



COMUNE DI ORRIA

(Provincia di Salerno)

Piazza Unità d'Italia, 7, 84060 Tel. 0974993006 Fax 0974993274

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 28 Data: 14.05.2021	APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2021
---	--

L'anno **DUEMILAVENTUNO**, il giorno **QUATTORDICI** del mese di **MAGGIO**, alle ore **10,10** e seguenti, con modalità in videoconferenza, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

	Presenti
1. Mauro INVERSO - Sindaco	Si
2. Anna APOLITO - Vicesindaco	Si
3. Marianna CIRILLO - Assessore	No

Totale presenti: 2; totale assenti: 1;

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000, il segretario comunale **Dott.ssa Emanuela ANTUONI**.

Il Sindaco, assunta la presidenza, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile, ai sensi dell' art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione.

Il Responsabile dell'Area amministrativa
f.to dott. Massimo Sica

COMUNE DI ORRIA

PROVINCIA DI SALERNO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2021

IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- con delibera del Consiglio Comunale n. 16 del 28/10/2020, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 17 del 28/10/2020 è stato approvato il bilancio di previsione riferito al triennio 2020-2022;
- è in corso di approvazione il bilancio di previsione 2021/2023;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni e atti:

- decreto legislativo n. 165/2001;
- decreto legislativo n.150/2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- legge n. 122/2010 *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”*;
- delibera della CIVIT n. 112/2010 – *“Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance (articolo 10, c. 1, lettera a, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)*;
- delibera della CIVIT n. 121/2010 – *“Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto “L'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee Guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance”*;
- delibera dell'A.NA.C. n. 6/2013 – *“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'anno 2013”*;
- decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017 in materia di performance.

RICHIAMATI gli articoli n. 107, 108, 169, comma 3 bis, e 175 del decreto legislativo n. 267/2000, con i quali vengono stabilite le modalità di approvazione del Piano ed i relativi contenuti;

VISTI:

- l'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001;
- i principi contabili per gli Enti Locali dell'Osservatorio per la Finanza e la Contabilità degli Enti Locali del Ministero dell'Interno;

RILEVATO CHE, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo n. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”* e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrate:

a) Finalità

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 dello stesso decreto). E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la

rendicontazione della performance.

Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità:

- *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;*
- *la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della comunità, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della comunità;*
- *l'attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).*

b) Contenuti

- All'interno del Piano della Performance vanno riportati o successivamente integrati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

c) Principi generali

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

- *trasparenza;*
- *immediata intelligibilità;*
- *veridicità e verificabilità;*
- *partecipazione;*
- *coerenza interna ed esterna;*
- *orizzonte pluriennale;*

RILEVATO, inoltre, che nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

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

RICHIAMATI i decreti legislativi 150/2009 e 74/2017, che indicano le disposizioni applicabili agli enti locali;

DATO ATTO CHE, in base ai suggerimenti contenuti nella citata delibera CIVIT n. 121/2010, il Sistema di misurazione e valutazione si pone l'obiettivo di integrare e semplificare gli strumenti esistenti di pianificazione finanziaria e organizzativa e di definire un orizzonte triennale di vigenza del Piano della Performance;

TENUTO CONTO che

- *il Piano della Performance (e il Piano Esecutivo di Gestione, laddove adottato) è lo strumento con il quale si distribuiscono gli obiettivi solo successivamente all'approvazione del documento finanziario annuale e triennale;*
- *nei Comuni generalmente avviene ad anno inoltrato e che per l'anno in corso l'Amministrazione ritiene di assegnare gli obiettivi per il 2019;*

VISTO l'allegato schema di **Piano della Performance** composto dai seguenti elaborati:

a. Piano della Performance (allegato "A");

DATO ATTO CHE

- tale Piano rappresenta il frutto della negoziazione degli obiettivi e delle risorse tra i Responsabili

delle strutture e la Giunta, con il coordinamento del Segretario Comunale;

VISTO il decreto sindacale del 05/01/2018, con il quale il Segretario Comunale è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo Comune, ai sensi e per gli effetti della L. 190/2012”;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 20 del 26/03/2021, con la quale è stato aggiornato il *Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021 – 2023*”;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 12 del 24.02.2021, con la quale è stato approvato l’aggiornamento del *Codice di Comportamento dei dipendenti di questo Comune*;

CONSIDERATO che

- in data 12.04.2019, con delibera di giunta comunale n. 41, è stato approvato l’aggiornamento del vigente *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”*, che, tra l’altro, prevede l’assegnazione di almeno 4 obiettivi di cui uno trasversale alle Aree;
- in questo Comune è stato costituito il Nucleo di Valutazione, giusta Decreto sindacale prot. n. 4462 del 05/12/2018 le cui funzioni sono state definite con apposito Regolamento del Nucleo di Valutazione del Comune, approvato con deliberazione di G.C. n. 1 del 04/01/2018;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell’articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

PROPONE

La premessa costituisce parte integrante della presente deliberazione.

Di approvare, ai sensi dell’articolo 10 comma 1 del decreto legislativo n. 150/2009, il Piano della Performance 2021, allegato alla presente;

Di incaricare il segretario comunale dell’esecuzione del presente atto e del coordinamento delle azioni rivolte al raggiungimento degli obiettivi;

Di dare atto che il piano della performance è stato definito conformemente alle disposizioni di cui all’articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato e dal d.lgs. 74/2017, nonché alle indicazioni di cui alle delibere n. 112/2010, 121/2010 e 6/2013 della CIVIT/A.NA.C.;

Di prendere atto che, ai sensi dell’art. 10, comma 5, del d. lgs. 150/2009 *“in caso di mancata adozione del piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti, e l’amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”*;

Di dare atto che le scadenze, collegate all’attuazione del piano della performance, sono contenute nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*;

Di dare atto che nel caso di dipendenti non apicali verranno valutate le relazioni di raggiungimento obiettivi redatte dal responsabile di area;

Di dare atto che l’attività del segretario comunale sarà oggetto di valutazione da parte del sindaco;

Di rimettere la presente al Nucleo di valutazione per la successiva validazione;

Di pubblicare la presente sul sito web istituzionale e sul link **“Amministrazione Trasparente”** **“Performance”** **“Piano della performance”**;

Di comunicare, in elenco, la presente ai Capigruppo Consiliari, contestualmente alla sua pubblicazione nell’Albo Pretorio on-line;

Di rimettere il presente atto alle OO.SS. e RR.SS.UU. e ai responsabili di P.O.;

Di dichiarare la correlata delibera immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Sindaco
f.to Ing. Mauro Inverso

COMUNE DI

ORRIA

(Prov. SA)

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2021**

(APPROVATO CON DELIBERA G.C. N. ____ DEL _____.2021)

Introduzione

La vigente normativa ha unificato il P.R.O. (PEG) al Piano della prestazione (o Piano della performance), così come previsto dal comma 3 bis dell'art. 169 del TUEL, introdotto dal D.L. 174/2012. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2021-2023 mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2021 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile e non burocratico.

L'affidabilità dei dati è attuata e garantita dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dall'Ente. Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il **Ciclo della Performance** è ispirato ai seguenti principi:

- a) coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;*
- d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.*

In questi termini il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

La normativa di riferimento

Il Piano della performance trova fondamento normativo nel D. Lgs. 267/2000 e in particolare nell'art. 169, comma 2 bis, nel D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

A livello di Ente, nel "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**", approvato con delibera di giunta comunale n. 41 del 12.04.2019.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- **Le Linee Programmatiche di Mandato**, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- **Il Documento Unico di Programmazione**, approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- **Il Bilancio di previsione, annuale e pluriennale**;
- **Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale**, approvato annualmente dal Consiglio Comunale in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio pluriennale e nell'anno di riferimento;
- **Il Piano della performance** che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente.

Oltre a questi, vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, di cui bisogna tener conto:

- il **Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**, approvato con delibera di giunta n. 20 del 26/03/2021. L'integrazione del PTPC con il PEG è garantita attraverso l'inserimento, nel presente documento, degli obiettivi individuati quali misure di contrasto e prevenzione della corruzione; i relativi risultati sono monitorati con le modalità e la frequenza previsti dal **Sistema di misurazione e valutazione delle performance** e confluiscono, unitamente ai risultati degli altri obiettivi di PEG, a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale. Nella Relazione sulla Performance saranno resi noti i relativi risultati. L'integrazione dei citati documenti di programmazione all'interno del Ciclo di gestione della performance, realizzata con le modalità sopra indicate, nonché le modalità di misurazione e valutazione descritte, sono state effettuate per garantire la corretta applicazione del quadro normativo emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013 e tengono conto degli interventi normativi successivi, in particolare, da ultimo, il decreto legislativo n. 97/2016.
- il **Piano delle azioni positive - PAP**, ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

L'albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

Performance generale dell'ente	<ul style="list-style-type: none"> - Linee programmatiche di mandato - Documento Unico di Programmazione - Bilancio annuale e pluriennale - Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale 	AREA STRATEGICA
Performance organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> - Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni 	AREA GESTIONALE
Performance operativa - individuale	<ul style="list-style-type: none"> - Raggiungimento obiettivi individuali - Comportamenti organizzativi e competenze professionali 	AREA GESTIONALE

Con riguardo specificamente al Comune di Orria, si evidenzia che, in base al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione delle prestazioni del personale è una componente essenziale del rapporto di lavoro in quanto si propone di valorizzare le competenze dei dipendenti, per il perseguimento di finalità di sviluppo organizzativo.

Si è resa necessaria la definizione di soluzioni in forme e secondo modalità opportunamente semplificate, essendo questo, un ente di piccole dimensioni.

In coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il Comune sviluppa un ciclo di gestione che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori attesi dei risultati
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- utilizzo dei sistemi premianti in modo selettivo e secondo criteri di valorizzazione del merito
- rendicontazione dei risultati .

Gli obiettivi sono definiti annualmente nel PDO e devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e qualità di risorse disponibili.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, la valutazione dei Responsabili di servizio titolari di p.o., avverrà, in particolare, con riferimento ai seguenti fattori:

1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (Performance dell'Ente);
 2. Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità in relazione agli obiettivi assegnati (performance organizzativa della singola area o unità organizzativa);
 3. Risultati e qualità della prestazione conseguiti dal titolare di P.O. (performance individuale)
 4. Rispetto dei vincoli legislativi e degli obblighi in materia di trasparenza;
 5. Comportamento organizzativo;
 6. Competenze professionali e manageriali dimostrate.
- Il risultato massimo conseguibile è pari a 100punti.

Per il raggiungimento degli obiettivi del Segretario, laddove assegnati, si tiene conto delle seguenti componenti:

1. Performance organizzativa nella misura del 30%. Si tiene conto della qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente, nonché all'andamento degli indicatori riferiti alle condizioni strutturali, della valutazione degli utenti, tenendo anche conto dei vincoli dettati dal legislatore e di cui il Nucleo deve accertare il raggiungimento;
 2. Raggiungimento degli obiettivi (nella misura del 20%)
 3. Competenze professionali (nella misura del 50%) Si tiene conto dei compiti previsti dalla normativa;
- Sulla determinazione della retribuzione di risultato si rinvia alla disciplina contrattuale e regolamentare vigente.

Struttura organizzativa dell'Ente

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata nelle sotto elencate Aree Organizzative:

Area Amministrativa

Area Finanziaria

Area Tecnica

Alla direzione di ciascuna Area è posto un funzionario dell'Ente, nominato Responsabile con decreto sindacale.

Risultano istituite le Posizioni Organizzative per ciascuna delle suddette aree.

OBIETTIVI ANNO 2021

Si elencano gli obiettivi da assegnare ai singoli Responsabili di P.O., di cui tre intersettoriali, evidenziando tempi di esecuzione e peso.

OBIETTIVI GESTIONALI TRASVERSALI

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
1. ATTUAZIONE NORME PER L'EMERGENZA COVID-19	<p>L'attivazione di misure organizzative interne ai fini della gestione del flusso di comunicazione e delle procedure da predisporre in relazione allo stato emergenziale determinato dal diffondersi del virus Covid-19.</p> <p>Le attività sono destinate a garantire:</p> <ul style="list-style-type: none">- misure di Coordinamento;- misure sanitarie e/o a tutela della salute (es. isolamento fiduciario / quarantene);- volontariato (eventuali rimborsi, buoni spese);- assistenza alla popolazione;- comunicazione;- servizi essenziali e mobilità. <p>Collegamento con il bilancio</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021</p> <p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none">- N. casi di COVID-19 accertati- N. comunicati informativi emessi- N. associazioni volontarie o dipendenti/settori/istituzioni coinvolte	30%

<p>2.</p> <p>GARANTIRE LA LEGALITÀ E LA TRASPARENZA DEI PROCESSI E DELLE INFORMAZIONI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prosecuire nel recepimento delle novità normative in materia di anticorruzione e trasparenza. - Collaborare nella redazione dell'aggiornamento annuale del P.T.P.C.T. 2021-2023 - Aggiornamento sito Amministrazione Trasparente. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021. Obiettivo rinnovabile</p> <table border="1" data-bbox="805 481 1157 1758"> <thead> <tr> <th>INDICATORI DI RISULTATO</th> <th>Valore atteso</th> <th>Raggiunto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Aggiornamento P.T.P.C.T.</td> <td>SI</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aggiornamento sito web</td> <td>SI</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aggiornamento sezioni amministrazione trasparente</td> <td>> di 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>n. richieste accesso civico "semplice"</td> <td>< di 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>n. atti impugnati per i quali si è agito in autotutela</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Rispetto scadenze adempimenti</td> <td>SI</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto	Aggiornamento P.T.P.C.T.	SI		Aggiornamento sito web	SI		Aggiornamento sezioni amministrazione trasparente	> di 5		n. richieste accesso civico "semplice"	< di 5		n. atti impugnati per i quali si è agito in autotutela	0		Rispetto scadenze adempimenti	SI		<p>20%</p>
INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto																					
Aggiornamento P.T.P.C.T.	SI																						
Aggiornamento sito web	SI																						
Aggiornamento sezioni amministrazione trasparente	> di 5																						
n. richieste accesso civico "semplice"	< di 5																						
n. atti impugnati per i quali si è agito in autotutela	0																						
Rispetto scadenze adempimenti	SI																						

<p>3</p> <p>PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI: ADEGUAMENTO ALLE NUOVE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prosecuzione nel procedimento di adeguamento al Regolamento Europeo 679/2016 - Aggiornamento di informative e contratti; - Formazione del personale <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021</p> <p>Indicatori di risultato: Rispetto delle fasi temporali</p>	<p>40%</p>
---	---	-------------------

OBIETTIVI SPECIFICI IN AGGIUNTA A QUELLI TRASVERSALI

AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
<p>Gestione virtuosa del bilancio in epoca Covid-19</p>	<p>La Corte dei Conti con delibera 19/2020 rende delle indicazioni utili in merito alla gestione del bilancio in epoca COVID.</p> <p>Appare evidente, infatti, che il clima di incertezza che accompagnerà il biennio futuro, dato dall'imprevedibilità della pandemia in corso, provocherà l'insorgenza di bisogni nuovi e/o il mutamento dei bisogni esistenti inducendo gli Enti Locali a rivedere costantemente i propri strumenti di programmazione e gestione economico-finanziaria, al fine di reperire le risorse utili alla gestione della pandemia, con particolare riferimento anche alle entrate straordinarie finalizzate e alle minori entrate dovute a sgravi, ad incrementi di morosità o ad erogazione ridotta dei servizi, mantenendo in equilibrio strutturale il bilancio.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021</p>	<p>20%</p>
INDICATORI DI RISULTATO		
Rispetto scadenze adempimenti	Valore atteso SI	<i>Raggiunto</i>
n. mandati	70%	
n. reversali	70%	
n. impegni	70%	
n. accertamenti	70%	
n. variazioni di bilancio	MAX 4	
Tempo medio pagamento fatture	fra 30 e 65 gg.	

	<p>Aggiornamento Amministrazione Trasparente per le sezioni “consulenti e collaboratori”, “enti controllati”, “provvedimenti”, “bandi di gara e contratti”, “sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici”, “bilanci”, “beni immobili e gestione del patrimonio”, “controlli e rilievi sull’amministrazione”, “pagamenti dell’amministrazione”.</p>	100%		
<p>Miglioramento efficienza ufficio tributi</p>	<p>Obiettivo operativo Ridurre l’evasione tributaria con attività di controllo. Mantenimento in ordine della banca dati. Attività di controllo incrociato anche con altri servizi. Attività di supporto al contribuente per i tributi da pagare in autoliquidazione Inoltre al contribuente avviso TARI anno di competenza Applicazione nuovi principi fiscalità locale Validazione piani ARERA per TARI Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021 con prosecuzione nel 2022</p>			20%
<p>INDICATORI DI RISULTATO</p>		<p>Valore atteso</p>	<p>Raggiunto</p>	
<p>n. posizioni IMU bonificate rispetto a posizioni IMU totali</p>		<p>Almeno 80%</p>		
<p>n. posizioni TARI bonificate rispetto a posizioni TARI totali</p>		<p>Almeno 80%</p>		
<p>Annualità fiscalmente accertabili</p>		<p>2016</p>		
<p>n. solleciti</p>		<p>70%</p>		
<p>n. avvisi di accertamento</p>		<p>70%</p>		
<p>n. avvisi TARI emessi</p>		<p>70%</p>		
<p>Rispetto scadenze adempimenti</p>		<p>SI</p>		

**TRANSIZIONE
DIGITALE E
DECRETO
SEMPLIFICAZION
I – CAD: SERVIZI
ON LINE, APP IO,
SPID, PAGOPA**

Adesione a Fondo Innovazione Digitale 2021 per implementazione SPID, PagopA, AppIO
 Accesso a tutti i servizi digitali delle Pubblica Amministrazione tramite l'identità digitale
 SPID o la CIE
 Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali
 Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud della posta elettronica.

10%

INDICATORI	Valore atteso
Adesione Fondo Innovazione Digitale	SI
Accesso ai servizi digitali delle Pubblica Amministrazione tramite l'identità digitale SPID o la CIE	31/12/2021
Transazioni PagopA	30/11/2021

OBIETTIVI AREA TECNICA

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %												
<p>PROGETTAZIONE O ESECUZIONE DI LAVORI PUBBLICO</p>	<p>L'Amministrazione Comunale nel 2021 intende dare avvio e portare a conclusione numerose opere pubbliche, previste nel triennale OO.PP. per cui si rende necessario curare le progettazioni, gli appalti, l'esecuzione e pagamenti relativi a tutti gli interventi e nel bilancio. In particolare, i lavori, alcuni già imminere, riguarderanno:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strada Piano Vetrale Santo Ianni – Omignano; 2. Centro socio culturale Paolo de Matteis 3. Piazza Sant'Antonio – frazione Piano Vetrale 4. Rete fognaria – impianti di depurazione – Orria capoluogo <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">FASE (descrizione)</th> <th style="text-align: center;">TEMPISTICA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Progettazione: affidamenti incarichi di progettazione, fino alla validazione dei progetti esecutivi.</td> <td style="text-align: center;">3 mesi</td> </tr> <tr> <td>Approvazione progetti ed appalto degli stessi</td> <td style="text-align: center;">4 mesi</td> </tr> <tr> <td>Esecuzione dei lavori, pagamenti SAL e finali</td> <td style="text-align: center;">5 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	FASE (descrizione)	TEMPISTICA	Progettazione: affidamenti incarichi di progettazione, fino alla validazione dei progetti esecutivi.	3 mesi	Approvazione progetti ed appalto degli stessi	4 mesi	Esecuzione dei lavori, pagamenti SAL e finali	5 mesi	<p>25%</p>				
FASE (descrizione)	TEMPISTICA													
Progettazione: affidamenti incarichi di progettazione, fino alla validazione dei progetti esecutivi.	3 mesi													
Approvazione progetti ed appalto degli stessi	4 mesi													
Esecuzione dei lavori, pagamenti SAL e finali	5 mesi													
<p>MANTENERE IL PATRIMONIO ESISTENTE - GARANTIRE LA CURA E LA TUTELA DEL VERDE PUBBLICO</p>	<p>Assicurare la manutenzione di giardini e del verde con l'impiego delle risorse umane a disposizione .</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">INDICATORI DI RISULTATO</th> <th style="text-align: center;">Valore atteso</th> <th style="text-align: center;">Raggiunto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Criticità segnalate/riscontrate nella manutenzione del verde</td> <td style="text-align: center;">< 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Criticità segnalate/riscontrate nella manutenzione del territorio</td> <td style="text-align: center;">< 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Criticità segnalate/riscontrate nella pulizia degli immobili</td> <td style="text-align: center;">< 5</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto	Criticità segnalate/riscontrate nella manutenzione del verde	< 5		Criticità segnalate/riscontrate nella manutenzione del territorio	< 5		Criticità segnalate/riscontrate nella pulizia degli immobili	< 5		<p>25%</p>
INDICATORI DI RISULTATO	Valore atteso	Raggiunto												
Criticità segnalate/riscontrate nella manutenzione del verde	< 5													
Criticità segnalate/riscontrate nella manutenzione del territorio	< 5													
Criticità segnalate/riscontrate nella pulizia degli immobili	< 5													

--	--	--

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
UNA AMMINISTRAZIONE SEMPRE PIÙ TRASPARENTE	<p>Questo progetto si prefigge i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisione di tutti i regolamenti comunali (con definizione di un sistema di revisione completa almeno triennale); ➤ Riduzione adempimenti da parte dei cittadini; ➤ Piena trasparenza nel rispetto della normativa sulla privacy, di tutti i dati e gli elementi dell'azione amministrativa. (v. applicazione Regolamento U.E); ➤ Gestione puntuale di tutti gli elementi in entrata da parte dei cittadini (reclami, segnalazioni, ecc.). <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Indicatori risultato:</u> Verifica relazione finale da parte del nucleo di valutazione 	20%
GARANTIRE UNA GESTIONE EFFICACE, EFFICIENTE E COSTANTEMENTE AGGIORNATA DEGLI ASPETTI GIURIDICI, ECONOMICI E CONTRATTUALI DEL PERSONALE	<p>Il Decreto 17 marzo 2020 recante disposizioni “<i>Misure per la definizione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei Comuni</i>” rende necessario la revisione sostanziale del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021</p> <p><u>Indicatori risultato:</u></p> <p>Parametri di valutazione della realizzazione dell'obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrattazione decentrata entro il 30 giugno 2021 ➤ Revisione programma triennale fabbisogno di personale 	40%

	➤ Attivazione procedure di assunzione a tempo in/determinato	
OBIETTIVO Servizio vigilanza	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
Progetto operativo di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana	<p>Il progetto si propone di potenziare il servizio di controllo del territorio attraverso una maggiore presenza degli operatori di P.L., soprattutto nei periodi a più alto afflusso di persone, anche attraverso il potenziamento dei turni prefissati ed ottimizzando le risorse umane a disposizione con lo scopo di aumentare la percezione di sicurezza dei cittadini garantendo una maggiore sicurezza stradale e il rispetto di regole di convivenza civile.</p> <p>Modalità esecutive o fasi:</p> <p>1) <i>attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;</i></p> <p>2) <i>efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi</i></p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2021</p> <p>Indicatori risultano:</p> <p>1) Turni aggiuntivi di controllo del territorio;</p> <p>2) Capacità di attivare servizi specifici su richiesta dell'Amministrazione</p>	30%

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione, agli atti;

Udito il Sindaco, il quale sinteticamente la espone;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione della predetta proposta;

Visto il parere di regolarità tecnica, espresso sul presente provvedimento ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi, resi nei modi di legge

DELIBERA

Di approvare la proposta avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2021", parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto;

Visto l'art. 134, comma 4, del T.U. 18.08.2000, n. 267, che testualmente recita:

4. Nel caso di urgenza le deliberazioni del consiglio o della giunta possono essere dichiarate immediatamente eseguibili con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti.

Con voto unanime

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, 4° comma D.Lgs n. 267/2000.

Il presente verbale viene così approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
f.to ing. Mauro INVERSO

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Emanuela ANTUONI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io Segretario Comunale che copia della presente deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio ed Albo Pretorio on-line, ove resterà affissa per 15 giorni consecutivi (art. 124 D.Lgs. n. 267/2000).

Inoltre la presente viene, trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 D.Lgs. n. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, 14/05/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Emanuela ANTUONI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 14/05/2021

Perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, T. U. Enti Locali)

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T. U. Enti Locali)

Dalla Residenza Comunale, 14/05/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Emanuela ANTUONI

E' copia conforme all'originale.

Dalla Residenza Comunale, 14/05/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Emanuela ANTUONI


