa, come previsto dal *Regolamento comunale*, incide sulla valutazione individuale del personale con peso differente, in base al ruolo e alla categoria di inquadramento.

La performance generale dell'Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) incide in maniera differenziata sulla valutazione del Segretario Comunale, dei Titolari di posizione organizzativa e del personale.

La valutazione dei comportamenti organizzativi (fattore valutativo 4) non attiene a risultati ottenuti e misurabili in termini numerici ma avviene attraverso l'esame di un insieme di elementi valutativi come esplicitato dal *Regolamento comunale* nelle sezioni "*Declaratorie competenze e comportamenti professionali e organizzativi*" e "*Valutazione Competenze Comportamenti Professionali e Organizzativi*".

Con riferimento al fattore valutativo "*Capacità di differenziazione delle valutazioni*" le modalità di calcolo sono definite come segue:

- l'applicazione del punteggio deve essere effettuata a posteriori, dopo che i singoli responsabili di vertice abbiano effettuato le valutazioni di competenza, confrontando l'esito del calcolo delle capacità di differenziazione dei dirigenti di ciascun settore;

- ❑ l'esito del calcolo di cui al punto precedente darà luogo ad una graduatoria delle capacità di differenziazione nell'ambito di ciascun settore;
- ❑ al responsabile di vertice con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato il punteggio massimo;
- ❑ al dirigente con la capacità di differenziazione più bassa verrà assegnato il punteggio minimo;
- ❑ agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato in base ad una scala proporzionale tra il punteggio minimo e il punteggio massimo;
- ❑ la graduatoria verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione in base agli esiti del calcolo della capacità di differenziazione effettuata sulla base delle valutazioni di competenza di ciascun responsabile di vertice.

La capacità di differenziazione delle valutazioni non si applica nel caso in cui il responsabile di settore abbia un numero di dipendenti assegnati inferiore a 2; in questo caso il peso delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi si amplierà in misura proporzionale.

4.4. Performance organizzativa e correlazione con il PTPC

Ai sensi dell'art. 9, comma 4 del Regolamento, la performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano.

La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è determinata annualmente dal Piano della performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 20% rispetto all'incidenza della performance organizzativa.

A fine anno il RPC fornirà un quadro riepilogativo, per ciascun settore, dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione riconducibili a ciascuna unità organizzativa; tale prospetto riepilogativo verrà incluso nella Relazione sulla performance.

Nel 2023 è stato previsto un obiettivo di performance organizzativa affidato al Segretario Comunale e un obiettivo individuale comune a tutte i responsabili di unità organizzativa e al Segretario Comunale.

4.5. Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio

Le modifiche introdotte dal D.lgs. 74/2017 hanno significativamente rafforzato il legame tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. L'ente è ben consapevole che questo legame deve essere migliorato e che il Piano della performance 2023 rientra nel percorso di una graduale integrazione.

5 Obiettivi del Piano della performance

5.2. Obiettivi Strategici

Priorità	Impatto/Risultato	Aree coinvolte	Azioni gestionali	Stakeholder
Servizio al cittadino				
1. Promozione di politiche rivolte alle imprese e al cittadino (sociali, scolastiche, culturali, abitative) utili alla ripresa funzionale e sistematica del territorio comunale	Partecipazione ai bandi di finanziamento e potenziamento attività culturali e turistiche	Amministrativa	1.1.1	Cittadini, Associazioni, imprese, Studenti
	Gestione fondi PNRR di competenza dell'Area	Amministrativa	1.1.2	Cittadini, Associazioni, imprese, Studenti
	Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	Segretario Generale	1.1.3	Cittadini, Associazioni, imprese
		Amministrativa	1.1.4.	Cittadini, Associazioni, imprese
Organizzazione ed equilibrio di bilancio				
2. Ricostruzione del sistema economico-finanziario dell'Ente mediante l'adozione di politiche incisive, strutturali, digitali e di velocizzazione in tema di riscossione delle entrate	Emissione ruoli servizio idrico integrato nel 2022	Finanziaria	2.2.1	Cittadini, Associazioni, imprese
	Emissione ruoli TARI 2021-2022	Finanziaria	2.2.2	Cittadini, Associazioni, imprese
	Accertamento IMU e TARI 2018	Finanziaria	2.2.3	Cittadini, Associazioni, imprese

Priorità	Impatto/Risultato	Aree coinvolte	Azioni gestionali	Stakeholder
Territorio e sicurezza				
3. Organizzazione e sicurezza del territorio, decoro urbano e utilizzo efficace, efficiente ed economico del patrimonio comunale	Rigenerazione Urbana	Tecnica	3.3.1	Cittadini, Associazioni, imprese
	Incremento della percentuale di raccolta differenziata	Tecnica	3.3.3	Cittadini, Associazioni, imprese
	Interventi di contrasto al dissesto idrogeologico (Consolidamento versante San Fili)	Tecnica	3.3.2	Cittadini, Associazioni, imprese
	Valorizzazione beni archeologici, storici, religiosi e ambientali presenti sul territorio comunale	Amministrativa	2.1.1.	Cittadini, Associazioni, imprese
	Valorizzazione dell'arredo urbano, costruzione e cura aree verdi	Tecnica	3.3.4	Cittadini, Associazioni, imprese

5.2. Obiettivi Operativi per centri di responsabilità

5.2.1. Area Amministrativa (D.ssa Valentina Suraci)

Obiettivi operativi – Area Amministrativa						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Fonte di rilevazione	Stakeholder
1	1.1.1 - Partecipazione ai bandi di finanziamento e potenziamento attività culturali e turistiche	Partecipazione Bandi		On 31/12/2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini
		Gestione del finanziamento		On 31/12/2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini
		Rendicontazione		On 31/12/2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Imprese
	1.1.2 - Gestione fondi PNRR di competenza dell'Area	Rispetto dei tempi del cronoprogramma		On 31/12/2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini
2	2.1.1 - Valorizzazione beni archeologici, storici, religiosi e ambientali presenti sul territorio comunale	Stipula convenzioni con enti, aziende e/o associazioni del territorio		ON entro 31.10.2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, imprese
		Predisposizione progetti di valorizzazione e richieste di finanziamento		ON entro 31.12.2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, imprese

Obiettivi operativi – Area Amministrativa						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Fonte di rilevazione	Stakeholder
3	1.1.4. - Implementazione controlli successivi di regolarità amministrativa	Attività di supporto nell'attività di verifica e predisposizione report		On 31.12.2023	Fonte interna: Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Cittadini, Associazioni, imprese

5.2.2. Area Finanziaria (dott. Leo Staiti)

Obiettivi operativi –Area Finanziaria						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Fonte di rilevazione	Stakeholder
2.	2.2.1 - Emissione ruoli servizio idrico integrato anno 2022	% Emissione ruoli (N. ruoli emessi/N. ruoli previsti nel biennio 2021-2022)		100%	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, imprese
	2.2.2 - Emissione ruoli TARI 2021-2022	% Emissione ruoli (N. ruoli emessi/N. ruoli previsti 2021-2022)		100%	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, imprese
	2.2.3 – Accertamento IMU e TARI 2018	(Valore somme riscosse / Valore accertamenti)		+20% rispetto anno precedente	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, imprese

5.2.3. Area Tecnica (Arch. Tommaso Certomà)

Obiettivi operativi – Area Tecnica						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Fonte di rilevazione	Stakeholder
3	3.3.1 Rigenerazione urbana (Fondi “Verde Sicuro) (2.390.000,00)	I SAL		On 30/11/2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, Imprese
	3.3.2 Consolidamento versante “San Fili”, finanziato con risorse ministeriali per il dissesto idrogeologico (circa 880.000 euro)	II SAL		On 31/12/2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, Imprese
	3.3.3 - Incremento della percentuale di raccolta differenziata	% raccolta differenziata		+10% rispetto anno precedente	Arpacal	Cittadini, Associazioni, Imprese
	3.3.4 - Valorizzazione dell’arredo urbano, costruzione e cura aree verdi	% aree verdi (kmq di spazi verdi accessibili e attrezzati/kmq territorio comunale)		+ 10% rispetto anno precedente	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, Imprese
		% aree pulite (mq spazi verdi destinatari di pulizia e potatura/ mq spazi verdi disponibili)		+ 10% rispetto anno precedente	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale	Cittadini, Associazioni, Imprese

5.2.4. Segretario generale (Dott. Pasquale Pupo)

Obiettivi operativi –						
Rif. Strategico	Obiettivi	Indicatori	Valore iniziale	Target	Fonte di rilevazione	Stakeholder
1	1.1.3. - Garantire adeguati livelli di trasparenza e il rispetto delle misure anticorruptive	Verifiche obblighi di trasparenza e anticorruzione		On 31/12/2023	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni
		Implementazione annuale controlli successivi di regolarità amministrativa		On 31/12/2023	Report del Segretario Comunale/Sito web dell'Ente	Imprese, Cittadini, ETS, Studenti, Associazioni

5.3. Obiettivi individuali

5.3.1. Segretario generale e responsabili di settore

Obiettivi individuali anno 2023							
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>	Peso	Valore Iniziale	Target	Fonte di rilevazione
Dr. Pasquale PUPO	Segretario comunale	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	Attuazione del 100% delle misure previste per l'anno 2023 dal piano di prevenzione della corruzione	15		On 31/12/2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale

Obiettivi individuali anno 2023							
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>	Peso	Valore Iniziale	Target	Fonte di rilevazione
		Favorire l'attivazione di percorsi formativi per i dipendenti dell'ente	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi dei dipendenti dell'ente nella misura del 20% rispetto all'anno precedente	20		> 10% rispetto anno precedente	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale
		Istituzione registro contenzioso	Adozione direttiva per l'istituzione e la tenuta del registro del contenzioso	35		On entro il 30.11.2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale
			Predisposizione misure organizzative per l'implementazione del registro del contenzioso	30		On entro il 31.12.2023	Fonte interna: Determine/Portale Istituzionale
Dr.ssa Valentina C. SURACI	Responsabile Area Amministrativa	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa e attuazione degli obblighi di pubblicazione di competenza in amministrazione trasparente	34		On 31/12/2023	
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno	33		>10% rispetto anno precedente	

Obiettivi individuali anno 2023							
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>	Peso	Valore Iniziale	Target	Fonte di rilevazione
		competenza	precedente				
		Informatizzazione dei processi di pubblicazione in amministrazione trasparente		33		On 31/12/2023	
Dr. Leo STAITI	Responsabile Area Finanziaria	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa e attuazione degli obblighi di pubblicazione di competenza in amministrazione trasparente	15		On 31/12/2023	
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno precedente	10		>10% rispetto anno precedente	
		Costituzione fondo risorse decentrate 2022 - 2023	On/off	40		On 31/10/2023	
		Erogazione istituti accessori 2022	On/off	35		On 31/12/2023	

Obiettivi individuali anno 2023							
Cognome e Nome	Incarico	Titolo e descrizione obiettivo	Indicatori, pesi, valori iniziali, target>>	Peso	Valore Iniziale	Target	Fonte di rilevazione
Arch. Tommaso CERTOMA'	Responsabile Area Tecnica	Rendere Amministrazione trasparente uno strumento effettivo di trasparenza dell'azione amministrativa	Verifica dell'attuazione delle norme sulla trasparenza amministrativa e attuazione degli obblighi di pubblicazione di competenza in amministrazione trasparente	33		On 31/12/2023	
		Incrementare la partecipazione ad eventi formativi/informativi riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza	Incrementare la partecipazione ad eventi formativi propria e dei propri collaboratori nella misura del 10% rispetto all'anno precedente	33		>10% rispetto anno precedente	
		Completamento del campo in contrada Favaco	Completamento I SAL	34		On 31/12/2023	

6 Monitoraggio infra-annuale

La ritardata approvazione del Piano della *performance* per le ragioni esposte in premessa ed in considerazione dell'avvio di percorso che vede l'Ente affrontare con determinazione ogni aspetto legato all'implementazione di un sistema valutativo in linea con le disposizioni di principio del d.lgs. 150/2009 non consente di programmare un monitoraggio infra-annuale degli obiettivi. L'amministrazione è consapevole del fatto che il monitoraggio intermedio costituisce una condizione per poter procedere ad eventuali rimodulazioni e che queste ultime possono esservi nella misura in cui vi siano eventi oggettivi e imprevedibili intervenuti successivamente all'approvazione del piano che impediscano o rallentino il raggiungimento degli obiettivi. Si ritiene di non procedere per quest'anno ad una verifica infra-annuale degli obiettivi che sfoci in un rapporto formalizzato; eventuali elementi che possano in qualche modo incidere sul raggiungimento degli obiettivi verranno opportunamente sviluppati e rappresentati nella Relazione sulla performance che rappresenta il documento nel quale rappresentare le ragioni degli scostamenti dei risultati rispetto ai target.