



Comune di Castel di Sangro (AQ)

PIANO DELLE PERFORMANCE - PIANO **DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI**

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2022

(art. 169 co. 3-bis TUEL come riformulato dal decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012 e modificato dall'art. 74 del d.lgs. n. 118 del 2011, introdotto dal d.lgs. n. 126 del 2014)

Indice

1. Introduzione.....	3
2. Il processo di pianificazione e programmazione	4
3. Riferimenti normativi	6
4. Albero delle performance	6
5. Obiettivi di innovazione/miglioramento (performance individuale).....	7
6. Obiettivi strategici generali per l'azione amministrativa	10
7. Modalità di monitoraggio degli obiettivi.....	11

1. Introduzione

Il Piano della Performance del Comune di Castel di Sangro contempla l'organizzazione e la mappa degli obiettivi alla luce delle sue specificità istituzionali.

A partire dal 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale degli enti locali, l'articolo 169 comma 3-bis del D.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, unifichi organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi con il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09.

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta); si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

I contenuti del Piano delle Performance, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che coinvolge la Giunta ed i Responsabili dell'Ente coordinati dal Segretario Generale.

Il Piano delle Performance rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e struttura organizzativa. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Ente, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici ed obiettivi operativi in connessione con il bilancio di previsione.

Per "performance" si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il Piano degli Obiettivi è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

In considerazione del quadro normativo emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 integrato e modificato dal d.lgs. n. 97/2016 e n. 39/2013, nonché della determinazione ANAC n. 1064/2019 di adozione del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, ed in accordo con quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente per gli anni 2022-2024, il Piano della Performance è concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui l'Amministrazione si è dotata e, nell'ottica del coordinamento, contiene anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

La coerenza tra il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è, quindi, realizzata sia in termini di obiettivi, indicatori, target e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, individuando margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate nonché l'attività dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti,

costituisce anche lo strumento sulla cui base verranno erogati ai dipendenti e ai dirigenti gli incentivi di risultato.

Il Piano della Performance rappresenta per il Comune di Castel di Sangro lo strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell'azione verso l'esterno, per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

2. Il processo di pianificazione e programmazione

Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dalle "Linee programmatiche di mandato", che sono comunicate dal Sindaco al Consiglio Comunale e costituisce le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato.

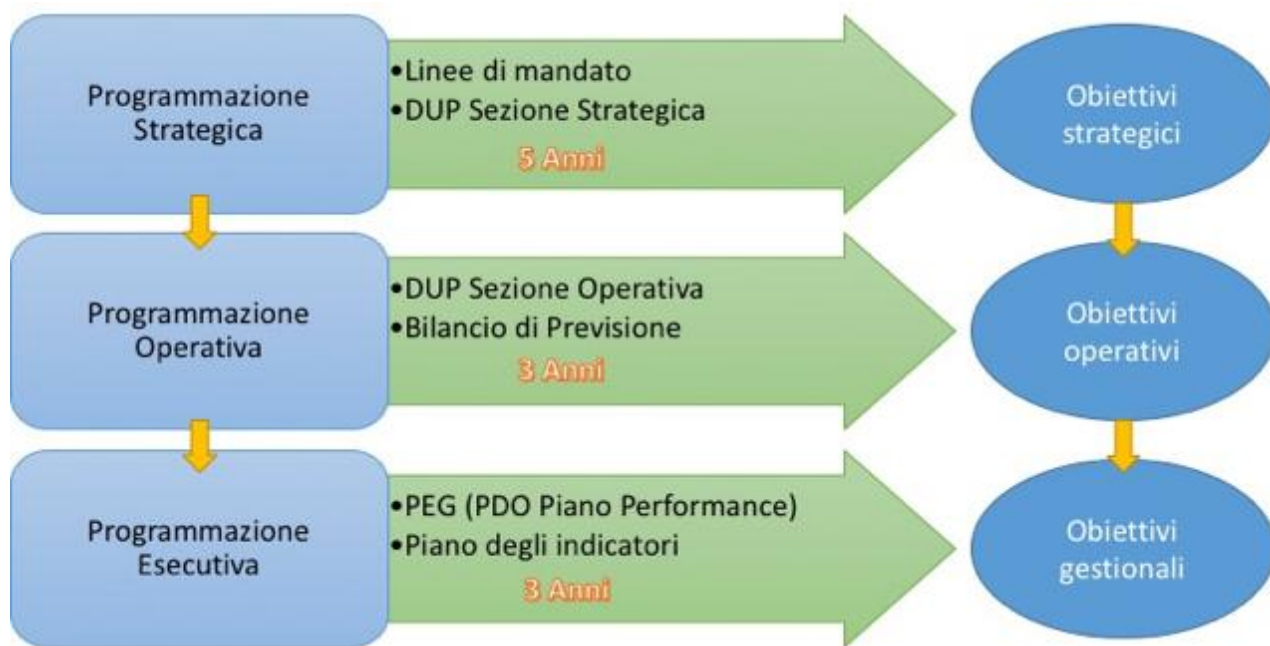
"La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento" (principio contabile applicato della programmazione: all. 4/1 al D.Lgs. 118/11).

In questa logica il Comune di Castel di Sangro ha elaborato i propri documenti di pianificazione e programmazione partendo dal Documento Unico di Programmazione (DUP), presupposto indispensabile per l'approvazione del Bilancio e del PEG che devono essere coerenti rispetto alle linee strategiche in esso definite.

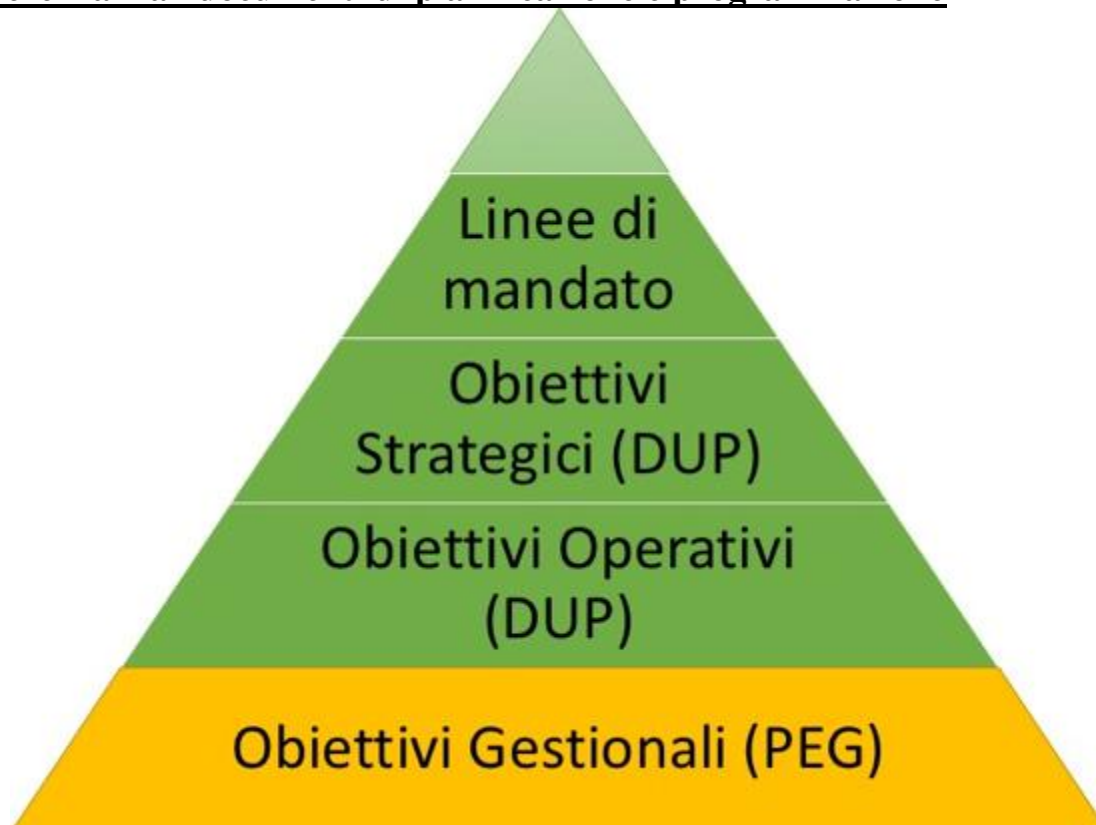
I documenti di pianificazione e programmazione



La struttura della pianificazione e programmazione dell'Ente



La coerenza fra i documenti di pianificazione e programmazione



Il Comune opera secondo un Sistema Integrato di Pianificazione, Programmazione e Controllo che partendo dal programma amministrativo del Sindaco e dalle linee programmatiche presentate al Consiglio Comunale, traduce le linee di indirizzo politico in azioni concrete da svolgere per dare attuazione agli impegni elettorali. Gli obiettivi di PEG sono definiti in modo coerente, orientato e finalizzato alla realizzazione del Piano di Mandato.

In attuazione del principio di coerenza tra i documenti di programmazione, non esistono obiettivi gestionali, definiti cioè nel PEG, che non siano orientati e finalizzati all'attuazione della strategia

delineata dall'Amministrazione: ogni obiettivo gestionale di PEG è infatti orientato all'attuazione di un obiettivo operativo di DUP, il quale a sua volta mira alla realizzazione di un obiettivo strategico di DUP che è finalizzato all'attuazione delle linee di mandato dell'Ente, all'attuazione ovvero delle principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

3. Riferimenti normativi

Il presente Piano delle Performance, Piano Dettagliato degli Obiettivi è deliberato in coerenza con il programma di Mandato del Sindaco adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n.35 del 2 ottobre 2020, il Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 29/03/2022 unitamente al Bilancio di previsione finanziario 2022-2024 e integra il Piano Esecutivo di Gestione in base a quanto stabilito dall' art. 169 co. 3 bis del D.Lgs. 267/2000, come riformulato dal decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012, il quale prevede per la semplificazione dei processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'unificazione organica del piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs.267/2000 e del piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Analisi del contesto organizzativo

Alla data del 31/12/2021, la composizione del personale del Comune, come da informazioni desunte dal Piano Triennale del Fabbisogno del Personale approvato con Deliberazione di Giunta Comunale 29 del 09/03/2022:

Cat	Posizione economica	In servizio
	Segretario Generale in Convezione con la Provincia dell'Aquila	1
D	D1-D2-D3-D4-D5-D6	5
C	C1-C2-C3-C4-C5	8
B	B1-B2-B3-B4-B5-B6-B7	7
A	A1-A2-A3-A4-A5	1
Personale in servizio al 31/12/2020		22

5. Albero delle performance

L'Amministrazione Comunale, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli *stakeholder* e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, che coprono tutte le aree di attività dell'Ente. A partire dagli obiettivi strategici, sono poi declinati in obiettivi operativi annuali. Agli obiettivi operativi sono associate le fasi, che rappresentano i passi necessari alla propria realizzazione e sono utili per misurare lo stato di avanzamento degli stessi.

Più nel dettaglio, i diagrammi che seguono riportano la mappa degli obiettivi del Comune in cui sono evidenziate le relazioni tra i vari livelli. Ciascun obiettivo strategico, con una relazione "1 a N", è poi articolato negli obiettivi operativi di orizzonte temporale annuale, che vengono attuati attraverso specifici piani di attività (fasi).

OBIETTIVI (PERFORMANCE INDIVIDUALE)

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE GESTIONALE
Funzionigramma	Revisione del Funzionigramma dell'Ente e relative approvazione con delibera di Giunta comunale.	Segretario Generale
Indicatori performanti		Target
Nuovo Funzionigramma dell'Ente		31/12/2022

SETTORE I

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE GESTIONALE
Procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento del servizio di mensa scolastica	Avvio della procedura ad evidenza pubblica per l'affidamento ad un operatore economico del servizio di mensa scolastica (scuola dell'infanzia e scuola primaria) per l'anno scolastico 2022/2023.	Felice Le Donne
Indicatori performanti		Target
Aggiudicazione del servizio di mensa scolastica		30/10/2022
Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni anno 2022.	Gestione, organizzazione e realizzazione dell'indagine censuaria sul territorio comunale e relativi adempimenti di trasmissione dei dati.	Felice Le Donne
Indicatori performanti		Target
Rilevazioni censuarie		22/12/2022

SETTORE II

Obiettivo	Descrizione	Responsabile Gestionale
Recupero annualità pregresse dei tributi comunali e lotta all'evasione	Svolgimento dell'attività di controllo relativamente ai pagamenti IMU 2017 e TARI 2018 e relativa emissione dei provvedimenti di accertamento.	Angelo Angelone
Indicatori performanti		Target
% tributi riscossi/somme accertate		≥ 70%
Regolamento comunale per la disciplina delle assenze e dell'orario di lavoro	Adozione del Regolamento comunale disciplinante le modalità organizzative per il rispetto dell'orario di lavoro individuale, dell'orario di servizio e per	Angelo Angelone

	la fruizione di ferie, permessi a altre assenze in attuazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali.	
Indicatori performanti		Target
Regolamento comunale per la disciplina delle assenze e dell'orario di lavoro		31/12/2022

SETTORE III

Obiettivo	Descrizione	Responsabile Gestionale
Pianificazione delle aree pubbliche da destinare al commercio	Revisione e riorganizzazione delle aree pubbliche (posteggi) per le attività di commercio al dettaglio.	Federico Isola
Indicatori performanti		Target
Nuova planimetria delle aree pubbliche destinate al		≥ 1
Gestione digitalizzata delle pratiche relative al SUE	Implementazione di un sistema accessibile all'utenza, collegato al sito web collegato istituzionale dell'Ente, che permette la gestione front-office dell'iter completo delle pratiche edilizie, dalla fase di richiesta a quella di rilascio del permesso.	Federico Isola
Indicatori performanti		Target
Attivazione del Sistema gestionale SUE - Sportello Unico Edilizia		31/12/2022

SETTORE IV

Obiettivo	Descrizione	Responsabile Gestionale
Presidi culturali	Attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, di recupero e di allestimento delle infrastrutture destinate ad attività culturali: Biblioteca, Archivio storico e Pinacoteca.	Elio Frabotta
Indicatori performanti		Target
N. di presidi culturali fruibili al pubblico entro il 31/12/2022		3
Manutenzione patrimonio comunale	Manutenzione del patrimonio dell'Ente per il mantenimento della sua piena avvalendosi del personale dipendente e/o di ditte esterne	Elio Frabotta
Indicatori performanti		Target
N. annuo interventi di manutenzione		≥ 20

SETTORE V

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE GESTIONALE
Aree a parcheggio pubblico	Ripristino funzionalità delle aree a parcheggio pubblico, con particolare riferimento ai parcometri.	Sebastiano Picone
Indicatori performanti		Target
N. di interventi di manutenzione per funzionalità parcometri.		4
Potenziamento dei controlli per infrazioni C.d.S.	Potenziamento dell'attività di controllo sul territorio comunale finalizzata a reprimere le possibili violazioni del codice della strada.	Sebastiano Picone
Indicatori performanti		Target
Valore annuale sanzioni per violazione codice della strada		≥ € 15.000,00

SETTORE VI

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE GESTIONALE
Predisposizione del Piano Sociale dell'ADS n. 6 Sangrino.	Predisposizione del Piano Sociale dell'Ambito Distrettuale n. 6 Sangrino in ottemperanza a quanto previsto dal Piano Sociale Regionale 2022/2024. Il Piano rappresenta lo strumento di programmazione che consentirà, nei prossimi anni, l'erogazione di servizi e di interventi per rispondere concretamente alle esigenze del territorio. Il documento individua le priorità strategiche e gli obiettivi di servizio da realizzare nel periodo di riferimento.	Angelo Angelone
Indicatori performanti		Target
Realizzazione del Piano Sociale dell'ADS n. 6 Sangrino		31/12/2022
Progetto PRINS - finanziato a valere sulle risorse REACT-EU - Asse 6 del PON Inclusion 2014-2020 "Interventi di contrasto agli effetti del COVID-19"	Predisposizione del Progetto, n. 2 Delibere di approvazione della convenzione di concessione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e n. 3 atti per l'affidamento del servizio .	Anna Rita Spagnoli
Indicatori performanti		Target
Realizzazione del Progetto PRINS		31/12/2022

SETTORE VII

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE GESTIONALE
Aggiornamento normativo e procedurale	Partecipazione a corsi di formazione.	Arianna Sette (per il procedimento penale) Anna Fisco (per il procedimento civile)
Indicatori performanti		Target
Corsi di formazione in materia di aggiornamenti normativi e procedurali		≥ 4
Riorganizzazione Ufficio di Supporto al Giudice di Pace	A seguito del trasferimento della sede dell'Ufficio, riorganizzazione dei procedimenti di ufficio, delle attività di front-office e dell'archivio.	Arianna Sette (per il procedimento penale) Anna Fisco (per il procedimento civile)
Indicatori performanti		Target
Riorganizzazione dell'Ufficio di Supporto al Giudice di Pace		31/12/2022

Ciascun Responsabile PO di Settore dovrà provvedere, con specifico provvedimento, ad individuare il personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo e la relativa percentuale (%) di partecipazione all'attuazione dello stesso.

La determina di individuazione del personale coinvolto dovrà essere adottata entro 20 giorni dall'approvazione del Piano degli obiettivi.

6. Obiettivi strategici generali per l'azione amministrativa

L'Amministrazione Comunale di Castel di Sangro, al fine di proseguire il processo di cambiamento operativo volto a garantire servizi di qualità al cittadino attraverso la collaborazione attiva di tutto il personale e delle strutture dell'Amministrazione ed al fine di integrare le politiche di *performance* a quelle di prevenzione della corruzione, assegna per l'anno 2022, sotto il coordinamento del Segretario Generale, all'intera struttura dell'Ente, 2 obiettivi strategici generali per l'azione amministrativa, in aggiunta a quelli specifici, di cui ai precedenti paragrafi.

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	RESPONSABILE GESTIONALE
Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	Controllo e monitoraggio delle pubblicazioni di atti, informazioni e documenti alla sezione "Amministrazione Trasparente" e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione	Tutti i Responsabili PO di Settore
Indicatori performanti		Target
Realizzazione degli adempimenti obbligatori secondo la vigente normativa		Si/No

Digitalizzazione e innovazione dei procedimenti e dei servizi	Candidatura di domande di finanziamento a valere sui Bandi PNRR - Misura 1 - Componente 1 “Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA” per l’avvio e il compimento del processo di digitalizzazione delle attività e dei servizi dell’Ente.	Tutti i Responsabili PO di Settore
Indicatori performanti		Target
N. interventi di digitalizzazione finanziati dal PNRR		≥ 2

7. Modalità di monitoraggio degli obiettivi

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.lgs. 150/2009 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/09/2022, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell’attività;
 - b. la data di completamento dell’attività (solo se l’attività è conclusa);
 - c. allegando documenti utili alla valutazione dello stato di avanzamento;
 - d. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell’obiettivo.
2. Alla conclusione dell’anno 2022 i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal NIV.