



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Allegato A

PIANO DELLA PERFORMANCE 2023/2025 (ART.10 DEL D.LGS 150/2009)



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

1) INTRODUZIONE

Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 comma 3-bis del D.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, unifichi organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi con il piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09. Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (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 qui 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; 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

Differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 e del PIAO:

- Con Deliberazione n. 16 del 26.07.2022 il Comune di Cefalà Diana ha approvato il bilancio di previsione 2022/2024;
- l'art. 1, comma 775 della legge 29/12/2022 n. 197, recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 303, Supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022), ha differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione degli enti locali 2023-2025 al 30 aprile 2023 ed ha contestualmente autorizzato fino a tale data l'esercizio provvisorio;
- Con Decreto del Ministero dell'Interno del 28 Luglio 2023 è stato differito al 15 settembre prossimo il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali, secondo quanto prevede l'articolo 151, comma 1, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- il Comune di Cefalà Diana non ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025 ed opera in esercizio provvisorio;
- l'art. 10, co. 11-bis, del milleproroghe (dl 198/2022) approvato con modifiche il 15 febbraio 2023, ha prorogato al 31 marzo 2023 i termini previsti l'adozione del PIAO e al contempo per l'adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPCT);
- detto termine (31-03-2023) non dovrebbe riguardare gli enti locali per i quali il termine di adozione del PIAO è posto dall'art. 8 del dm 132/2022 al trentesimo giorno successivo alla



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

scadenza di approvazione del bilancio di previsione, fissata al 30 aprile 2023. Il termine per l'approvazione del PIAO 2023-2025 dovrebbe essere quello del 30/05/2023;

- gli enti locali, però, sono obbligati dall'art. 5, co. 1-ter, del d.lgs. 150/2009 ad adottare immediatamente la programmazione degli obiettivi, quando i termini di approvazione dei bilanci sono posticipati, allo scopo di consentire l'efficiente programmazione. Tale adempimento impone, agli enti obbligati al PIAO, di approvare lo stralcio della sezione relativa alla performance evidentemente ben prima della scadenza disposta dall'art. 8, dm 132/2022;

- le disposizioni del milleproroghe evidenziano la necessità di un migliore coordinamento dei tempi di approvazione del PIAO con i termini speciali che leggi particolari prevedono per le materie da trattare;

In questo contesto normativo poco chiaro e in continua evoluzione appare necessario e conforme al dettato normativo oltre che alle esigenze di programmazione dell'Ente adottare il Piano provvisorio della performance per il triennio 2023-2025.

Premesso che il presente Piano Provvisorio della Performance per il triennio 2023-2025 è istruito dal Segretario Comunale

- sulla scorta degli indirizzi del Sindaco e della Giunta comunale

- nel rispetto dei programmi e delle missioni del D.U.P. semplificato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 37 del 8/09/2021, esecutiva ai sensi di legge;

- nel rispetto delle previsioni e degli stanziamenti di cui al Bilancio di previsione 2021-2023, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione 38 dell'8/09/2021, esecutiva ai sensi di legge;

- previa concertazione degli obiettivi con i Responsabili di P.O. in sede di conferenza di servizi interna dei giorni 20 febbraio e 3 aprile 2023;

2) FINALITÀ, CONTENUTI E PRINCIPI GENERALI

Finalità

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare:

- la **qualità della rappresentazione della performance** dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.

- la **comprensibilità della rappresentazione della performance**. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. La missione istituzionale condiziona l'ente locale nel perseguimento degli obiettivi e degli indicatori che la legge di volta in volta rende obbligatori o che definiscono la virtuosità dell'ente rispetto alla disciplina relativa al patto interno di stabilità.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

- l'**attendibilità della rappresentazione della performance** che in fase di pianificazione è tale laddove si motivino i contenuti dei risultati prospettici del relativo processo, mentre in fase di rendicontazione solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, risultati).

□ **Contenuti**

All'interno del Piano vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (performance strategica ed organizzativa);
- gli obiettivi assegnati al personale titolare di P.O. (Responsabili di Settore) ed i relativi indicatori (performance organizzativa ed individuale).

• Principi generali

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

n.1: Trasparenza

L'amministrazione ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano in coerenza con la disciplina del decreto e gli indirizzi della Commissione.

n. 2: Immediata intelligibilità

Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.).

n. 3: Veridicità e verificabilità

I contenuti del Piano devono essere costruiti in modo attendibile rispetto alle ipotesi per l'immediato futuro (traducibili in indicatori di risultato atteso) che i dati a disposizione rendono costruibili e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili.

n. 4: Partecipazione

È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva dei Responsabili di Settore che, a loro volta, devono favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.

n. 5: Coerenza interna ed esterna

I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna, economiche ed umane disponibili).

n. 6: Orizzonte pluriennale

L'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

anni dello stesso con la Relazione sulla performance. Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto di due elementi:

- il collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilanci;
- la gradualità nell'adeguamento ai principi e il miglioramento continuo.

Il processo di definizione del Piano segue cinque fasi logiche:

- a) definizione dell'identità dell'organizzazione;
- b) analisi del contesto esterno ed interno;
- c) definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;
- d) definizione degli obiettivi operativi;
- e) comunicazione del Piano all'interno e all'esterno.

Il completamento delle cinque fasi logiche consente la redazione e l'adozione del Piano.

n. 7: Orizzonte annuale

Il regolamento di contabilità adottato dall'Ente definisce e circoscrive le procedure per la redazione e la successiva gestione del P.E.G. Il Piano Esecutivo di Gestione è definito di norma attraverso una procedura negoziata tra Sindaco, Giunta e dipendenti titolari di P.O., coordinata dal Segretario comunale e con il supporto tecnico del Nucleo di valutazione. Il P.E.G. viene approvato dalla Giunta comunale entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

Gli obiettivi gestionali, collegati a specifiche finalità di Giunta, sono le attività, le azioni e gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere, per ciascuno di essi, una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, il personale e le eventuali risorse finanziarie assegnate. Per le attività innovative, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

Gli obiettivi:

- danno concretezza al Piano Esecutivo di Gestione, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- manifestano il passaggio di consegne fra organi politici ed organi tecnici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati nel corso dell'anno ed a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.), di qualità, di produttività e di trasparenza e di integrità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;**
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;**
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;**
- d) riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;**



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

e) confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;

f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti titolari di P.O. collegano, individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti ulteriori obiettivi, individuali o di gruppo, indicando il coordinatore ed i livelli di risultato attesi.

I dipendenti titolari di P.O., nel corso del procedimento descritto nei commi precedenti e nel corso dell'anno possono chiedere di integrare o correggere la programmazione iniziale, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni regolamentari in merito.

3) IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE

L'allegato alla delibera n. 112/2010 della CIVIT, definisce il processo di programmazione attraverso la seguente definizione **dell'albero della performance**. L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'Amministrazione.

L'albero della *performance* ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni (*individuale e organizzativa*) della *performance*.

La definizione del contenuto e gli stessi documenti di programmazione economico-gestionali, partendo dalla relazione di mandato, per passare dal Documento Unico di programmazione, e arrivare al Piano esecutivo di Gestione e al Piano degli Obiettivi, diventano, nell'insieme, il Piano della Performance.

Descrizione	Competenza	Redazione	Contenuto	Contenuto Valenza Temporale
Programma di mandato	Consiglio	Sindaco	Programma generale di mandato – Linee strategiche generali	Quinquennale
Documento Unico di Programmazione	Consiglio	Giunta Segretario comunale Titolari di P.O.	Programma strategico triennale con individuazione dei Programmi e dei relativi Progetti	Triennale

Piano delle Performance	Giunta	Giunta Segretario comunale Titolari di P.O.	Obiettivi strategici Obiettivi operativi	Triennale
-------------------------	--------	---------------------------------------------	---------------------------------------------	-----------

Piano Esecutivo di Gestione	Giunta	Giunta Segretario comunale	Esplicitazione economica finanziaria dei progetti di cui ai programmi del D.U.P.	Annuale
-----------------------------	--------	----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	---------



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

		Titolari di P.O.	
--	--	------------------	--

Fondamentale diventa, quindi, il coinvolgimento di tutti gli attori nella definizione del piano degli obiettivi e la chiarezza nella definizione degli stessi obiettivi. Ciò al fine di meglio comprendere i risultati da conseguire

4) IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed 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 (art. 10, comma 1, lett. A del D. Lvo. N. 150 del 2009).

Riteniamo il Piano delle Performance uno "strumento" fondamentale per la verifica delle scelte dell'Amministrazione e, quindi, della conseguente misurazione dei livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, oltre che della valutazione delle capacità performanti di tutti i nostri dipendenti.

Un'adeguata misurazione ed una adeguata valutazione della performance tendono a migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione ed a garantire l'incremento delle competenze professionali dei suoi componenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi.

La misurazione e la valutazione della performance si riferiscono sia all'Ente nel suo complesso, sia ai Settori in cui esso si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono. L'Ente pone in essere adeguate modalità di comunicazione per assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Il Piano della Performance, quindi, coinvolge l'intero Ente, tutte le sue componenti, siano esse politiche o di gestione. Nel Piano, pertanto, muovendo dal programma di mandato (indirizzi generali di governo) e dai risultati conseguiti negli anni precedenti, si strutturano le linee strategiche (obiettivi strategici) su base triennale, ai quali sono collegati specifici indicatori destinati a misurare i risultati da raggiungere.

La predisposizione degli obiettivi, in coerenza con la Relazione di Inizio Mandato del Sindaco e con il DUP, l'assegnazione delle risorse economiche, umane e strumentali ai responsabili di servizio attraverso il PEG, e la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, costituiscono tutti strumenti necessari al fine di orientare l'operato dell'ente verso il miglioramento dei propri standard qualitativi, in un'ottica di maggiore efficienza, efficacia ed economicità dei servizi erogati, anche attraverso l'adozione di misure di razionalizzazione della spesa pubblica e di riorganizzazione dei processi

Le linee strategiche (obiettivi strategici) sono strutturate in obiettivi operativi, di norma su base annuale, cui sono collegati indicatori (misurabili) volti a verificare lo stato di attuazione dei singoli obiettivi.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Sotto il profilo organizzativo si rileva che il Comune con deliberazione n. 30 del 26.06.2023 ha modificato il proprio organigramma secondo lo schema che segue

- **1° SETTORE TECNICO-MANUTENTIVO:** Servizio Urbanistica ed Edilizia; Servizio Opere Pubbliche- Patrimonio ed Espropriazioni; Manutenzione e verde pubblico- Servizi a rete, ambiente e sanità, protezione civile- Attività Produttive e Suap- Cimitero;

- **2° SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO E TRIBUTARIO:** Servizio Programmazione economica e Contabilità – Servizio Tributi - Servizio Economato e Provveditorato ,– Servizio Gestione Economica del Personale;

- **3° SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE, AFFARI GENERALI, LEGALI, SOCIALI E SERVIZI AL CITTADINO:** Servizio Polizia Municipale- Servizio Affari Generali, Legali e Istituzionali - Servizio Demografico, elettorale e Statistico- Pubblica Istruzione, Cultura e Castello- Servizio Sport, Spettacolo e Turismo- Servizi alla Persona e Politiche Sociali- Gestione Giuridica del Personale.

Macro fase	Attività collegate	Tempi	Attori		
			Giunta comunale	Segretario comunale Titolari di P.O.	Nucleo di Valutazione
Pianificazione Generale	Definizione degli Obiettivi strategici		X	X	
	Verifica delle coerenze				X
	Approvazione		X		
Pianificazione di dettaglio	Definizione Obiettivi operativi e dei rispettivi indicatori		X	X	X
	Approvazione				
Controlli	Monitoraggi in corso di esercizio			X	X
	Proposte interventi di modifica		X	X	
Controllo finale	Approvazione				
	Relazione finale sui risultati conseguiti			Titolari di P.O.	
	Avvio processo di valutazione				X
	Completamento processo di valutazione			Segretario comunale	X
	Confronto e condivisione			Segretario Comunale	X



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

	della valutazione				
Rendicontazione	Redazione relazione sulla performance			Segretario Comunale	
	Validazione relazione sulla performance				X
	Approvazione relazione sulla performance		X		

5) PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.

1) Legge 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione: La legge n. 190/2012 - sviluppando il collegamento funzionale già delineato dal D.Lgs. n. 150/2009 tra performance, trasparenza, intesa come strumento di accountability e di controllo diffuso e integrità, ai fini della prevenzione della corruzione – ha definito nuovi strumenti finalizzati a prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti sintomatici di fenomeni corruttivi. In tale ambito infatti l'Amministrazione ha previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC). I responsabili di settore sono tenuti a rispettare il piano triennale di prevenzione della corruzione approvato dalla Giunta Comunale e a partecipare ai corsi di formazione che saranno organizzati a tale fine favorendo la partecipazione del personale appositamente individuato. Relativamente all'anno 2020 occorrerà prestare particolare attenzione:

a) Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti e indicazioni delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici.

Nella sezione del sito web *Amministrazione trasparente* > *Bandi di gare e contratti*, entro il 31 gennaio di ogni anno verranno pubblicati i dati relativi l'anno precedente mediante una tabella riassuntiva in formato digitale aperto, comprendente affidamento di lavori, forniture, servizi, nella quale saranno indicati:

- modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- struttura proponente;
- oggetto del bando;
- elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- aggiudicatario;
- importo di aggiudicazione;
- tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- importo delle somme liquidate.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Per quanto riguarda l'area di rischio denominata "**Contratti pubblici**" (che assorbe ed ingloba la precedente Area: *affidamento di lavori, servizi e forniture*), vanno tenute in debita considerazione le indicazioni contenute nella Parte speciale – Approfondimenti - del PNA 2015 (pagg. da 25 a 38).

b) Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

Dopo il pronunciamento dell'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture (ora ANAC), a mezzo determinazione n. 4/2012 circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti, anche questa Amministrazione comunale, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012, predisporrà ed utilizzerà protocolli di legalità e patti di integrità per l'affidamento di commesse.

Pertanto, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito verrà inserita la clausola di salvaguardia che "*il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto*".

In particolare è stato approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. __ del- il patto di integrità .

c) Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Nel sito web del comune, sezione: *Amministrazione trasparente > Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici*, è possibile visionare, come previsto dalla vigente normativa (d.lgs. n. 33 del 14/03/2013, artt. 26 e 27), tutti gli interventi diretti ad erogare sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e l'attribuzione dei corrispettivi e dei compensi a persone, professionisti, imprese ed enti privati e vantaggi economici di qualunque genere ad enti pubblici e privati, come disciplinati dall'articolo 12 della legge 241/1990. Al fine di favorire la conoscibilità delle informazioni in materia, verranno pubblicati i contributi, sovvenzioni e sussidi di qualsiasi importo, anche inferiore a 1.000 euro nell'anno solare. Come previsto dall'art. 27, comma 2, del d.lgs. 33/2013, entro la data del 30 aprile, dell'anno successivo, sarà pubblicato nella medesima sezione del sito web, secondo modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione e il riutilizzo, un unico elenco, suddiviso per categorie di contributi (disagio socio-economico; assistenza handicap; sport; eventi e manifestazioni; cultura; promozione turistica, eccetera). Resta confermata la disciplina dell'art. 26, comma 4, del d.lgs. 33/2013, in materia di tutela dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie di contributi, sovvenzioni, eccetera, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio socio-economica degli interessati.

d) Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale.

Nel sito web del comune alla sezione: *Amministrazione trasparente > Bandi di concorso* sarà data celere attuazione al nuovo articolo 19 del d.lgs. 33/2013, come modificato dall'articolo 18, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 97/2016. In particolare verranno pubblicati tutti i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale, nonché i criteri di valutazione delle Commissioni e le tracce delle prove scritte.

Il servizio Personale è tenuto a tenere costantemente aggiornato l'elenco dei bandi di concorso.

2) Normativa in materia di trasparenza D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 97/2016: ogni ufficio raccoglie e pubblica le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sul sito internet. I Responsabili di



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Settore dovranno dare attuazione al Piano per la Trasparenza ed Integrità del Triennio 2020/2022. Il Piano contiene tutti i dati che devono essere pubblicati nelle sezioni e nelle sotto sezioni e le relative sanzioni.

Come previsto dagli artt. 10 e 34, del d.lgs. 97/2016, che modificano, rispettivamente, gli artt.10 e 43 del d.lgs. 33/2013 il Piano Anticorruzione contiene, in un'apposita sezione denominata "TRASPARENZA" nella quale vengono indicati con chiarezza, le azioni, i flussi informativi attivati o da attivare per dare attuazione, da un lato, agli obblighi generali di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 e, dall'altro, alle misure di trasparenza individuate come misure di specifica prevenzione della corruzione.

Dalla sezione "Trasparenza" risultano gli obblighi di comunicazione/pubblicazione ricadenti sui singoli uffici, con la connessa chiara individuazione delle responsabilità dei Responsabili apicali preposti, nonché i poteri riconosciuti al RPCT, al fine di ottenere il rispetto di tali obblighi. A questo scopo, si ricorda che gli obblighi di collaborazione col RPCT rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al d.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La puntuale e tempestiva attuazione degli obblighi in materia di trasparenza, rendendo conoscibili tutti gli aspetti rilevanti dell'attività amministrativa, rappresenta - allo stesso tempo - un efficace deterrente dei comportamenti scorretti da parte di responsabili di P.O., funzionari, dipendenti ed amministratori, strumento idoneo a consentire l'esercizio dei diritti da parte dei cittadini, ed efficace strumento di controllo sull'efficienza, efficacia ed economicità dell'attività amministrativa.

Essa, infatti, consente:

- a) la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei responsabili di P.O./funzionari;
- b) la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- c) la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie.

Il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, intende la trasparenza come **accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni**. Tra le principali novità introdotte dal d.lgs. 97/2016 che ha largamente modificato, integrato ed abrogato le norme del d.lgs. 33/2013 (all'articolo 5 e 5-bis) si riscontra la conferma del diritto di accesso civico "semplice" (comma 1 - da ora in poi solo "accesso civico") e l'accesso "generalizzato" (comma 2 - da ora: FOIA), in attuazione di tali normative:

a) **per l'accesso civico**, l'ente ha già provveduto a redigere e pubblicare il modulo per l'attivazione della richiesta di accesso civico, nella seguente sezione del sito web:

Amministrazione trasparente > Altri contenuti - Accesso civico;

b) **per il FOIA**, si è provveduto ad individuare l'ufficio segreteria come struttura deputata a ricevere le richieste di Accesso civico generalizzato e si è provveduto a pubblicare il relativo modulo di richiesta. Entrambe le indicazioni sono state inserite nella sezione: *Amministrazione trasparente > Altri contenuti - Accesso civico.*



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

La nuova formulazione dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016, prevede che vengano indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, documenti e informazioni (comma 1), mentre il comma 3, ribadisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni ente e deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali;

Per quanto sopra, andranno pubblicati sulla sezione Amministrazione trasparente:

- a) Il PTPC 2023/2025, compresi i Piani degli ultimi cinque anni;
- b) Piano e relazione sulla *Performance*;
- c) Nominativi e curricula del componente del Nucleo di Valutazione, anche i relativi compensi in analogia alle norme sui Collaboratori e consulenti (art. 15, d.lgs. 33/2013).

Fanno parte del Ciclo della *Performance*:

1. il documento unico di programmazione –DUP-;
2. il Piano Dettagliato degli Obiettivi - PDO - che definisce ed individua gli obiettivi di natura economica e di efficienza (in termini di costi e ricavi) che l'ente si impegna a perseguire;
3. il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che, a partire dall'analisi dei bisogni e dalle finalità delle politiche contenute negli strumenti di programmazione sovraordinati, contiene e definisce gli obiettivi della gestione.

L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Il RPCT garantirà che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziali dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;
- tempestivamente e comunque non oltre trenta (30) giorni dalla loro efficacia;
- per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio successivo a quello a cui decorre l'obbligo di pubblicazione, esclusi gli atti, i documenti e le informazioni per la quali il d.lgs. 33/2013, prevede dei tempi di pubblicazione diversificati (esempio: i dati degli artt. 14 e 15).

Gli atti che producono i loro effetti oltre i cinque anni andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio, in formato di tipo aperto, ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al d.lgs. 82/2005, e saranno riutilizzabili ai sensi del d.lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

3) Nuovo codice di comportamento che sostituisce il precedente codice e comporta da parte dei dipendenti e incaricati di funzioni dirigenziali oltre a obblighi di comportamento anche doveri di informazione sulla propria situazione patrimoniale e rapporti di collaborazione con privati che possano comportare una situazione di conflitto di interessi.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

4) Normativa sugli appalti: il decreto legislativo 36/2023 ha inciso fortemente sulle problematiche relative agli appalti.

NORME COMUNI AGLI UFFICI

Dare attuazione alla normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro tramite l'assunzione dei compiti e responsabilità previste per il datore di lavoro/dirigente ai sensi del D.Lgs 81/2008.

Conservare presso l'ufficio il documento di valutazione rischi firmato.

Segnalare alla giunta per le conseguenti variazioni di bilancio gli interventi necessari per la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro.

Costante collegamento con l'ufficio ragioneria per il controllo di tutti gli atti che possano comportare impegni di spesa o diminuzioni di entrata e in particolare per quanto riguarda i pagamenti di spese in conto capitale, al fine del rispetto dell'equilibrio finanziario. Come previsto dalla normativa vigente ogni ufficio, titolare della gestione di entrate comunali, dovrà predisporre specifica determina perché l'ufficio Ragioneria possa accertare le specifiche entrate. Dovrà essere richiesto il parere sulle deliberazioni che comportino anche solo effetti indiretti sul patrimonio o bilancio dell'ente.

Improntare il rapporto con i collaboratori al massimo rispetto, pur nella diversità e autonomia dei ruoli e delle mansioni svolte.

Valorizzare le specifiche competenze favorendo l'accrescimento e arricchimento professionale, motivando il personale e spiegando l'utilità e finalità dei compiti assegnati. La motivazione del personale avviene attraverso la responsabilizzazione e il riconoscimento delle specifiche qualità e valutazione dei risultati del lavoro svolto. Valutazione dei dipendenti assegnati in relazione all'attività dell'anno precedente secondo il manuale di valutazione e valevole fino al termine di sospensione di cui al D.Lgs. 150/2009. Nelle valutazioni per le progressioni orizzontali e per la produttività dovrà essere rispettato il procedimento previsto dal regolamento che richiede la comunicazione personale delle schede al fine di un eventuale confronto/osservazioni.

Incentivare la flessibilità del personale nei compiti svolti favorendo il più possibile la reciproca sostituzione in caso di assenza.

Evitare frazionamento artificioso degli appalti e degli incarichi, anche negli incarichi relativi a servizi tecnici (progettazione - direzione lavori, ecc) l'incarico dovrà essere conferito con procedura negoziata al fine di ottenere maggior ribasso sulle tariffe, applicando il principio della rotazione.

Verifica costante delle modifiche normative, provvedendo ad aggiornare la modulistica dell'ufficio e pubblicazione sul sito internet.

Richiedere la partecipazione a tutti i corsi di formazione e aggiornamento che si rendessero necessari.

Predisporre gli atti con attenzione alle diverse competenze degli organi, alla logicità e completezza della motivazione, alla coerenza con il contenuto degli atti precedentemente emessi, con richiamo al procedimento di istruttoria, alle leggi e regolamenti di riferimento, e soprattutto all'interesse pubblico che deve costituire il presupposto dell'azione amministrativa – La determinazione a contrarre è competenza del Responsabile di Settore, pertanto non demandare alla Giunta Comunale gli atti di affidamento di servizi-lavori con relativa scelta del contraente, se non sotto forma di direttiva.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione ha composizione monocratica e nel Comune di Cefala Diana tale figura è nominata previo avviso pubblico. Il Nucleo di Valutazione assolve alle seguenti funzioni:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed Amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale degli apicali e l'attribuzione ad essi dei premi;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale del personale, anche dirigenziale, e, a tal fine, le stesse adottano, con apposito provvedimento, il "sistema di misurazione e valutazione della performance". La performance organizzativa, ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs 150 del 2009, si riferisce all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; la performance individuale attiene, invece, alla prestazione del singolo dipendente.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è approvato dalla Giunta Comunale. Nel Comune di Cefalà Diana il Regolamento sulla programmazione e valutazione dell'azione amministrativa e metodologia per l'attribuzione a tutto il personale dipendente delle premialità collegate alla performance.

Negli Enti locali il Piano della performance deve essere coerente con gli strumenti programmatici esistenti, e, in particolare, con il DUP. Gli obiettivi dell'ente coincidono, da un punto di vista formale, con tutte le attività istituzionali attribuite ai settori di cui risulta costituita la struttura amministrativa dell'ente. Ciascuna area strategica è collegata ai programmi triennali che prevedono il conseguimento di uno o più obiettivi strategici

Gli obiettivi di cui al presente piano della performance sono stati adottati in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi da definire nel Documento unico di programmazione per il triennio 2023/2025, sentiti i responsabili delle posizioni organizzative e con il parere del Nucleo di valutazione

Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi da raggiungere saranno la somma degli obiettivi assegnati alla missione/programma, secondo le schede tipo degli obiettivi che seguono. Ad ogni risultato atteso viene attribuito un punteggio differenziato ("peso") in modo da evidenziarne la rilevanza e la significatività. Il giudizio sul risultato effettivo viene formulato sulla base del carattere sfidante, della novità e della complessità dell'obiettivo.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

In questo contesto la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'Ente

La Giunta Comunale provvede entro il 31 gennaio di ogni anno, e comunque entro giorni venti dalla data di approvazione del bilancio di previsione, ad approvare il Piano della Performance ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) del d. lgs. n. 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione convoca gli Amministratori e i Responsabili di Settore entro il 15 gennaio al fine di individuare gli obiettivi per il triennio di riferimento.

Il Piano della Performance è proposto dal Segretario comunale, previa validazione degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione, ed è approvato ai sensi del comma 5 del presente articolo. Gli obiettivi definiti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza sono assegnati ai responsabili dei centri di costo ed integrano il PEG ancorché non espressamente richiamati da esso.

SOGGETTI DEPUTATI ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sindaco valuta i comportamenti professionali dei Responsabili di Settore. I Responsabili di Settore valutano i comportamenti professionali del personale ad essi assegnato. Il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale è valutato e certificato dal Nucleo di Valutazione. Il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di servizio coincide quello del personale ad essi assegnato.

Le valutazioni di cui ai commi precedenti e il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e collettiva con la relativa validazione da parte del Nucleo di Valutazione sono allegati al rendiconto della gestione.

Il Sindaco provvede alla valutazione del Segretario Comunale sulla base dei parametri e degli obiettivi definiti con propria determina o indicati nel Piano degli Obiettivi e della performance. In caso di Segreteria convenzionata la convenzione potrà prevedere i criteri di valutazione del Segretario Comunale e le modalità mediante le quali le Amministrazioni Comunali convenzionate procedono alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Ogni anno, entro il 30 giugno, l'organo di indirizzo politico – amministrativo approva, su proposta del Segretario Comunale, la Relazione annuale sulla performance, che è validata dal Nucleo di Valutazione. La Relazione 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; essa può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267 del 2000.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Cefalà Diana, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 44 del 16.07.2020 descrive l'intero Ciclo della Performance e si articola, secondo l'articolo 4, comma 2, del D.Lgs 150/09, nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 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;
- e) rendicontazione dei risultati.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Il Ciclo della Misurazione e Valutazione delle Performance prevede la definizione ed assegnazione degli obiettivi di Performance Organizzativa e Individuale, compresi i comportamenti professionali per ciascun titolare di P.O., dei relativi valori attesi e dei rispettivi indicatori di misurazione tenendo anche conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

A) VALUTAZIONE INCARICATI ELEVATE QUALIFICAZIONI

La valutazione fa riferimento a due ambiti:

- la valutazione dei comportamenti manageriali (**PUNTI 40**)
- la valutazione dei risultati di performance(**PUNTI 60**).

A1) COMPORAMENTI MANAGERIALI (PUNTI 40)

La valutazione dei comportamenti manageriali degli incaricati di elevata qualificazione è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori :

- **Relazione e integrazione:**
- **Innovatività;**
- **Gestione risorse economiche:**
- **Orientamento alla qualità dei servizi:**
- **Gestione e valorizzazione delle risorse umane**
- **Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi**

La valutazione dei comportamenti manageriali avviene utilizzando un'apposita scheda, attraverso la seguente scala di giudizio numerica:

1	2	3	4	5	6	7
prestazione NEGATIVA	prestazione NON ADEGUATA (1%-49%)	prestazione NON SUFFICIENTE (50%-59%)	prestazione SUFFICIENTE (60%-69%)	prestazione DISCRETA (70%- 79%)	prestazione BUONA (80%-89%)	prestazione ECCELLENTE (90%-100%)
Nettamente inferiore alle attese il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa	Inferiore alle attese il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni /richiami durante l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi	Parzialmente inferiore alle attese Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato molti aspetti critici che non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione	Parzialmente rispondente alle attese Il comportamento è stato accettabile, nello standard minimo del ruolo assegnato, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative di ruolo	Rispondente alle attese Il comportamento è stato adeguato al ruolo, pur riscontrando possibilità di miglioramento	Superiore alle attese Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitativamente e/o qualitativamente buone con riscontri sul miglioramento dell'organizzazione	Nettamente superiore alle attese Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento e l'innovazione dell'organizzazione

La valutazione dei comportamenti manageriali avviene attraverso l'analisi e la valutazione di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

Il peso dei comportamenti professionali è definito dal Sindaco e/o Assessore di riferimento, con il supporto tecnico dell'Organo di Valutazione. In assenza del Sindaco e/o Assessore è definito dall'Organo di valutazione in collaborazione con il Segretario dell'Ente.

Il peso assegnato a ciascun fattore (item) assume una funzione di moltiplicatore rispetto alle valutazioni espresse.

A2) RISULTATI DI PERFORMANCE (PUNTI 60)

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

- Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 69,99%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%;
- Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%;
- Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%;
- Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%. Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge

La valutazione finale è ripartita tra valutazione dei risultati di performance e dei comportamenti manageriali. Ai fini della valutazione, è assunto il valore medio dei valori realizzati; la valutazione finale è completata dalla valutazione delle variabili nel loro complesso.

B) VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti:

- la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati (**PUNTI 60**)
- la valutazione dei comportamenti organizzativi durante il periodo considerato (**PUNTI 40**).

B.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: Appartengono a questa classe gli obiettivi che riguardano l'amministrazione nel suo complesso e l'insieme dei CdR dell'Ente. In base al contenuto, in conformità all'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009, gli obiettivi di performance organizzativa possono rappresentare le modalità operative dell'azione di un'organizzazione pubblica, mediante:

- a) l'utilizzo efficace dei fattori produttivi a disposizione con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi,
- b) l'attuazione dei piani e programmi,
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali,
- d) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

B.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE: Appartengono a questa classe gli obiettivi che possono riguardare uno o più CdR. In base al contenuto, in conformità all'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, gli obiettivi di performance individuale riguardano la produzione di un risultato specifico da parte di un CdR non ascrivibile all'amministrazione nel suo complesso, e a cui, tuttavia, possono concorrere anche altri CdR

Gli obiettivi sono sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un peso da parte dell'Organo Esecutivo dell'Ente, in ragione dei seguenti criteri:

- pertinenza e coerenza con le politiche perseguite dall'amministrazione;
- coerenza con i bisogni della collettività rilevati dagli strumenti di analisi disponibili;
- capacità di determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, dalla riduzione delle risorse disponibili, dalla rapida variazione o trasformazione dei fabbisogni espressi dalla comunità o da altre circostanze non prevedibili ovvero non governabili dall'unità amministrativa incaricata del presidio delle funzioni o dei servizi.

Per un migliore codice di lettura si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:

- **Obiettivi generali** che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati;
- **Obiettivi specifici** dell'Amministrazione, coerenti con gli strumenti di programmazione, declinati in:

a) **Obiettivi di programma:** rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.

b) **Obiettivi gestionali:** ricondotti alla programmazione operativa dell'Ente attraverso gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici (DUP), utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.

c) **Tipologia Obiettivi:** Miglioramento, Innovativi/Strategici, Sviluppo;

La rilevanza (peso) di ciascun obiettivo, viene misurata attraverso l'utilizzo di 3 indicatori e attribuisce ad ogni obiettivo assegnato al valutato un differente grado di incidenza sulla valutazione individuale complessiva; l'obiettivo a cui viene attribuito un peso maggiore produce un impatto maggiore sulla valutazione. Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- Strategicità: importanza politica;
- Complessità: difficoltà/interfunzionalità;
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder;

Per ogni fattore è prevista la classificazione, Alta – Media – Bassa, alla quale corrisponderanno i valori 5- 3- 1 per ciascun fattore, con pesi oscillanti.

B.3 VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEI LIVELLI

La misurazione e valutazione della performance del personale dei livelli è svolta dai Titolari di Posizione Organizzativa in relazione:



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

- a) al contributo reso dal personale dipendente per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente;
- b) all'impegno profuso e grado di partecipazione al conseguimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali collegati con i risultati attesi della propria unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate e al grado di coerenza dei comportamenti professionali ed organizzativi.

La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti ambiti:

1. MACRO FATTORI RIFERITI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PESO 60)
2. MACRO FATTORI PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI(PESO 40)
3. PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI

1. I MACRO FATTORI RIFERITI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (PESO 60) SONO:

a) Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione

Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali

Livello di crescita delle competenze proprie e dell'organizzazione

B) Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti .

Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli

C) Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro

Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)

Il peso prevalente è assegnato al campo di valutazione "Apporto individuale alla performance" con una percentuale attribuita pari al 60% della valutazione complessiva. La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

2. I MACRO FATTORI PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI(PESO 40) SONO:

a) **Relazione e integrazione:** indica la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- capacità di lavorare in team.

b) **Innovatività:** intesa come iniziativa personale per il miglioramento del proprio lavoro e autonomia nello svolgimento delle attività legate al profilo professionale e al ruolo assegnato nella organizzazione.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- iniziativa e propositività;
- autonomia e capacità di risolvere i problemi;



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche.

c) **Gestione delle risorse economiche e/o strumentali:** intesa come cura delle risorse/strumenti/attrezzature assegnate. La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate;
- cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate.

d) **Orientamento alla qualità dei servizi:** indica la competenza a ricoprire le mansioni attribuite.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro
- comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;

e) **precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento.**

f) **Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi:** intesa come cortesia organizzativa con il pubblico e competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza interna o esterna.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer.

Il peso complessivamente disponibile residuale con una percentuale attribuita pari al 40% della valutazione complessiva è assegnato al campo di valutazione denominato "Comportamenti professionali". La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore .

La valutazione avviene utilizzando un'apposita scheda, attraverso la seguente scala di giudizio numerica:

1	2	3	4	5	6	7
prestazione NEGATIVA 0	prestazione NON ADEGUATA (1%-49%)	prestazione NON SUFFICIENTE (50-59)	prestazione SUFFICIENTE (60%-69%)	prestazione DISCRETA (70% - 79%)	prestazione BUONA (80%-89%)	prestazione ECCELLENTE (90% -100%)
Il comportamento è stato oggetto di contestazioni disciplinari, e/o	il comportamento è stato oggetto di ripetute osservazioni/rici ami durante	Il comportamento non è stato accettabile e ha presentato molti aspetti critici che	Il comportamento è stato accettabile, nello standard	Il comportamento è stato adeguato alla mansione, pur	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni quantitativamente	Il comportamento è stato caratterizzato da prestazioni



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

ha determinato un costante apporto negativo alla struttura organizzativa	l'anno e/o ha presentato ripetuti atteggiamenti negativi e non collaborativi	non hanno permesso il miglioramento dell'organizzazione	minimo della mansione assegnata, ma con prestazioni non ancora adeguate alle aspettative	riscontrando possibilità di miglioramento	e/o qualitativamente buone con riscontri sul miglioramento dell'organizzazione	ineccepibili ed eccellenti sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, che hanno consentito il miglioramento dell'organizzazione
--------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 69,99%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVI 2023/2025

1° SETTORE TECNICO MANUTENTIVO

Responsabile: Arch. Pietro ZANGHI'

OBIETTIVO n. 1	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Definizione cantieri relativi ai lavori pubblici	L'obiettivo consiste nell'accelerare l'iter attuativo per la definizione delle opere pubbliche mediante la formazione di tutti gli atti di competenza dei vari servizi entro 30 giorni dalla data in cui si manifesta l'obbligo degli vari adempimenti a carico dei RUP.	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025: Definizione di apposito report da parte dei RUP.						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Definizione di apposito report da parte dei RUP con dimostrazione del rispetto dei tempi	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 2	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Monitoraggio opere in attesa di finanziamenti	In atto il Comune si è candidato per il conseguimento di finanziamenti, da parte della Regione e dello Stato, relativi a varie Opere Pubbliche: Lavori di manutenzione c.da Vignazze; Opere di compensazione SS L'obiettivo consiste nel monitorare le varie istanze, avanzate alla regione o allo stato, acquisendo informazione dirette dai vari referenti esterni e sollecitando l'iter per i finanziamenti e, ove necessario, interessando l'intervento degli organi politici del Comune.	01/01/2023	31/12/2023	20%		
Indicatore di performance 2023/2025: Definizione di apposito report semestrale riguardante i vari iter.						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Definizione di apposito report semestrale riguardante i vari iter	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n.3	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
SUE	Predisposizione di apposito deliberazione per l'istituzione dei diritti di istruttoria SUE	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025: Predisposizione di apposita deliberazione di Giunta Municipale						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Percentuale di realizzazione entro i termini	100%		100%		100%	



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVO n. 4	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Lavori castello	Affidamento lavori di realizzazione illuminazione artistica del castello oggetto di finanziamento regionale	01/01/2023	31/12/2023	20%		
Indicatore di performance 2023/2025: Definizione di apposito report semestrale riguardante l'iter dei lavori						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Definizione di apposito report semestrale riguardante i vari iter	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n.5	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Protezione Civile	Redazione Regolamento costituzione comunale gruppo di protezione civile	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025: Predisposizione di apposito regolamento comunale e costituzione gruppo comunale						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Percentuale di realizzazione entro i termini	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 6	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Procedimenti amministrativi adempimenti di legge	L'art. 1 della legge n. 35/2012 che ha modificato l'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sostituendo il comma 9 con il seguente: "La mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente". L'obiettivo è dunque quello del rispetto dei termini e degli adempimenti previsti dalle specifiche disposizioni normative nonché rispetto e/o miglioramento dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del settore	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025 Progressiva riduzione dei termini per l'adempimento o l'emanazione del provvedimento finale						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Rispetto/Riduzione dei termini	100%		100%		100%	



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVO n. 7	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Pubblicazione ed aggiornamento della sezione dell'Amministrazione Trasparente	<p>Pubblicazione ed aggiornamento tempestivo sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente delle informazioni previste nella L. n. 33/2013 nonché dal Piano Triennale per la Trasparenza allegato al Piano Piano Triennale Anticorruzione.</p> <p>La mancata o non tempestiva pubblicazione dei predetti dati sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente comporta, oltre che il mancato raggiungimento del presente obiettivo, l'applicazione della sanzione di cui all'art. 47 della legge n. 33/2013 s.m.i..</p>	01/01/2023	31/12/2023	10%		
	<p>Indicatore di performance 2023/2025 Pubblicazione ed aggiornamento tempestivo sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente delle informazioni previste nella L. n. 33/2013 nonché dal Piano Triennale per la Trasparenza allegato al Piano Piano Triennale Anticorruzione.</p>					
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Rispetto dei termini e completezza delle informazioni	100%		100%		100%	



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVI 2023/2025 2° SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO E TRIBUTI Responsabile: Giuseppe CALDARELLA

OBIETTIVO n. 1	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Strumenti di programmazione economico-finanziaria	Predisposizione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243 ter del D.lgs n. 267/2000	01/01/2023	31/12/2023	30%		
Indicatore di performance 2023/2025 Predisposizione e approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale con i relativi allegati obbligatori.						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Termine di presentazione	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 2	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Redazione del bilancio di previsione, bilancio pluriennale e DUP 2023/2025 nonché del Conto consuntivo 2022	Predisposizione di tutti i documenti che obbligatoriamente devono essere allegati al bilancio di previsione 2023/2025 verifica, con la collaborazione degli altri settori, delle spese obbligatorie, monitoraggio costante degli equilibri di bilancio, predisposizione a relazione sulla salvaguardia, in collaborazione con gli altri settori. Predisposizione almeno del DUP 2023/2025 Elaborazione del Conto consuntivo 2022	01/01/2023	31/12/2023	30%		
Indicatore di performance 2023/2025: Attivazione delle procedure per la predisposizione del bilancio di previsione e dei relativi allegati, del Documento Unico di Programmazione, del bilancio pluriennale e dei rendiconti di gestione.						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Termine di presentazione	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 3	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Programmazione gestione bilancio	Approvazione Piano Esecutivo di Gestione.	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025: Si rende necessaria la predisposizione e l'approvazione del Piano esecutivo di gestione- parte finanziaria entro 20 giorni approvazione del bilancio di previsione 2023/2025						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Termine di presentazione	100%		100%		100%	



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVO n. 3	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
Lotta tributaria evasione	Elaborazione ed emissione ingiunzione fiscali Imu e Tari anno 2018/2019.	01/01/2023	31/12/2023	20%
Indicatore di performance 2023/2025: Si rende necessaria la predisposizione e l'emissione delle ingiunzioni fiscali relativamente al mancato pagamento tari e Imu per gli anni 2018 e 2019				
Indicatore di performance	2023	2024	2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Termine di presentazione	100%	100%	100%	

OBIETTIVO n. 4	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
Procedimenti amministrativi ed adempimenti di legge	L'art. 1 della legge n. 35/2012 che ha modificato l'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sostituendo il comma 9 con il seguente: "La mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente". L'obiettivo è dunque quello del rispetto dei termini e degli adempimenti previsti dalle specifiche disposizioni normative nonché rispetto e/o miglioramento dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del settore.	01/01/2023	31/12/2023	10%
Indicatore di performance 2023/2025 Progressiva riduzione dei termini per l'adempimento o l'emanazione del provvedimento finale				
Indicatore di performance	2023	2024	2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Rispetto/Riduzione dei termini	100%	100%	100%	

OBIETTIVO n. 5	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso
Pubblicazione ed aggiornamento della sezione dell'Amministrazione Trasparente	Pubblicazione ed aggiornamento tempestivo sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente delle informazioni previste nella L. n. 33/2013 nonché dal Piano Triennale per la Trasparenza allegato al Piano Piano Triennale Anticorruzione approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 23.01.2019. La mancata o non tempestiva pubblicazione dei predetti dati sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente comporta, oltre che il mancato raggiungimento del presente obiettivo, l'applicazione della sanzione di cui all'art. 47 della legge n. 33/2013 s.m.i..	01/01/2023	31/12/2023	10%
Indicatore di performance 2023/2025 Pubblicazione ed aggiornamento tempestivo sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente delle informazioni previste nella L. n. 33/2013 nonché dal Piano Triennale per la Trasparenza allegato al Piano Piano Triennale Anticorruzione.				
Indicatore di performance	2023	2024	2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Rispetto dei termini e completezza delle informazioni	100%	100%	100%	



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVI 2023

3° SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE- AFFARI GENERALI, LEGALI, SOCIALI E SERVIZI AL CITTADINO

Responsabile: Gildo Giuseppe CALDARELLA

OBIETTIVO n. 1 PM	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Viabilità e traffico/ segnaletica	- Accertamenti di infrazioni al C.d.S.. - Servizio di viabilità e traffico attraverso la vigilanza della Città. - Realizzazione segnaletica stradale	01/01/2023	31/12/2023	20%		
Indicatori di performance 2023/2025 Controllo viabilità, traffico e osservanza delle norme del C.d.S.: al 31/12/2023 > 10; Realizzazione segnaletica stradale in strade totalmente prive e rivisitazione di quella esistente: al 31/12/2023 > 3.						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Numero Controlli viabilità	5		≥ 10		≥ 15	
Numero strade nuova segnaletica o rivisitate	≥ 1		≥ 3		≥ 5	

OBIETTIVO n. 2	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Regolamentazione erogazione contributi e patrocini	Approvazione regolamento concessione patrocinio	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatori di performance 2023/2025						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa		Attesa	Realizzata
Approvazione regolamento	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 3	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Regolamento impianti sportivi comunali	Approvazione regolamento impianti sportivi	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatori di performance 2023/2025						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa		Attesa	Realizzata
Approvazione regolamento	100%		100%		100%	



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVO n. 4	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Gestione contenzioso	Ricognizione del contenzioso pendente	01/01/2023	31/12/2023	15%		
Indicatore di performance 2023/2025 Costituzione fondo rischi contenzioso .						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Sottoscrizione CCDI	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 5	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
CCDI Area Comparto	Predisposizione ipotesi contratto decentrato 2023/2025 e accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2023.	01/01/2023	31/12/2023	15%		
Indicatore di performance 2023/2025: Costituzione fondo risorse decentrate, contrattazione con le OO.SS. e sottoscrizione definitiva nuovo CCDI 2023						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Sottoscrizione CCDI	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 6	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Sociali scolastici	Erogazione e monitoraggio servizio di assistenza all'autonomia e alla comunicazione e igienico personale nelle scuole comunali	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025 Attuazione dei programmi						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Percentuale di raggiungimento	100%		100%		100%	

OBIETTIVO n. 7	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Procedimenti amministrativi e adempimenti di legge	L'art. 1 della legge n. 35/2012 che ha modificato l'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, sostituendo il comma 9 con il seguente: "La mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente". L'obiettivo è dunque quello del rispetto dei termini e degli adempimenti previsti dalle specifiche disposizioni normative nonché rispetto e/o miglioramento dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza del settore.	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025 Mantenimento o ulteriore riduzione dei termini per l'adempimento o l'emanazione del provvedimento finale. Il rispetto dei tempi procedurali e al tempestiva eliminazione delle anomalie costituiscono infatti una delle azioni di contrasto alla corruzione previste nel Piano Triennale di Prevenzione.						
Indicatore di performance	2023		2024		2025	
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Rispetto/Riduzione dei termini	100%		100%		100%	



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

OBIETTIVO n. 8	Descrizione obiettivo	Inizio	Fine	Peso		
Pubblicazione ed aggiornamento della sezione dell'Amministrazione Trasparente	Pubblicazione ed aggiornamento tempestivo sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente delle informazioni previste nella L. n. 33/2013 nonché dal Piano Triennale per la Trasparenza allegato al Piano Piano Triennale Anticorruzione approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 23.01.2019. La mancata o non tempestiva pubblicazione dei predetti dati sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente comporta, oltre che il mancato raggiungimento del presente obiettivo, l'applicazione della sanzione di cui all'art. 47 della legge n. 33/2013 s.m.i..	01/01/2023	31/12/2023	10%		
Indicatore di performance 2023/2025 Pubblicazione ed aggiornamento tempestivo sul sito internet nella sezione dell'Amministrazione Trasparente delle informazioni previste nella L. n. 33/2013 nonché dal Piano Triennale per la Trasparenza allegato al Piano Piano Triennale Anticorruzione						
Indicatore di performance	2023	2024		2025		
	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata	Attesa	Realizzata
Rispetto dei termini e completezza delle informazioni	100%		100%		100%	

Nel caso in cui l'assegnatario richieda una rinegoziazione degli obiettivi, sia per il contenuto che per i tempi, sarà onerato di comunicarlo al Segretario Comunale che disporrà una eventuale proposta di modifica.

La proposta verrà valutata dall'Amministrazione Comunale e qualora accolta, il Segretario Comunale predisporrà relazione che attesti la motivazione della variazione. Tale variazione verrà deliberata nella prima variazione del PEG.

L'eventuale rinegoziazione potrà essere anche effettuata in sede di relazione periodica degli obiettivi

Il Responsabile del 1° Settore	Arch. Pietro Zanghì	_____
Il Responsabile del 2° Settore	Giuseppe Caldarella	_____
Il Responsabile del 3° Settore	Gildo Giuseppe Caldarella	_____
Il Segretario Comunale	Dott. Salvatore Somma	_____
Il Sindaco	Giuseppe Virgilio Cangialosi	_____