

PIANO DELLE PERFORMANCE 2022/2024

Il Piano esecutivo di gestione (PEG), sulla base dei principi del Ciclo delle *Performance* comunale degli anni precedenti si articola in obiettivi strategici ed operativi, alcuni trasversali ed altri di specifica area/settore, individuali o di gruppo.

Si rileva che per i comuni sotto i 5.000 abitanti non è obbligatorio adottare il PEG, ex art. 169, comma 3 del D.lgs. n. 267/2000.

Il Piano delle *Performance* per il periodo considerato si collega al “*ALL’AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022 – 2024*”, rilevando che gli obiettivi sono parametrati alla dimensione del Comune e al personale in servizio (7 dipendenti al 31.12.2021).

Dopo l’approvazione del Bilancio 2022 si approva il Piano delle *performance*.

Nel citato PTPCT sono saranno individuati obiettivi e misure da adottare per il triennio 2022 – 2024, collegando gli obiettivi del citato piano con gli obiettivi del DUP, rilevando che l’aggiornamento al PTPCT tiene in considerazione le indicazioni del PNA 2018 ove è stabilito che «*i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell’anno successivo all’adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all’adozione del PTPC con modalità semplificate*», risolvendo nel senso che la Giunta comunale, accertata l’assenza di fatti corruttivi e alcuna modifica organizzativa significativa («*ipotesi di disfunzioni amministrative significative*») nel corso dell’ultimo anno, potrà «*confermare il PTPC già adottato*».

OBIETTIVI TRASVERSALI DI TUTTI I SETTORI DELL’ANNO 2022 CHE INCLUDE GLI OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (TALI OBIETTIVI POSSONO ANCHE COSTITUIRE OBIETTIVI SPECIFICI DI AREA E/O INDIVIDUALI)

Gli obiettivi, di collegamento con quelli riportati nel PEG:

1. l’adeguamento del procedimento amministrativo alle disposizioni del CAD;
2. verifica e aggiornamento costante della sez. “*Amministrazione Trasparente*” e del “*Registro degli accessi*”;
3. verifica dell’osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune;
4. osservanza delle misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della Legge n. 190 del 2012);
5. segnalazione di situazioni di illecito (nuovo art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165 del 2001);
6. segnalano dei casi di personale conflitto di interessi (art. 6 *bis* Legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);
7. verifica delle dichiarazioni di assenza del conflitto di interessi per tutti gli incaricati, comprese le commissioni di gara o i procedimenti concorsuali, nonché l’adozione delle deliberazioni e determinazioni.

Il “*Piano delle Performance*” viene strutturato su base triennale e annualmente aggiornato.

Si evidenzia che il presente piano sarà aggiornato in sede di adozione del PEG, a seguito dell’approvazione da parte del Consiglio Comunale del Bilancio per il corrente anno 2022.

Gli obiettivi e la metodologia sono già stati fissati nei precedenti piani adottati: la valutazione e il metodo di misurazione della *performance*, in relazione alla dotazione organica e al personale in servizio, rientra all'interno delle metodologie di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 2012, precisando che le *performance* richieste sono differenziate per singolo dipendente e per Area.

Le *performance* richieste alle Posizioni organizzative – Responsabili di Area (P.O.) e ai singoli dipendenti sono parametrare alle schede di valutazione e al sistema di misurazione e valutazione della *performance* sopra citato (a cui si rinvia *per relationem*).

I singoli Responsabili di Area (P.O.) dovranno indicare e illustrare al personale assegnato gli obiettivi del Piano delle Performance e del PTPCT.

Gli obiettivi trasversali e specifici per tutto il personale sono collegati al PTPCT 2022 – 2024.

Si rileva che la sede di Segreteria comunale è vacante dal primo ottobre 2019. Il Segretario comunale "a scavalco" garantisce la presenza per le sedute di Giunta comunale e Consiglio comunale.

AREA SEGRETERIA – CONTABILE - PERSONALE – TRIBUTI

N°	Descrizione obiettivo	Termine attuazione	di	Indicatori	Note
1	Relazione al Ministero dell'interno sui proventi per violazioni al CDS	31/05/2022		N. Atti e gestionale	In collaborazione e previa stesura della stessa da parte dell'Ufficio di P.L.
2	Monitoraggio e pubblicazione indicatore di tempestività dei pagamenti	Trimestrale annuale	e	Atti e sito istituzionale	
3	Rilevazione monitoraggio trimestrale conto del personale	Trimestrale indicazione della Circolare del MEF - RGS	su	Atti e gestionale	
4	Ricognizione ed elencazione del contenzioso	Entro l'anno		Elenco del contenzioso e dei legali Elenco	

AREA DEMOGRAFICI – SOCIALE (IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO È ASSUNTO DAL SINDACO)

N°	Descrizione obiettivo	Termine attuazione	di	Indicatori	Note
----	-----------------------	--------------------	----	------------	------

1	Operazioni di esumazione ed estumulazione cimitero	30/06/2022	Dichiarazione di fine operazioni	
2	Convenzione gestione Centro infanzia Don Lorenzo Milani	31/10/2022	Approvazione convenzione	
3	Erogazione buoni bollette	15/12/2022	Atti e sito istituzionale, elenco soggetti beneficiari e numero di verifica (10%)	

AREA TECNICA

N°	Descrizione obiettivo	Termine di attuazione	Indicatori	Note
1	Conclusione e rendicontazione lavori di ampliamento della Scuola dell'Infanzia Don Lorenzo Milani	31/08/2022	Collaudo	
2	Adozione variante n. 2 al piano degli interventi	31/07/2022	Atti e D.CC.	
3	Conclusione e rendicontazione lavori di allargamento e messa in sicurezza della strada arginale del canale Brancaglia Via Cancellò	30/09/2022	Atti e C.R.E.	

Aspetti procedurali

Il grado di raggiungimento degli obiettivi dovrà essere documentato con apposita relazione, ciascuno per la rispettiva conseguente valutazione, in sede di adozione del conto consuntivo, anche relativamente al personale assegnato.

Nella relazione gli indicatori di risultato sono coerenti con la realizzazione entro il corrente anno 2022 di ogni obiettivo, rilevando che gli obiettivi generali sono riportati nelle schede di PEG con le assegnazioni delle risorse, nonché nel PTPCT.

I singoli Responsabili di area (P.O.) dovranno procedere con l'informazione costante degli obiettivi e del loro monitoraggio con il personale assegnato (colloqui individuali e/o di gruppo e/o comunicazione personale).

Nella definizione e stesura del "*Piano delle performance*" si è tenuto conto delle indicazioni degli organi di vigilanza e delle direttive/linee guida della Funzione Pubblica e dell'ANAC, nonché del necessario collegamento con il PTPCT, anche in funzione del c.d. PIAO, ex art. 6, *Piano integrato di attività e organizzazione*, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazione in legge n. 113/2021, comma 2, lettera d) ove si stabilisce che il PIAO, di durata triennale, aggiornato annualmente, definisce «*Gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione*».

Il presente piano verrà pubblicato nel sito istituzionale ("*Amministrazione Trasparente*" – "*performance - piano delle performance*") e comunicato ad ogni dipendente ed al Nucleo di valutazione.