

COMUNE DI CASALETTO SPARTANO
PROVINCIA DI SALERNO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 64 del 15 giugno 2020

OGGETTO: Approvazione Piano esecutivo di Gestione – Piano della Performance 2020/2022

L'anno **Duemilaventi** il giorno **quindici** del mese di **giugno** alle ore **12,45** nella solita sala delle adunanze sita nel Municipio di Casaletto Spartano, si è riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco, alla presenza dei seguenti signori, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato. All'appello vengono constatati i presenti come di seguito:

N	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI
1	AMATO CONCETTA	Sindaco	SI
2	GAETANI VINCENZA	Vice sindaco	SI
SI	POLITO FRANCESCO	Assessore	SI
		Presenti	3

Partecipa alla seduta il Segretario Generale D.ssa Germana D'ALASCIO, che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Signor Avv. AMATO Concetta, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza del collegio, invita i partecipanti ad astenersi dalla discussione e dalla votazione sull'argomento, qualora versino in situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi. Il Presidente, dopo aver verificato che nessuno dei presenti dichiara la sussistenza delle predette situazioni a proprio carico, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato, essendo legale il numero degli intervenuti alla deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con delibera del Consiglio Comunale n. 80 del 30.07.2019 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020/2022 e che con delibera di Consiglio Comunale n. 11 del 26.05.2020 è stato approvato l'Aggiornamento al DUP 2020/2022;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 12 del 26.05.2020 è stato approvato il Bilancio di previsione 2020/2022;

VISTO l'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e preso atto che la Giunta delibera il piano esecutivo di gestione determinando gli obiettivi di gestione affidando gli stessi, unitamente alle risorse necessarie, ai Responsabili dei servizi;

ATTESO che:

- l'art. 4 del D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 (c.d Decreto Brunetta) contenente disposizioni di principio applicabili agli enti locali, introduce nell'ordinamento il ciclo di gestione della performance;
- la delibera della Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) n. 121 del 09.12.2010 –e successive- chiarisce che il PEG costituisce lo strumento di avvio del ciclo della performance in quanto nello stesso, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e valori attesi di risultato;
- ai sensi di quanto precisato dal comma 3-bis del richiamato art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000, nel suo attuale testo introdotto dal D. Lgs. n. 126/2014 (nuova contabilità armonizzata), il Piano Dettagliato degli Obiettivi e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG, e ciò al fine di semplificare i processi di pianificazione e che è necessario assegnare le risorse finanziarie ai Responsabili dei servizi;

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 illustrati:

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: 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 (Programma di Mandato, DUP, Bilancio di Previsione, Rendiconto);
- la gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 18.02.2020, esecutiva, con la quale è stato approvato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance", con efficacia dal 1 gennaio 2020, che prevede l'assegnazione degli obiettivi programmatici e delle risorse;

ATTESO che il Nucleo di Valutazione monocratico è stato nominato con Decreto Sindacale del Comune Capofila –Caselle in Pittari- n. 6 del 10.03.2017;

PRESO ATTO che:

- con deliberazione di G.C. n. 16 del 18.02.2020 è stato approvato il Piano Performance –I Parte – nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione, per il corrente anno;
- il Segretario Comunale al fine di dare attuazione all'attività gestionale in coerenza con le linee strategiche dell'Amministrazione ha provveduto, previa comunicazione/richiesta ai Responsabili di Area, alla definizione/proposta degli obiettivi operativi per il corrente anno;

RITENUTO necessario redigere un Piano Esecutivo di Gestione –PDO- Piano Performance che individui gli obiettivi di mantenimento e di miglioramento, unitamente a quelli innovativi e strategici attraverso i quali questa Amministrazione intende portare avanti il proprio programma politico;

TENUTO CONTO che:

- il Piano della Performance –Piano Esecutivo di Gestione– è lo strumento con il quale si distribuiscono gli obiettivi e le risorse successivamente all'approvazione del documento finanziario annuale e triennale;
- l'Amministrazione ritiene di assegnare risorse ed obiettivi con particolare riferimento all'anno 2020, ed in prosecuzione in modo scorrevole per gli esercizi successivi, per l'attuazione degli obiettivi assegnati;

VISTE:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 28.01.2020 di approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022;
- la deliberazione di G.C. n. 30 del 15.04.2014 di approvazione del Codice di Comportamento dell'Ente;

RITENUTO, in ogni caso, di considerare prioritari, oltre quelli di ciascuna Area di competenza, gli obiettivi, il cui raggiungimento totale o parziale costituirà elemento di valutazione e presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato:

- di attuazione degli adempimenti di cui al D. Lgs.vo n. 33/2013, così come modificato ed integrato dal D. Lgs.vo n.97/2016, assegnandoli trasversalmente a tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa;
- di attuazione degli adempimenti di cui alla Legge n.190/2012 e s.m.i. e quelli derivanti dall'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Ente, assegnandoli trasversalmente a tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa e con particolare riferimento all'approfondimento sulla mappatura dei processi di competenza;
- di attuazione dell'obbligo della dematerializzazione, transizione digitale, sicurezza informatica, attuazione del G.D.P.R. sulla tutela della privacy, Piano di Informatizzazione, Obiettivi di Accessibilità, assegnandoli a ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa;

DATO ATTO che il Piano della Performance costituisce l'esito della negoziazione degli obiettivi e delle risorse tra i Responsabili delle strutture e la Giunta, con il coordinamento del Segretario Comunale;

RICHIAMATE le deliberazioni di Giunta Comunale n. 106 del 04.11.2014 e n. 109 del 11.11.2014, di riorganizzazione degli Uffici Comunali;

VISTI i provvedimenti Sindacali di nomina, conformemente al combinato disposto degli articoli 107 e 109, comma 2 del T.U.E.L. di cui al D. Lgs.18 agosto 2000 n. 267, dei Responsabili delle seguenti Aree:

- Area Amministrativa;
- Area Finanziaria;
- Area Tecnica e di Vigilanza;

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”, nel testo modificato ed integrato dal D. Lgs.vo n. 74/2017;
- 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)”e successive;
- delibera dell’A.N.A.C. n. 6/2013– “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’anno2013”;
- Linee Guida dell’ANCI in materia di ciclo della performance –Marzo2011-;

RICHIAMATI gli articoli n.107, 109, nonché gli articoli 169, comma 3bis, e 175 del decreto legislativo n.267/2000,con i quali vengono stabilite le modalità di approvazione del Piano ed i relativi contenuti;

ACQUISITI i pareri favorevoli resi ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147/bis del D. Lgs.vo n. 267/2000, dal Segretario Generale, per quanto concerne la regolarità tecnica e dal Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Con voti unanimi resi nei modi e forme di legge

DELIBERA

La premessa costituisce parte integrante della presente deliberazione.

1. **DI APPROVARE**, ai sensi dell’art. 10, comma 1 del D. Lgs.vo n. 150/2009, il Piano Esecutivo di Gestione e degli Obiettivi/Piano della Performance per il 2020 e succ., allegato al presente provvedimento sub“**A**” per formarne parte integrante e sostanziale, in aggiunta e connessione con gli indirizzi gestionali di carattere generale già affidati ai Responsabili di Area con D.G.C. n. 16/2020;
2. **DI ASSEGNARE**, con il suddetto Piano Esecutivo di Gestione (e degli Obiettivi)/Piano Performance a ciascun Responsabile di Area, gli obiettivi generali, trasversali e comuni, nonché quelli specifici di Area, riportati nelle tabelle –allegato “**B**”- e negli allegati PEG di Entrata e di Spesa;
3. **DI APPROVARE** i seguenti indirizzi gestionali di carattere generale:
 - qualora l’attuazione degli obiettivi preveda l’affidamento di lavori, servizi o forniture, le modalità di scelta del contraente sono stabilite, nel rispetto delle procedure di legge, con determina a contrattare del Responsabile dell’Area – e ferma restando la competenza della Centrale Unica di Committenza-, ciascuno per le materie, il valore d’appalto e i capitoli di spesa ad esso attribuiti, sulla base degli indirizzi stabiliti dalla Giunta Comunale;
 - deve essere garantito il contenimento delle spese in materia di personale e in generale di spesa e capacità assunzionale,e comunque il rispetto delle vigenti disposizioni;
 - il conferimento degli incarichi professionali, ove previsto,deve avvenire nel rispetto delle specifiche disposizioni contenute nel regolamento sull’ordinamento degli Uffici e dei Servizi e nei limiti degli stanziamenti di bilancio, secondo quanto previsto nello specifico documento di programmazione;
 - assicurare le misure organizzative per garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture;
 - ai Responsabili viene assegnato il budget, come definito dal PEG, fermo restando l’obbligo di riduzione della spesa, con mantenimento del livello delle prestazioni e dei servizi, come stabilito dalle disposizioni poste in materia di“spending review”;
4. **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, nonché alle indicazioni di cui alle delibere n. 112/2010, 121/2010 e 6/2013 della CIVIT/A.N.A.C.;
 - 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”;
 - le scadenze collegate all’attuazione del Piano Performance sono previste nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, da ultimo adottato con D.G.C. n.20/2020;

- per i dipendenti non apicali verranno valutate le Relazioni di raggiungimento degli obiettivi redatte dal Responsabile di Area, oltre che quanto riportato nelle schede di valutazione individuale;
- 5. **DI DARE ATTO** che l'attività del segretario comunale sarà oggetto di valutazione da parte del Sindaco, tenendo conto della specifica sezione del S.M.V.P. vigente;
- 6. **DI DARE ATTO** che rimane confermata la struttura organizzativa esistente e l'assegnazione delle risorse umane come rappresentate negli atti di ricognizione della dotazione organica indicati in premessa;
- 7. **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione al Nucleo di Valutazione, ai Responsabili di Area, alle OO.SS., dando atto che la presente deliberazione costituisce formale assegnazione degli obiettivi il cui raggiungimento è presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato;
- 8. **DI PUBBLICARE** il Piano della Performance sul sito web istituzionale, al link "Amministrazione Trasparente" - "Performance";
- 9. **DI DICHIARARE**, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI CASALETTO SPARTANO

PIANO DELLA PERFORMANCE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2020/2022

Art.169 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Allegato Alla Delibera di Giunta Comunale n. 64 del 15/06/2020

Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "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", modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 74, prescrive alle Amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di **miglioramento continuo** con l'introduzione del ciclo di gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

L'articolo 10 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in particolare, richiede alle Amministrazioni di redigere un Piano triennale di Performance, che in attuazione degli indirizzi programmatici ed in base alle disponibilità finanziarie e di bilancio, definisca gli obiettivi **strategici** e quelli **operativi**, nonché le azioni dirette a rendere più efficienti i servizi.

Le disposizioni dettate dal D. Lgs. n.150/2009, in virtù di quanto previsto dagli artt. 16 e 31, sono vevoli anche per gli Enti locali in quanto principi in relazione ai quali gli enti devono, nell'ambito della propria autonomia regolamentare e organizzativa, adeguare i propri ordinamenti.

Sebbene il T.U.O.E.L. n. 267/2000 delineasse già un processo di programmazione e controllo della gestione negli enti locali, con la nuova contabilità armonizzata, recata dal D. Lgs.vo n. 118/2011 successivamente modificato ed aggiornato dal D. Lgs.vo n. 126/2014 - integrata nell'articolato del predetto D. Lgs.vo n. 267/2000-, non si è, oggi, in presenza di novità terminologica, ma di sostanza, in quanto i documenti di programmazione redatti nell'ottica della performance devono superare il concetto – statico – di "risultato" declinato secondo obiettivi di gestione, per affermare quello – dinamico – di "prestazione" **sia individuale che della struttura organizzativa** e mettere al centro il ruolo valutativo che è anche affidato ai cittadini/utenti attraverso, ad esempio, i processi di *customer satisfaction*.

Il ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli enti locali, implicazioni che devono essere evidenziate mediante l'adattamento dei propri documenti programmatici al Piano della Performance.

Il PEG/PDO/Piano Performance è oggi un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target. Attraverso questo strumento devono essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Come sancito dall'ANAC, e dalle Linee Guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance del 2011, viene sviluppato un "percorso evolutivo" del processo di messa a punto ed implementazione degli strumenti di misurazione della performance individuato per i comuni.

L'art.169 del D.lgs. n.267/2000 come sostituito dall'art. 74 del D. Lgs.vo n. 118/2011, introdotto dal D. Lgs.vo n. 126/2014, al comma 3 bis, in coerenza con le indicazioni dell'ANAC, stabilisce che il Piano della Performance e il Piano Dettagliato degli obiettivi sono unificati organicamente nel PEG.

Il Documento prende le mosse dagli obiettivi strategici di mandato, da realizzarsi dunque in un arco temporale di 5 anni, nonché dal Documento Unico di Programmazione (5/3 anni) e dal Bilancio di Previsione (3 anni). Il presente Piano si riferisce al triennio 2020/2022, mentre gli obiettivi si riferiscono, di massima, al corrente esercizio e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento. Esso garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance ed è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. L'attuale compagine amministrativa ha avviato il proprio mandato nell'anno 2019 per il quinquennio 2019/2024, e pertanto intende fissare gli obiettivi, in conformità alle proprie Linee di Mandato elettorale amministrativo. A seguito dell'approvazione del bilancio di previsione, adottato con delibera consiliare n. 12 del 26.05.2020, si procede, quindi, alla definizione di obiettivi operativi -sostanzialmente di carattere generale e trasversale in relazione alle Aree in cui è ripartito l'ente – in parte di "mantenimento"-, e degli indicatori di risultato relativi all'anno considerato, all'attribuzione

degli obiettivi stessi e delle risorse alle Posizioni Organizzative, nonché dei dipendenti assegnati a ciascuna Area. Le citate risorse sono contenute nel report finanziario analitico recante i dati del bilancio di previsione (PEG finanziario).

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 dell'organizzazione, dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'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 di audit interno, ma anche esterno che anche il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento messe in campo. 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.

Si precisa che con Delibera di G.C. n. 16 del 18.02.2020 è stato approvato il Piano Performance –I Parte– nelle more dell'approvazione del Bilancio di Previsione, fissando obiettivi di trasparenza, prevenzione della corruzione, di protezione dei dati personali e di miglioramento del processo di informatizzazione e di digitalizzazione.

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 da cui il presente documento discende ed a sua volta si compone e fa riferimento:

- Le Linee Programmatiche di Mandato che vengono approvate dal Consiglio Comunale all'atto dell'insediamento dell'amministrazione, 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 cinque/tre anni, i programmi e i progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente (Sezione Operativa), dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- Il bilancio di previsione con un arco di tempo annuale e triennale, secondo lo schema, di cui al D.Lgs. 118/2011 e s.m.i;
- Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale, integrato nel DUP, 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 e dell'esercizio finanziario;
- Il Programma biennale dei servizi e forniture, integrato nel DUP, ed anch'esso approvato unitamente a quello dei lavori pubblici, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs.vo n. 50/2016 e s.m.i.;
- Il Piano della Performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina

- operativamente;
- il Programma triennale di fabbisogno del personale, integrato nel DUP;

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

- il Piano triennale di razionalizzazione delle spese, che individua le misure finalizzate a dare concreta attuazione a tale obiettivo;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato, da ultimo, con delibera di Giunta Comunale n. 7 del 28.01.2020, contenente anche le misure atte ad assolvere gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. L'integrazione del PTPC con il PEG/P.P. 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, del 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 performance fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

-	Linee programmatiche di mandato	AREA STRATEGICA
- Performance generale dell'ente	Documento Unico di Programmazione (S.S.) Bilancio annuale e pluriennale Programma triennale OO.PP. ed elenco annuale e Programma biennale forniture e servizi Programma triennale del fabbisogno di personale	
Performance organizzativa	Documento Unico di Programmazione (S.O.) Piano degli Obiettivi / PEG Risultato conseguito dall'ente nelle sue articolazioni/organizzative.	RACCORDO TRA AREA STRATEGICA E AREA GESTIONALE
-	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE
- Performance operativa - - individuale		

Nel presente documento si terrà conto delle previsioni contenute per l'anno 2020, con la valutazione che sarà svolta nel rispetto del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*” di cui alla **Delibera di Giunta Comunale n. 20 del 18.02.2020**.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è suddivisa in n. 3 Aree, individuate, da ultimo, con le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 106 del 04.11.2014 e n. 109 dell'11.01.2014, di riorganizzazione della struttura burocratica, come di seguito:

AREA AMMINISTRATIVA -RAG. RINALDO RUSSO

UNITA' OPERATIVE

- 1.1 Servizi Demografici
- 1.2 Albo pretorio e trasparenza
- 1.3 Istruzione e Servizi Sociali
- 1.4 Affari Generali
- 1.5 Accesso agli atti e concorsi

AREA FINANZIARIA - DOTT. FRANCESCO LETTIERI

UNITA' OPERATIVE

- 2.1 Ragioneria e Contabilità
- 2.2 Programmazione economica finanziaria e controllo
- 2.3 Tributi Comunali
- 2.4 Commercio
- 2.5 Acquedotti Rurali

AREA TECNICA E VIGILANZA - GEOM. FRANCESCO RESCIGNO

UNITA' OPERATIVE

- 3.1 Patrimonio Comunale
- 3.2 Ambiente e Territorio
- 3.3 Edilizia e Urbanistica
- 3.4 Lavori Pubblici
- 3.5 Vigilanza
- 3.6 Biblioteca e Centro CAPSDA

U.O. GESTIONE ECONOMICA E CONTROLLO DEL PATRIMONIO

a cui sono destinate le risorse umane, all'attualità, inclusi i Responsabili, secondo quanto di seguito:

AREA AMMINISTRATIVA			
CATEGORIA	PROFILO	UNITA' LAVORATIVE	NOTE
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	
C	Istruttore Amministrativo	1	
TOTALE		2	
AREA FINANZIARIA			
D	Istruttore Direttivo Contabile	1	
TOTALE		1	
AREA TECNICA E VIGILANZA			
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	
		0	
C	Istruttore di Vigilanza	2	

B	Collaboratore Tecnico Specializzato	0 (vacante dal giugno 2020)	
A	Operatore	1	
TOTALE		4	
TOTALE GENERALE		7	

Definizione obiettivi

Il Presente documento mantiene la struttura, relativamente agli obiettivi, articolata in: **obiettivi operativi comuni a tutte le Aree (intersettoriali) e obiettivi operativi specifici per ciascuna Area**, assegnati ai responsabili dei servizi.

Ai Responsabili di Area sono stati richiesti obiettivi operativi da realizzare, e successivamente concordati, per come riportati nelle allegate tabelle sub. "B".

Per le valutazioni si fa riferimento alla delibera di Giunta Comunale n. 20 del 18.02.2020 di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, con specifico riferimento alla scheda di valutazione dei Responsabili di P.O., laddove è prevista l'assegnazione del punteggio massimo di **50 punti/100** per il fattore "raggiungimento degli obiettivi" posti.

Si allegano, pertanto, le tabelle degli **obiettivi comuni / intersettoriali e specifici (Allegato B)** da assegnare ai Responsabili di P.O., evidenziando tempi di esecuzione e peso.

Il Segretario Generale
F.to Dott. Germana D'Alascio

Casaletto Spartano, giugno 2020

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

F.to Avv. Concetta AMATO

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.n.267/2000 il sottoscritto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica/

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to D.ssa Germana D'ALASCIO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to D.ssa Germana D'ALASCIO

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.n.267/2000 il sottoscritto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica/

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

F.to Dr. Francesco LETTIERI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale si certifica, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs.n.267/2000, che la presente deliberazione, iscritta nel Registro delle Pubblicazioni al n. 2060 , viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 16/06/2020

La medesima deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs.n.267/2000, ai capigruppo consiliari con nota prot.n. 2060 del 16/06/2020.

Casaletto Spartano 16/06/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to D.ssa Germana D'ALASCIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

() La presente deliberazione, diventerà esecutiva per la decorrenza dei termini di cui all'art.134 c.3 D.Lgs.n.267.

(x) La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c. 4 del D.Lgs.n.267/2000.

Casaletto Spartano, 16/06/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to D.ssa Germana D'ALASCIO

COPIA CONFORME AL SUO ORIGINALE, IN CARTA LIBERA, PER USO AMMINISTRATIVO E PER GLI USI CONSENTITI DALLA LEGGE.

Casaletto Spartano, 16/06/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to D.ssa Germana D'ALASCIO