

Comune di Casape
Città metropolitana di Roma Capitale
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

(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)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per

la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

| | |
|---|---|
| | |
| Comune di Casape Indirizzo: Via Roma 24 Codice fiscale/Partita IVA: 02635540582 - 01091851004 Sindaco: GIULIANO COLAGROSSI Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 2 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 642 Telefono: (+39) 0774.489000 Sito internet: https://comune.casape.rm.it/ E-mail: info@comune.casape.rm.it PEC: protocollo@pec.comune.casape.rm.it | |
| SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | |
| Sottosezione di programmazione | Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 10 del 03.05.2022 |
| Valore pubblico | |
| Sottosezione di programmazione | Piano della Performance 2022-2024, di cui all'Allegato A al presente provvedimento; |
| Performance | Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.12 del 15.02.2022 |
| Sottosezione di programmazione | Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 approvato con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 22 del 25.05.2022 |
| Rischi corruttivi e trasparenza | |
| SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | |
| Sottosezione di programmazione | Struttura organizzativa, di cui all'Allegato B al presente provvedimento |
| Struttura organizzativa | |

| | |
|---|---|
| <p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Organizzazione del lavoro agile</p> | <p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Casape, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p> |
| <p>Sottosezione di programmazione</p> <p>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p> | <p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.13 del 08.04.2022</p> |
| <p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</p> | |
| <p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola.</p> | |

ALLGATO A

COMUNE DI CASAPE
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

Piano triennale delle Performance
2022/2024

Piano degli obiettivi
2022

(Approvato con delibera di GC n. del)

Che cos'è il Piano

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono porre in essere metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

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

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

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

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.lgs 118/2011, vi è stata l'introduzione del Documento Unico di Programmazione (DUP) che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali. Esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Il DUP riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione e la loro successiva gestione.

Quindi sulla base del DUP e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce il Piano Esecutivo di Gestione (facoltativo negli enti di piccole dimensioni) ed il Piano dettagliato di Obiettivi, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Il Piano della Performance costituisce quindi il collegamento tra il Documento Unico di

programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Bilancio: è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di P.O. e dei dipendenti.

La performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
2. monitoraggio in corso di esercizio;
3. misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali;
4. rendicontazione dei risultati.

Il decreto legislativo n. 74 del 2017 (attuativo dell' articolo 17 della legge delega n. 124/2015 di riforma della pubblica amministrazione) interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Con il decreto si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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 o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali; questi sono definiti - con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata - tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi.

La valutazione negativa è presa in considerazione ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale e per l'applicazione del licenziamento disciplinare, se resa a tali specifici fini. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte tenendo conto anche delle esperienze svolte dalle agenzie esterne e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

L'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno un coordinamento temporale. Il Piano della performance è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del DEF e in coerenza con le note

integrative al bilancio di previsione, ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Sono previste specifiche sanzioni in caso di mancata adozione del Piano o della Relazione annuale, come la responsabilità amministrativa del dirigente che eroghi premialità non dovute in assenza del Piano.

Sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale. Si abolisce il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie, prevedendo che i contratti collettivi nazionali stabiliscano la quota di risorse destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale, garantendo la differenziazione dei trattamenti economici. Con l'adozione del D.L. 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato dalle disposizioni di cui

- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, per quanto attiene le disposizioni di cui ai commi 5 e 6;
- all'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15, introduttivo del comma 6-bis;
- all'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, per quanto attiene le disposizioni di cui al comma 6-bis e introduttivo del comma 7-bis è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO), sostitutivo di diversi atti tipici della programmazione, tra cui il Piano Triennale della Performance.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Suddetto Regolamento suddivide gli adempimenti demandati agli Enti locali distinguendoli in base al numero di dipendenti risultanti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si approva il PIAO. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]*", si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione. La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come "*il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita*".

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L'Amministrazione deve provvedere alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150/2009 (ndr Relazione sulla Performance).

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) obiettivi di semplificazione: si veda il DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021
- b) obiettivi di digitalizzazione: si veda il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2023, pubblicato sul sito dell'AgID in data 10 dicembre 2021, ed in particolare le azioni previste per tutte le Regioni e le Province autonome e per le PA locali (PAL) esposte a pagina 82 del Piano stesso
- c) obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza: si veda il Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento", lo stesso è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata
- d) obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi: si veda il D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9
- e) obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione: si vedano Obiettivi di accessibilità di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016; Dichiarazione di accessibilità, di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante "*Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici*", da rendere entro il 23 settembre di ogni anno e volta a rendere pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari le Amministrazioni; Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992
- f) obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: si veda Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Il Comune

Il Comune di Casape è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114). I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

Contesto esterno

Il territorio del Comune si estende per Km² 5,3. Dista circa 50 km dalla città di Roma.

La popolazione al 31 dicembre 2021 risulta di 640 abitanti.

Contesto interno

L'ente si articola in 3 Aree (Settori Amministrativo, Finanziario e Tecnico) che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano n. 2 dipendenti a tempo indeterminato.

A capo di ogni area c'è un Responsabile del Servizio che risponde in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa, coordina i settori: attualmente, il Comune di Casape ha stipulato una Convenzione con il comune di San Gregorio per la gestione associata del servizio di Segreteria.

L'organigramma è pubblicato sul sito, sezione Amministrazione trasparente - Organizzazione, nella sottosezione "Articolazione degli Uffici".

Illustrazione del sistema permanente di valutazione

Il sistema di valutazione dei risultati conseguiti è rivolto a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi e a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati, valorizzando le risorse professionali migliori e disincentivando i comportamenti non produttivi.

Si utilizza la metodologia di valutazione delle performance allegata alla delibera di G.C. n. 21 del 05/05/2016.

Il sistema di valutazione ha lo scopo, per ciascun periodo preso in esame: di misurare le prestazioni in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata; di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati.

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti tre fasi principali:

- a. fase preliminare: prevede un colloquio tra il Segretario, nel suo ruolo di coordinamento, e il Responsabile del Servizio. I parametri relativi al comportamento organizzativo manageriale e professionale, nonché alle competenze dimostrate, sono specificati nell'apposita area riportata nella scheda di valutazione;
- b. fase intermedia: è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento.
- c. fase finale: in questa fase vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicate al dipendente le valutazioni finali, attraverso la consegna della scheda.

Il tutto, con il supporto del Nucleo di valutazione.

OBIETTIVI GENERALI E STRATEGICI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

| INDIRIZZI STRATEGICI | OBIETTIVI STRATEGICI |
|---|--|
| Legalità, trasparenza e condivisione | 1)Legalità e trasparenza - Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni 2)Semplificazione e l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti |
| Un'organizzazione al servizio del cittadino | 1)Migliorare gli strumenti per l'efficienza e la trasparenza 2)Migliorare il funzionamento della macchina comunale |
| Tutela dell'ambiente | 1)Attuare politiche volte alla difesa del suolo e del territorio 2)Sviluppo di una cultura di Protezione Civile 3) Raccolta differenziata |
| Tutela delle fasce più deboli | 1)Garantire il sostegno ai servizi a favore di anziani, |

| | |
|--|--|
| | disabili, infanzia e minori 2) Favorire interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale |
| Spending review che riguardi l'apparato amministrativo | 1) Potenziamento infrastrutture strutturali e tecnologiche 2) Ottimizzazione della gestione del patrimonio Pubblico |
| Potenziamento scuola e cultura | 1) Garantire la sicurezza degli edifici scolastici 2) Consolidamento delle proposte culturali nella realtà di Sa |
| Amministrazione vicina ai cittadini | 1) Istituire la rilevazione della customer satisfaction |
| Nuove opere pubbliche | 1) Riqualificazione Castello Brancaccio 2) Isola ecologica 3) Ampliamento cimitero |
| Cittadini vicini all'amministrazione | 1) Istituire la rilevazione della customer satisfaction |

PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E DELLE ATTIVITA' DI LAVORO PER L'ANNO 2022

AREA SEGRETERIA - SEGRETARIO COMUNALE: Dott.ssa Marta Scardini

| Linee di Mandato e Obiettivi strategici | | Gestire e migliorare l'Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, della Legalità e trasparenza - Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle i Migliorare il funzionamento della macchina comunale | | | | |
|---|---------------------------------|---|--|---|-------------|------------|
| N. | Descrizione obiettivi operativi | Peso % | Indicatori di misurazione | Valori attesi | Data inizio | Data fine |
| 1 | Semplificazione | 30 | Implementare semplificazione amministrativa garantendo migliore coordinamento tra gli uffici | Tempistiche procedimenti amministrativi | 01/10/2022 | 31/12/2022 |
| 2 | Digitalizzazione | 30 | Completare processo digitalizzazione dei procedimenti | Eliminazione cartaceo | 01/10/2022 | 31/12/2022 |
| 4 | Pari opportunità | 20 | Monitoraggio circa parità genere | Effettivo equilibrio | 01/10/2022 | 31/12/2022 |

AREA AMINISTRATIVA - SEGRETARIO COMUNALE: Dott.ssa Marta Scardini

DIPENDENTI ASSEGNATI: Giulia Valeri- Manuela Santini

| Linee di Mandato e Obiettivi Strategici | | | Legalità, trasparenza e condivisione: un'organizzazione al servizio del cittadino Semplificazione e innovazione telematica per la gestione dei procedimenti Migliorare gli strumenti per l'efficienza e la trasparenza Tutela delle fasce più deboli | | | |
|--|-----------------------------|--------|---|--------------------------|-------------|------------|
| N. | Descrizione degli obiettivi | Peso % | Indicatori di misurazione | Valori attesi | Data inizio | Data fine |
| 1 | Semplificazione | 30 | Predisporre regolamentazione lavoro agile | Approvazione regolamento | 01/10/2022 | 31/12/2022 |
| 2 | Digitalizzazione | 40 | Incrementare servizi digitali resi all'utenza | n. servizi resi | 01/10/2022 | 31/12/2022 |

AREA ECONOMICO FINANZIARIA - RESPONSABILE: GIOVANNI COLAGROSSI

| Linee di Mandato e Obiettivi Strategici | | | Politiche fiscali, gestione delle entrate, ottimizzazione della spesa Spending review che riguardi l'apparato amministrativo Semplificazione e innovazione telematica per la gestione dei procedimenti Migliore gestione procedimenti per l'utilizzazione fondi PNRR | | | |
|--|--------------------------------------|--------|---|-----------------------|-------------|------------|
| N. | Descrizione degli obiettivi | Peso % | Indicatori di misurazione | Valori attesi | Data inizio | Data fine |
| 1 | Riduzione tempistiche pagamento | 50 | Riduzione tempistiche liquidazione | Tempo di liquidazione | 01/10/2022 | 31/12/2022 |
| 2 | Ottimizzazione gestione risorse PNRR | 50 | Investimento risorse PNRR | n. investimenti | 01/10/2022 | 31/12/2022 |

AREA TECNICA – RESPONSABILE: GIOVANNI COLAGROSSI

| Linee di Mandato e Obiettivi Strategici | | | Semplificazione e innovazione telematica per la gestione dei procedimenti Gestione efficiente dei procedimenti di competenza Migliore gestione procedimenti per l'utilizzazione fondi PNRR Valorizzazione patrimonio pubblico | | | |
|--|---------------------------------------|--------|--|------------------------|-------------|------------|
| N. | Descrizione degli obiettivi | Peso % | Indicatori di misurazione | Valori attesi | Data inizio | Data fine |
| 1 | Snellire pratiche | 50 | Ridurre pratiche pendenti | n. pratiche chiuse | 01/10/2022 | 31/12/2022 |
| 2 | Migliore gestione patrimonio pubblico | 50 | Valorizzare patrimonio pubblico | n. contratti stipulati | 01/10/2022 | 31/12/2022 |

ALLEGATO B

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Comune di Casape risulta suddivisa in tre aree, precisamente area amministrativa, area finanziaria ed area tecnica.

Ciascuna delle suddette aree presenta un responsabile di posizione che gestisce e coordina l'attività dell'Ufficio.

In particolare, il responsabile dell'area amministrativa risulta essere il Segretario Comunale; il responsabile del servizio finanziario ed il responsabile del servizio tecnico risulta essere il Sindaco.

Il comune di Casape conta n. 2 dipendenti, cat. B1 e B7, a tempo pieno ed indeterminato.

