

*art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113*

*art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022*

PIANO INTEGRATO  
DI  
ATTIVITA'  
E  
ORGANIZZAZIONE

2024-2026

PIAO

COMUNE DI SANT'ARCANGELO

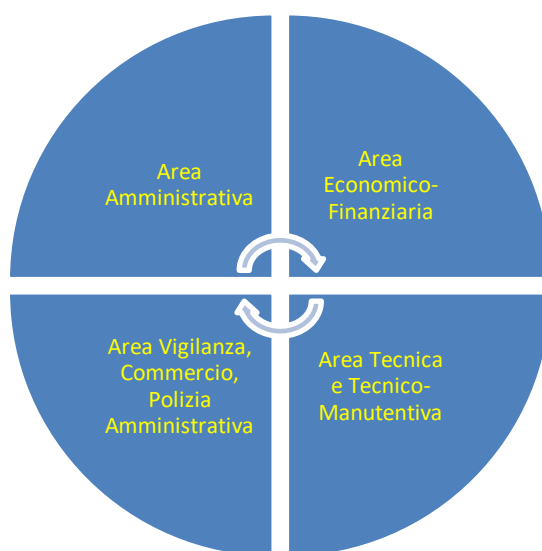


SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE  
Sottosezione di programmazione  
2.2 Piano della Performance

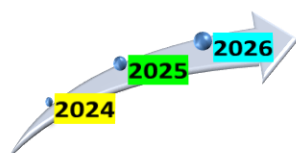
## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione di programmazione

#### 2.2 Piano della Performance



# PIANO DELLA PERFORMANCE



### PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il D.L.gs 27 ottobre 2009, n. 150, reca l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal D.L.gs 25 maggio 2017, n. 74, ed in particolare:

- l'art. 3, che stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel Titolo II e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e

strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del Titolo II è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali;

- l'art. 7, che prevede che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 141 del 28.11.2019, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Regolamento contenente i criteri per la definizione, misurazione e valutazione delle performance, in attuazione delle disposizioni recate dal D.L.gs 27 ottobre 2009, n. 150.

Strumentali alla valutazione e misurazione della performance sono:

- Il Documento Unico di Programmazione;
- Il Piano Esecutivo di Gestione;
- Il Piano della performance;

Il Piano della performance contiene gli obiettivi, per i quali sono dettagliate le responsabilità organizzative principali e trasversali, le azioni per l'anno di riferimento, le misure funzionali al processo di valutazione (indicatori), il cui valore obiettivo (*target*) è espresso per il periodo di riferimento del bilancio ed è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione.

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) 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) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance, prima di essere sottoposto alla Giunta Comunale per l'approvazione, viene validato dall'OIV, che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.

La Giunta Comunale approva il Piano della performance.

In caso di proroga dei termini di approvazione del bilancio di previsione finanziario per l'anno di riferimento, viene adottato in via provvisoria il Piano della performance.

### **Obiettivi e linee programmatiche di governo**

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D.Lgs. n. 150/2009:

- Le linee programmatiche di mandato 2020/2025;
- Il D.U.P. – documento unico di programmazione, previsto dall'art 170 d.l.gs 267/2000 da approvare per il triennio di riferimento ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente;
- Il Piano della Performance di durata triennale con aggiornamento annuale, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune;
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

## Programmi e obiettivi 2024/2026

Dall'illustrazione del contesto interno emerge l'impegno profuso dall'amministrazione sul versante del controllo delle spese e sul fronte della vigilanza nell'acquisizione delle entrate.

Oltre che di tali dati, per la definizione degli obiettivi strategici, bisogna tener conto anche della c.d. missione dell'amministrazione, cioè dei capisaldi che hanno guidato l'amministrazione nel programma di mandato, attraverso la selezione degli obiettivi che essa stessa intende perseguire con il proprio operato.

In linea generale, il piano mira al corretto funzionamento della macchina comunale, con una gestione rigorosa ed efficiente, che programma i propri obiettivi anche in ragione dei bisogni della propria collettività e sempre in raccordo con gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi.

I singoli obiettivi, conformemente alle previsioni dell'art. 5 del D.Lgs n.150/2009 devono avere le seguenti caratteristiche:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari, tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati, riferibili ad un arco di tempo determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- confrontabili con risultati raggiunti nel passato e correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Nella parte che segue vengono indicati gli obiettivi strategici posti dall'Amministrazione e indicati come prioritari per il triennio cui il documento si riferisce.

In allegato al presente documento sono riportati gli obiettivi di Area con la descrizione degli interventi previsti, dei risultati attesi, delle tempistiche di realizzazione, le risorse necessarie e le modalità di attuazione.

L'insieme delle azioni poste in essere dalle strutture interessate costituirà anche elemento di verifica dello stato di attuazione delle linee programmatiche ed eventualmente della proposta del loro adeguamento al termine di ciascun periodo considerato.

Costituirà infine elemento di valutazione il mantenimento dei livelli di efficienza e di efficacia per tutte le attività ordinarie e straordinarie facenti capo all'Ente, con riguardo alla concreta realizzazione del principio di economicità gestionale.

Il Comune di Sant'Arcangelo definisce gli obiettivi operativi e strategici delle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, approvando il piano della performance.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole Aree e dell'Ente nel suo complesso.

La gran parte degli obiettivi è assegnata per il triennio di riferimento, intervenendo il presente documento per determinarne la pesatura e la classificazione (strategico-operativo).

## Gli obiettivi strategici

Le misure previste nella Sezione 2.3 del PIAO del triennio di riferimento costituiscono obiettivo specifico per i Responsabili individuati, fatto salvo per tutti loro l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti. Il loro conseguimento è valutato nell'ambito dei correttivi previsti dal Sistema di valutazione e misurazione.

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono individuati in base alle esigenze dell'Amministrazione e della Comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutte le componenti del Comune (struttura politica ed amministrativa), ovvero il punteggio conseguiti per il raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici dei vari servizi dell'Ente.

## OBIETTIVI STRATEGICI 2024/2026

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE			
OBIETTIVO			INDICATORE
PROGRAMMAZIONE, GESTIONE DEI FONDI PUBBLICI	PROGETTAZIONE, P.O. VAL D'AGRI	ORGANIZZAZIONE, SERVIZI E LAVORI	NUMERICO E TEMPORALE: attuazione delle misure programmate nel rispetto della tempistica per la rendicontazione
PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE, DEL CICLO DEI RIFIUTI	PROGETTAZIONE,	PROMOZIONE,	QUALITATIVO: introduzione di un sistema innovativo di gestione del ciclo dei rifiuti
PROGRAMMAZIONE, GESTIONE DI FONDI PNRR E PNC	PROGETTAZIONE,	ORGANIZZAZIONE,	QUALITATIVO E QUANTITATIVO: partecipazione ai bandi del PNRR come programmati dall'Ente e realizzazione delle iniziative finanziate

<b>OBIETTIVI STRATEGICI - AREA AMMINISTRATIVA</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, PROMOZIONE, ORGANIZZAZIONE, GESTIONE DEI FONDI DEL P.O. VAL D'AGRI PER SERVIZI E FORNITURE	NUMERICO E TEMPORALE: attuazione delle misure programmate nel rispetto della tempistica per la rendicontazione
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, PROMOZIONE, ORGANIZZAZIONE, DELLE ATTIVITA' SOCIO-ASSISTENZIALI A FAVORE DELLE FASCE DEBOLI DELL'ENTE	NUMERICO E TEMPORALE: attuazione delle misure programmate nel rispetto della tempistica per la rendicontazione
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, PROMOZIONE, ORGANIZZAZIONE, DELLE ATTIVITA' EDUCATIVE E PROMOZIONALI	NUMERICO E TEMPORALE: attuazione delle misure programmate nel rispetto della tempistica per la rendicontazione

<b>OBIETTIVI STRATEGICI - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
APPLICAZIONE RAGIONATA ED EFFICACE DELLE PREVISIONI NORMATIVE IN MATERIA DI CONTROLLI INTERNI, TRACCIABILITÀ DEI FLUSSI FINANZIARI, PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	QUALITATIVO: introduzione di norme aggiornate e adeguate al contesto dell'Ente ed implementazione della governance
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE	QUALITATIVO E QUANTITATIVO: attuazione delle assunzioni nel rispetto della relativa programmazione
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE, GESTIONE DI FONDI PNRR E PNC	QUALITATIVO E QUANTITATIVO: partecipazione ai bandi del PNRR come programmati dall'Ente e realizzazione delle iniziative finanziate

<b>OBIETTIVI STRATEGICI – AREA TECNICA E TECNICO-MANUTENTIVA</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
POTENZIAMENTO DELLA PROGETTUALITA' E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELL'AMMINISTRAZIONE CON ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE A VALERE SUL PNRR E PNC	QUALITATIVO E QUANTITATIVO: partecipazione ai bandi del PNRR come programmati dall'Ente e realizzazione delle iniziative finanziate
POTENZIAMENTO DELLA PROGETTUALITA' E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELL'AMMINISTRAZIONE CON ATTIVAZIONE DI INIZIATIVE A VALERE SUI FONDI P.O. VAL D'AGRI PER SERVIZI E LAVORI PUBBLICI	NUMERICO E TEMPORALE: attuazione delle misure programmate nel rispetto della tempistica per la rendicontazione
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, PROMOZIONE, ORGANIZZAZIONE, DEL CICLO DEI RIFIUTI	QUALITATIVO: introduzione di un sistema innovativo di gestione del ciclo dei rifiuti

<b>OBIETTIVI STRATEGICI – AREA POLIZIA LOCALE, COMMERCIO E POLIZIA AMMINISTRATIVA</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' CONNESSE ALLA SICUREZZA E INTEGRITA' PUBBLICA IN OCCASIONE DELLE INIZIATIVE PROMOSSE DALL'ENTE	NUMERICO E QUALITATIVO: attuazione delle misure programmate nel rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza pubblica
APPLICAZIONE RAGIONATA ED EFFICACE DELLE PREVISIONI NORMATIVE IN MATERIA DI TRASPARENZA, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DELLE PARI OPPORTUNITA', LAVORO AGILE	QUALITATIVO: introduzione di norme aggiornate e adeguate al contesto dell'Ente ed implementazione della governance

<b>OBIETTIVI STRATEGICI – SEGRETERIA COMUNALE</b>	
<b>OBIETTIVO</b>	<b>INDICATORE</b>
PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE ATTIVITA' PROPEDEUTICHE ALLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DIPENDENTE	QUALITATIVO E QUANTITATIVO: attuazione delle assunzioni nel rispetto della relativa programmazione
APPLICAZIONE RAGIONATA ED EFFICACE DELLE PREVISIONI NORMATIVE IN MATERIA DI CONTROLLI INTERNI, TRASPARENZA, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRACCIABILITÀ DEI FLUSSI FINANZIARI, PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE, PARITA' DI GENERE, LAVORO AGILE	QUALITATIVO: introduzione di norme aggiornate e adeguate al contesto dell'Ente ed implementazione della governance

## RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE

L'individuazione (ad inizio mandato ed annualmente) di obiettivi strategici e di obiettivi operativi e la rilevazione, a consuntivo, di quanto realizzato rispondono all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Ente.

La relazione sulla Performance del Comune ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance

La relazione dà atto del grado di realizzazione degli obiettivi del Comune. In particolare, ferma restando una valutazione consuntiva analitica dell'Ente nel suo complesso nonché dei risultati raggiunti dalle singole Aree e dai singoli Uffici, viene attribuito un giudizio sintetico.

La relazione fornisce inoltre un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare:

- se il Comune ha svolto attività ed erogato servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia e della customer satisfaction;
- il mantenimento degli stati di salute finanziaria e organizzativa e la produzione degli impatti attesi;
- l'erogazione degli strumenti di premialità, sia a livello individuale che organizzativo.