

# COMUNE DI SERINO-AV

Sottosezione di Programmazione 2.2 Performance

## SEZIONE 2.2

### 2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE

#### PREMESSA

Il Piano della Performance, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione Comunale, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce le risorse, gli obiettivi assegnati al personale nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Più in dettaglio, il Piano della Performance rappresenta lo strumento di avvio del ciclo della performance e definisce gli elementi fondamentali su cui poi si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Serino (AV) è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione della Performance (SMiVaP), modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n.178 del 31-12-2018, in coerenza e attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato dal Decreto Legislativo n. 74/2017.

#### CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il "Ciclo di gestione della performance" del Comune è così strutturato e si compone dei seguenti documenti:

##### PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE

I documenti di pianificazione definiscono gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ente e stabiliscono livelli di prestazioni prioritari che derivano dal mandato istituzionale e dalle scelte strategiche adottate dall'organo di indirizzo politico e dai Responsabili di Settore.

La fase di pianificazione che ha portato alla costruzione del presente Piano ha origine con il D.U.P. – Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.11 del 12-3-2026 per il triennio 2026/2028. Il D.U.P. costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e di coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto di tutti gli altri documenti di programmazione e contiene gli obiettivi strategici e quelli operativi, di valenza triennale, coerenti e conformi alle Linee Programmatiche di mandato, presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale e approvate con deliberazione consiliare n. 44 del 23/09/2021.

Il D.U.P.S. si compone di due sezioni: **Sezione Strategica** e **Sezione Operativa I-II**.

**Nella Sezione Strategica**, le Linee Programmatiche di Mandato si traducono in linee strategiche; per ogni linea strategica sono individuati obiettivi strategici dell'Ente, correlati alle missioni di bilancio ex Decreto Legislativo n. 118/2011, da realizzare nel corso del mandato, come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 del medesimo Decreto Legislativo n. 118/2011. Nella sezione ordinaria, al fine di realizzare gli obiettivi di mandato, le linee strategiche sono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione

di bilancio.

Il presente Piano della Performance/Piano degli Obiettivi conclude il ciclo della programmazione e in esso viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del D.U.P. Tale documento contiene gli obiettivi esecutivo-gestionali declinati, con sempre maggior dettaglio, da quelli operativi definiti nella sezione operativa del Documento Unico di Programmazione ed i relativi indicatori su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi possono vedere coinvolti nella loro realizzazione singoli dipendenti (Obiettivi Individuali) o dipendenti anche dei diversi Settori (Obiettivi Trasversali).

Per ciascuno degli obiettivi sono indicati il Settore interessato, il titolo dell'obiettivo, il riferimento alle Linee Programmatiche di Mandato, alle missioni, programmi ed all'obiettivo operativo individuato nella sezione operativa del D.U.P., il referente gestionale (Responsabile di Settore), il referente politico (Sindaco e Giunta), l'indicazione sintetica del contenuto e delle finalità dell'obiettivo, gli indicatori per misurare il risultato atteso, il personale assegnato per il raggiungimento dell'obiettivo, il peso, ossia l'indicazione dell'importanza attribuita all'obiettivo (espressa in %).

Ai sensi del sopra citato Regolamento per la valutazione della performance, gli obiettivi assegnati con il presente Piano, sono obiettivi di Performance organizzativa e di Performance individuale.

Nei prospetti che seguono sono pertanto specificamente descritti gli obiettivi di performance organizzativa, trasversali a tutti o ad alcuni Settori dell'Ente, gli obiettivi individuali specifici assegnati al Segretario Comunale ed ai Responsabili di Settore.

### **MONITORAGGIO**

È prevista un'attività di controllo a garanzia che il perseguimento degli obiettivi avvenga mantenendo adeguate condizioni di salute organizzativa e finanziaria, attraverso il monitoraggio in corso di esercizio – c.d. verifica intermedia degli obiettivi – e l'attivazione di eventuali interventi correttivi sugli obiettivi. La verifica intermedia in relazione allo stato di avanzamento degli obiettivi anche al fine di individuare azioni e strumenti idonei al superamento di eventuali criticità riscontrate e di proporre alla Giunta Comunale eventuali modifiche e/o aggiornamento degli obiettivi assegnati.

### **MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il Comune, in coerenza con quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 150/2009, è dotato di un Regolamento per la valutazione della performance, che rappresenta uno strumento di trasparenza con il quale l'Ente esplicita i criteri e la metodologia che presidono al processo di valutazione e crea un sistema formalizzato di regole comuni che guidano gli attori del processo di valutazione e facilitano il confronto sulla prestazione. Le regole, i processi e gli indicatori sono noti a tutti i soggetti coinvolti prima che abbia inizio il processo di valutazione.

L'oggetto della valutazione è diversificato in base al soggetto da valutare. Costituiscono elementi di valutazione della performance del Segretario Comunale:

1. la performance organizzativa;
2. la performance individuale;

Costituiscono elementi di valutazione della performance dei Responsabili di Settore/Incaricati di Posizione organizzativa:

- 1) l'attuazione dei contenuti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- 2) la capacità di rispettare e far rispettare le regole comportamentali;
- 3) orientamento alla professionalità e al miglioramento continuo del proprio lavoro;
- 4) la capacità di individuare e risolvere i problemi;
- 5) il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;
- 6) la capacità di orientare il cittadino;
- 7) la capacità di gestione e la comunicazione all'interno del gruppo.

Costituiscono elementi di valutazione della performance del restante personale i seguenti:

- 1) capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo;
- 2) autonomia e risoluzione dei problemi;
- 3) accuratezza e affidabilità nell'esecuzione di assiduità nel lavoro;
- 4) flessibilità e interesse al miglioramento.

Il "SMVP", improntato ai criteri della misurazione e valutazione della performance è effettuata annualmente per tutti i dipendenti sulla base degli elementi sopra descritti.

I soggetti coinvolti nel processo di valutazione sono:

- il Sindaco valuta il Segretario Comunale, previa presentazione della relazione sui risultati conseguiti relativamente agli obiettivi assegnati l'anno precedente;
- il Nucleo di Valutazione valuta i Responsabili dei Settori/P.O., sulla base delle relazioni presentate dai rispettivi Responsabili;
- i Responsabili di Settore/P.O. valutano la performance dei dipendenti assegnati anche attraverso una differenziazione delle valutazioni.

Il riconoscimento e l'erogazione dei sistemi premianti (Retribuzione di Risultato per il Segretario Comunale e per i Responsabili dei Settori/P.O. e produttività/performance per gli altri dipendenti) è commisurato ai risultati complessivamente raggiunti, secondo le modalità e i criteri stabiliti nel Regolamento di valutazione della Performance e nel Contratto Collettivo Integrativo Decentrato.

### **RENDICONTAZIONE**

La fase di rendicontazione dei risultati, ovvero l'attività di predisposizione di documenti che informano sulla performance raggiunta dall'Ente, è rivolta:

- . ai dipendenti mediante illustrazione a consuntivo dei risultati complessivi raggiunti dal servizio e per analizzare la prestazione dell'anno trascorso relativamente ai comportamenti organizzativi, con contestuale consegna della scheda individuale riportante il risultato della valutazione unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione;

- . agli organi di indirizzo politico nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tale rendicontazione trova esplicitazione nella predisposizione di una Relazione sulla Performance, che dia conto dei risultati salienti evidenziati durante le fasi di monitoraggio, misurazione e valutazione, anche ai fini della pubblicazione del documento funzionale agli obblighi di trasparenza. La rendicontazione dei risultati dell'Ente nel suo complesso e di quelli conseguiti da ciascun dipendente ha l'ulteriore finalità di avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi.

La rendicontazione dei risultati raggiunti che conclude il ciclo di gestione della performance, è effettuata mediante la pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" – Sottosezione "Performance", della tabella in forma aggregata e anonima, degli emolumenti economici riconosciuti, al fine di garantirne la massima trasparenza.

### **2.2.2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

L'art. 8 del Decreto Legislativo n. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e prevede che le valutazioni della performance organizzativa siano predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'art.19-bis del Decreto prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato le "Linee Guida sulla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni Pubbliche" (n. 4/2019) per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19-bis del Decreto Legislativo n. 150/2009, ma non ha ancora adottato le Linee Guida per le valutazioni della performance organizzativa, di cui al citato art. 8 del Decreto.

Nelle "Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (n. 5/2019) ribadisce che gli obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte, ossia:

- . gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (responsabili e personale) sono chiamati a contribuire;

- . gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al Responsabile di Settore o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne; essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Settore/dipendente e non collegate a quelle della struttura.

### **A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

#### **OBIETTIVI GESTIONALI COMUNI**

Sono individuati quali elementi caratterizzanti della performance organizzativa i seguenti obiettivi che riguarderanno tutta la struttura comunale e di conseguenza gli esiti della loro valutazione incideranno sulla valutazione del segretario comunale, dei responsabili di Settore/Po e dei dipendenti.

OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI E TEMPISTICA	NOTE
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Attuazione del programma triennale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità	Assolvimento degli obblighi prescritti dalle previsioni di legge. Relazione sull'anticorruzione ed aggiornamento del Piano. 31 dicembre 2026	Obiettivo trasversale a tutta l'Amministrazione Comunale
RIDUZIONE TEMPI DI PAGAMENTO A 30 GIORNI	Nell'ambito dei sistemi di Misurazione e valutazione della performance, secondo l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito nella Legge n. 41/2023, le Pubbliche Amministrazioni devono obbligatoriamente considerare "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento" costituendo lo stesso obiettivo del PNRR 1.11. Tali specifici obiettivi devono essere "valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento".	31 dicembre 2026  Invio trimestrale checklist	Implementazione misure tese alla riduzione dei tempi medi di pagamento in modo tale che entro il primo trimestre 2026 (Q1 2026), con conferma al primo trimestre 2026 siano raggiunti i 30 giorni di pagamento mediante: - costante monitoraggio delle procedure di liquidazione; - informativa trimestrale aggiornamento stato liquidazioni con adozione di apposite misure di correzione se necessario Entro l'anno 2026 i tempi di pagamento a 30 giorni deve riguardare il 90 % delle fatture commerciali pervenute (Circolare RGS n. 1 del 03.01.2024)