

PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI 2021/2023

*Approvato con deliberazione di Giunta comunale
n. 68 del 18/06/2021*



COMUNE
DI
GASPERINA

PROVINCIA DI CATANZARO

PREMESSA NORMATIVA

Il Documento Unico di Programmazione è il nuovo documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'Amministrazione Comunale definisce le proprie linee strategiche, che verranno poi tradotte in obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici discendono direttamente dalle linee di mandato dell'Ente, che corrispondono agli obiettivi che l'Amministrazione Comunale intende raggiungere durante il proprio mandato amministrativo.

Nella sezione strategica del DUP sono individuati gli Obiettivi strategici suddivisi per missioni identificate nei documenti di bilancio. Nella sezione operativa del DUP sono individuati, per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nell'arco pluriennale di riferimento.

Gli obiettivi operativi così individuati vengono ripresi e dettagliati nel Piano della Performance e degli obiettivi, definendo fasi e tempi di realizzazione e gli indicatori che misurano i risultati intermedi e finali.

Per quanto riguarda gli Enti locali con popolazione fino a 5000 abitanti, l'art.170 del TUEL prevede la predisposizione di un DUP semplificato ai sensi di quanto previsto dall'allegato 4/1 del D.Lgs 119/2011 e ss.mm.ii..

La Legge di Bilancio 2018 nel comma 887 dell'articolo 1, Legge n. 205/2017, ha previsto che il Ministero dell'Economia e delle Finanze provvedesse all'aggiornamento del principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011, al fine di semplificare ulteriormente la disciplina del DUP semplificato per gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze con proprio decreto del 18/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 32 del 09/06/2018 ad oggetto "Semplificazione del Documento Unico di Programmazione semplificato", ha fornito una struttura tipo di DUP semplificato per i Comuni sotto i 5.000 abitanti.

Il Documento unico di programmazione semplificato, predisposto dagli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti, individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, tenendo conto della situazione socio economica del proprio territorio, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato. Ogni anno sono verificati gli indirizzi generali e i contenuti della programmazione con particolare riferimento al reperimento e impiego delle risorse finanziarie e alla sostenibilità economico – finanziaria. A seguito della verifica è possibile operare motivatamente un aggiornamento degli indirizzi generali approvati. Ulteriore semplificazione è prevista per i comuni fino a 2000 abitanti che investe la parte descrittiva: viene meno l'analisi relativa alla situazione socio-economica ed alle risultanze dei dati della popolazione e del territorio. Sul versante della

programmazione strettamente intesa non vengono richiesti gli obiettivi strategici per ogni missione, rimanendo tuttavia la disamina delle principali spese e delle entrate previste per il loro finanziamento, nonché l'analisi sulle modalità di offerta dei servizi pubblici locali, la programmazione urbanistica e dei lavori pubblici e l'inserimento nel DUP di tutti gli altri strumenti di pianificazione adottati dall'ente (dal piano delle alienazioni a quello di contenimento delle spese, dal fabbisogno del personale ai piani di razionalizzazione).

Con il Piano della Performance viene fornita, quindi, una rappresentazione sintetica delle scelte fondamentali compiute dall'ente, della declinazione di tali strategie in obiettivi operativi e dell'insieme di attività predisposte a favore della comunità locale. Esso mira a realizzare un sistema di gestione globale della performance con l'obiettivo di superare le carenze nei sistemi di programmazione, di misurazione e valutazione ed i deficit di trasparenza elevando la conoscibilità degli strumenti di programmazione e rendicontazione, favorendo lo sviluppo di un sistema di controllo strategico.

L'adozione di tali strumenti mira, nel suo complesso, a:

- garantire coerenza tra i diversi strumenti di programmazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'ente;
- potenziare il collegamento tra le politiche, gli obiettivi strategici e operativi (derivati dallo strumento di programmazione generale (DUP) e con la operatività dell'ente (attività strutturali);
- creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- sviluppare l'accountability (per sapere rendere conto delle risorse utilizzate), la trasparenza del sistema di programmazione e controllo;
- dare concreta attuazione alla programmazione contenuta nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

IL COMUNE

Secondo il titolo V della Costituzione, il Comune riveste il ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono attribuite, salvo che il legislatore intervenga per conferirle ad altro livello di governo (Provincia, Città metropolitana, Regione o Stato), al fine di assicurarne l'esercizio unitario, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza. L'art. 13 del Testo Unico degli Enti locali (D.Lgs. n. 267/2000) - anteriore alla riforma costituzionale del Titolo V – assegna al Comune tutte le funzioni che riguardano la popolazione ed il territorio comunale precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale.

Come sopra evidenziato al Comune, come ente esponentiale della propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul proprio territorio con particolare riferimento a tre grandi settori organici di intervento: i servizi alla persona, l'assetto e l'utilizzo del territorio, lo sviluppo economico.

LA PROGRAMMAZIONE

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 11 del 03/06/2021, l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per le annualità 2021/2023, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 03/06/2021, è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2023.

Il processo di costruzione del Piano della Performance 2021/2023 del Comune ha avuto avvio in stretta coerenza con i citati fondamentali documenti programmatori e con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Tale documento viene di fatto integrato anche dal presente piano della performance.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il D.lgs. n. 150/2009 "c.d. Decreto Brunetta", modificato dal D.lgs. n.74/2017, stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità ivi indicate e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa e stabilisce che la misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali. Il citato decreto, per facilitare questo passaggio, introduce il c.d. "Ciclo di gestione della performance", sinteticamente sotto descritto e articolato nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
3. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
4. rendicontazione dei risultati.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

L'art.8 del D.lgs. n. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e prevede che le valutazioni della performance organizzativa sono 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 D.lgs. 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 (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente 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 dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam).

IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance è un documento di programmazione triennale introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150. Il Piano della Performance va adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Con la redazione di questo documento e della collegata Relazione sulla Performance, l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati di avere elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta. Si tratta di una scelta compiuta per rafforzare i rapporti di cittadinanza, migliorare il proprio operato, accrescere la motivazione dei lavoratori dell'Amministrazione stessa. Il documento consente a tutti i portatori di interesse, in maniera trasparente, di disporre degli elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance attesa dal Comune. Il Piano della Performance 2021/2023 è il frutto di un condiviso lavoro di programmazione che ha visto coinvolti il Sindaco, gli Assessori, il Segretario Comunale e le Posizioni organizzative. Con la realizzazione delle attività e dei programmi definiti con il Piano della Performance, l'Ente intende ottenere miglioramenti in termini di economicità, efficienza ed efficacia, e orientare l'attività della struttura a principi di correttezza amministrativa, imparzialità e trasparenza, principi che devono

sempre accompagnare l'azione dei responsabili di posizione organizzativa e dei loro collaboratori. La Giunta intende altresì fornire, senza intento esaustivo, alcuni indirizzi cui attenersi nell'espletamento dell'attività gestionale degli uffici e dei servizi e per la realizzazione dei programmi e degli obiettivi assegnati. Sono indicazioni connesse al processo di miglioramento organizzativo e del sistema di comunicazione interno al Comune che devono essere ispirati ai principi di razionalizzazione e snellimento dell'attività amministrativa, nel compiuto rispetto del modello di ripartizione delle competenze tra organi di governo e dirigenza pubblica. Il Nucleo di Valutazione provvede alla pesatura degli obiettivi assegnati all'Ufficio/Servizio, quale misura indicativa della sua importanza e della sua priorità.

ANALISI DI CONTESTO INTERNO

Il Comune di Gasperina fa parte delle colline litoranee di Soverato ed oltre al borgo antico consta delle seguenti località e frazioni: Pilinga, Melitì, Aurunci, Creti, Montagnole e Ciccimanno.

CONTESTO ECONOMICO

Si prefigura il perdurare della congiuntura economica negativa e sfavorevole, che interessa l'economia nazionale, con pesanti ripercussioni a livello locale. Ad aggravare la ben nota situazione globale di estrema difficoltà per i cittadini ed imprese è intervenuta la pandemia che ha scavato un solco molto profondo nell'economia mondiale, ma in particolare nel nostro Paese: in meno di un anno, l'intera geografia occupazionale italiana è stata stravolta, comportando **inedite condizioni di lavoro** e la conseguente crisi di moltissimi settori.

MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Servizi gestiti in forma associata: l'Ente gestisce in forma associata il servizio di Segreteria Comunale insieme ai Comuni di Montepaone e Montauro

Servizi affidati a organismi partecipati: Nessuno

Servizi affidati ad altri soggetti: Nessuno

CARATTERISTICHE DELLA POPOLAZIONE E DEL TERRITORIO

Popolazione legale al censimento del 09/10/2011 n. **2.160**

Popolazione residente alla fine del 2019 (*penultimo anno precedente*) n. **2.052** di cui:

maschi n. **1016**

femmine n. **1036**

Nati nell'anno n. **13**

Deceduti nell'anno n. **32**

Saldo naturale: +/- **19**

Immigrati nell'anno n. **42**

Emigrati nell'anno n. **95**

Saldo migratorio: +/- 53

Saldo complessivo (naturale + migratorio): +/- **72**

Il Comune di Gasperina, fa parte della Provincia di Catanzaro, si sviluppa su una superficie di circa 6,37 Km². Confina con i comuni di Montauro, Montepaone e Palermiti.

La viabilità è garantita dall'attraversamento del territorio comunale delle strade provinciali, inoltre una adeguata rete di strade comunali garantisce in modo soddisfacente i collegamenti tra le zone del territorio comunale.

SCHEDA SINTETICA

Regione	Calabria
Provincia	Catanzaro (CZ)
Popolazione	1.964 abitanti al 31/12/2020
Superficie	6,78 ²
Densità	320,56 ab./km ²
Altitudine	489 m s.l.m. (min 22- max 664) Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situato il capoluogo, con l'indicazione della quota minima e massima sul territorio comunale.
Coordinate Geografiche	<i>sistema sessagesimale</i> 38°44'30.84 N 16°30'24"84 E <i>sistema decimale;</i> 38,7419 N 16,5069° E
Pericolosità sismica	2: Zona con pericolosità sismica media dove possono verificarsi forti terremoti.
Zona climatica	D: periodo di accensione degli impianti termici: dal 01 novembre al 15 aprile (12 ore giornaliere), salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.
Gradi giorno	1.687 Il Grado Giorno (GG) è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole

Contesto economico Esterno

Si prefigura il perdurare della congiuntura economica negativa e sfavorevole, con il perdurare di crisi economico-sociale, che interessa l'economia nazionale; quindi con pesante ripercussione a livello locale.

Ad aggravare la ben nota situazione globale di estrema difficoltà per i cittadini ed imprese continuano ad incrementarsi i vincoli normativi e finanziari imposti agli enti locali, tanto da limitare le capacità di intervento del Comune a sostenere i molteplici bisogni collettivi.

Interno

Il contesto interno del Comune di Gasperina è fortemente influenzato dalla generale carenza di risorse:

finanziarie, umane e strumentali , criticità che di anno in anno si vanno sempre più acutizzando.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Comune di Gasperina è organizzato in 3 Aree funzionali che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui, alla data dell'ultima rideterminazione 07/05/2021, lavorano complessivamente n. 10 dipendenti a tempo indeterminato di cui 4 part-time.

I Servizi sono affidati alla responsabilità di Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale svolge il servizio in convenzione con i Comuni di Montepaone e Montauro.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa e giuridica.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DI REDAZIONE DEL PIANO

Cat.	Posti disponibili in dotazione organica		Posti coperti alla data del 01.01.2021	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D5	1	0	1	0
D1	1	1	1	1
C	3	2	3	2
B6	1	0	1	0
B				
A	0	1	0	1
TOTALE	6	4	6	4

Struttura politica

Con le elezioni del 10 GIUGNO 2018, è stato rieletto Sindaco il Dott. Gregorio Gallelo, che ha nominato, con suo provvedimento la Giunta composta da: Campo Ida Giovanna (Vicesindaco) e Guzzi Antonio.

Il Consiglio comunale è così composto: Gallelo Gregorio, Campo Ida Giovanna, Guzzi Antonio, Catrambone Saverio, Gallelo Antonio, Basile Maddalena, Messina Caterina, Sgro' Vincenzo, Lomanni Domenico, Macrina Alessandro e Celia Saverio.

Con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 05/07/2018, sono state approvate le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti che l'Amministrazione intende realizzare nel corso del mandato politico per il quinquennio 2018/2023;

DOTAZIONI STRUMENTALI

Ad ogni Responsabile di P.O. per il raggiungimento degli obiettivi programmati, sono affidate le dotazioni strumentali. Tali dotazioni sono evidenziate nell'inventario dei beni del Comune. Le postazioni di lavoro individuali sono costituite dalle apparecchiature informatiche installate nei relativi uffici comunali, per ogni dipendente, al fine dell'espletamento del lavoro attinente le mansioni di riferimento.

STATO DI SALUTE FINANZIARIA - LE RISULTANZE CONTABILI

Allo stato attuale le risultanze degli atti possono riferirsi ai dati dell'anno 2020. Il risultato della gestione finanziaria, così come approvato dal Consiglio comunale nella seduta del 03/06/2021 con deliberazione n. 08, è rilevabile dall'allegato prospetto recante: " RISULTANZE CONTO DEL BILANCIO 2020".

PIANO DELLE PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI

Il dettaglio degli obiettivi strategici di Area/Servizio è contenuto nelle schede suddivise per Unità Organizzativa competente. Di seguito sono altresì elencati gli obiettivi strategici di ente, trasversali a tutte le Aree. Nella valutazione annuale delle prestazioni dei titolari di PO sarà tenuto conto anche delle seguenti attività.

INDIRIZZI E DIRETTIVE GENERALI DI GESTIONE

La realizzazione dell'Entrata

Si richiama la responsabilità di ciascun Responsabile nella realizzazione dei budget e degli obiettivi di entrata affidati e delle opportune misure o attività da intraprendere per il loro raggiungimento. I Responsabili dovranno attivare nelle proprie strutture efficaci, continue e tempestive attività di controllo al fine di evitare situazioni di non pagamento da parte degli utenti dei servizi o dei contribuenti.

Particolare attenzione dovrà essere data all'attività di vigilanza sul recupero dell'evasione tributaria o fiscale. Il controllo sugli equilibri finanziari dovrà produrre report periodici sulla realizzazione delle principali entrate previste in bilancio.

Contenimento della Spesa

Anche il Bilancio di previsione 2021 è particolarmente caratterizzato dal contenimento e dalla riduzione della spesa corrente. Per alcune voci di spesa è addirittura la normativa statale di finanza pubblica che si è fatta carico di stabilire limiti o divieti, modalità di controllo e programmazione. Inoltre, nel 2015 sono entrate in vigore le disposizioni recate dal citato D. Lgs. n. 118/2011, così come modificato dal D. Lgs. n. 126/2014, in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, le quali impongono, tra le altre cose, l'istituzione di un fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) nel quale vengono accantonate, sulla base di precisi criteri previsti dalla legge, le entrate di difficile e dubbia esazione; ciò costituisce, di fatto, un altro rilevante fattore di riduzione della spesa corrente. Sia i limiti di legge che gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale per il contenimento generalizzato della spesa, che sono alla base delle stime previsionali di bilancio, costituiscono direttiva imprescindibile per ciascun responsabile nella gestione delle risorse assegnategli. I Responsabili sono pertanto chiamati a vigilare sull'efficiente, oltre che efficace, impiego delle risorse assegnate e sulla programmazione del loro utilizzo con riferimento alle attività e ai programmi da realizzare in tutto l'anno corrente. A cura dei Responsabili è l'adozione di tutte le misure ritenute utili e necessarie per realizzare risparmi e/o minori spese.

Residui attivi e passivi

Anche per il 2021 si richiamano i Responsabili alla necessità di provvedere ad un'attenta verifica dei residui attivi e passivi, accertandone la loro effettiva consistenza e perseguendo l'obiettivo della loro progressiva riduzione. A tal riguardo si evidenzia la necessità di un attento esame e di valutazioni adeguate per il residuo da eliminare o da riaccertare stante l'evidente responsabilità del dirigente in tutta la procedura di cui sopra. Per i residui attivi si dovrà quindi operare per incassare le somme a credito, sollecitandone nei modi opportuni il pagamento o mettendo in atto le procedure di legge per il loro recupero ed evitare che maturino i tempi per la loro prescrizione. Sul fronte dei residui passivi, particolare attenzione va posta a quelli relativi a spesa in conto capitale per i quali vanno accertate le condizioni per il loro permanere.

Trasparenza e anticorruzione

Con deliberazione n. 35 del 19/03/2021, è stato approvato il nuovo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) per il periodo 2021/2023, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 6.11.2012, n. 190.

Per effetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 25.05.2016, n. 97, che ha modificato il D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, il suddetto Piano Triennale contiene anche le misure per l'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza amministrativa e di accesso civico. L'attuazione ed il rispetto puntuale delle disposizioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione costituiscono attività necessaria ed obbligatoria, generale e trasversale, di competenza di tutte le strutture organizzative ed a tutti i livelli (P.O. e

personale), in relazione a quanto previsto dalla legge, dal citato PTPCT, dal codice di comportamento e dagli atti e direttive adottati in materia.

OBIETTIVI TRASVERSALI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DI SERVIZIO

Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza

Il vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione, trasmesso a tutti i Responsabili di Servizio, prevede misure di contrasto del fenomeno corruttivo comuni a tutte le aree in quanto costituenti azioni generalizzate a livello di Ente tese a creare una organica e sistematica strategia di contrasto e prevenzione della corruzione (si tratta delle misure generali previste dal PTPC) e misure specifiche che devono essere organizzate e gestite a livello dei singoli titolari dei processi/attività (si tratta delle misure di cui alle schede di gestione del rischio). Le misure generali e specifiche di prevenzione del rischio corruttivo contenute nel vigente PTPC costituiscono obiettivi di Performance organizzativa e individuale e si intendono specificamente assegnati ai Responsabili di P.O. e alle singole strutture organizzative. Alle misure suddette va aggiunto l'obbligo di partecipazione all'attività di formazione per i soggetti operanti nelle aree a rischio (Responsabile della Prevenzione, Responsabili d'Area e tutti i responsabili di procedimento dei singoli procedimenti a rischio). La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione verrà monitorata secondo le scadenze previste nel Piano e sulla base di appositi report da parte dei responsabili competenti. Il processo di valutazione del personale dipendente dovrà rendere evidente il grado di applicazione delle misure generali e specifiche previste dal presente vigente Piano e tenerne conto ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio.

Pubblicazioni in amministrazione trasparente secondo le indicazioni della sezione trasparenza del PTPC e del d.lgs. 33/2013 Il vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione, trasmesso a tutti i Responsabili di Servizio, contiene una specifica sezione dedicata alla Trasparenza secondo i quanto stabilito da ANAC, in cui è altresì individuato il responsabile della pubblicazione. Il sistema individuato all'interno della predetta sezione è di tipo decentrato, ossia individua nel responsabile competente all'adozione dell'atto il soggetto obbligato alla sua pubblicazione nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente. E' data facoltà ai Responsabili di Servizio di individuare tra i propri dipendenti soggetti incaricati di provvedere materialmente alla pubblicazione, rimanendo in ogni caso la responsabilità in capo alla P.O. La realizzazione degli obiettivi in materia di trasparenza inciderà sulla valutazione dei Responsabili di P.O. Anche il processo di valutazione del personale dipendente dovrà rendere evidente l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, ove i dipendenti siano stati individuati quali incaricati materiali della pubblicazione, e tenerne conto ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio.

Il rispetto degli obiettivi TRASVERSALI sopra esposti saranno considerati ai fini della valutazione delle "Prestazioni" che rappresentano, con la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi, alcuni dei componenti in cui si articola la valutazione dei risultati degli incaricati di posizione organizzativa ai sensi del vigente Sistema Permanente di Valutazione.

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

AREA AMMINISTRATIVA/TRIBUTI

Responsabile: Dott. Gesino Iannoni

Principali attività/funzioni del settore:

- Servizi amministrativi;
- Protocollo e pubblicazione atti;
- Servizi demografici, scolastici e socio-assistenziali;
- Tributi.

OBIETTIVI DEL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO/TRIBUTI

Descrizione Obiettivo:	peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Predisposizione avviso pubblico per l'istituzione dell'albo degli avvocati del comune di Gasperina dal quale attingere per il conferimento di incarichi di assistenza legale, patrocinio e rappresentanza in giudizio.	20%	Istituzione Albo	30/11/2021=100% obiettivo
Transazione digitale	30%	Adesione al Fondo Innovazione Digitale 2021 per implementazione SPID, PagoPA, AppIO e conseguentemente l'implementazione dell'accesso a tutti i servizi digitali delle Pubblica Amministrazione	1)Adesione al Fondo: 01/07/2021 2) Accesso a tutti i servizi digitali della P.A.: 31/12/2021
Attività di controllo: individuazione organo monocratico Nucleo di valutazione	20%	Espletamento procedura	30/09/2021=100% obiettivo
Digitalizzazione Atti Amministrativi	30%	Firma digitale ed invio in conservazione delle determinazioni dirigenziali di settore	31/12/2021: = 30% obiettivo

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

AREA FINANZIARIA/PERSONALE

Responsabile: Dott.ssa Serena Iozzo

Principali attività/funzioni del settore:

- Programmazione e bilancio
- Contabilità entrate
- Contabilità spesa
- Contabilità fiscale
- Personale

OBIETTIVI DEL RESPONSABILI DEL SETTORE FINANZIARIO

Obiettivi:	peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Predisposizione atti programmatori, Salvaguardia e rendiconto di gestione	30%	Predisposizione proposte per l'approvazione da parte degli organi politici entro le scadenze di legge	Scadenze di legge 100% obiettivo
Attuazione degli istituti contrattuali e degli accordi decentrati. Contrattazione decentrata 2021	20%	Calcolo fondo produttività 2021 Atti esecutivi e conseguenti alla stipula del contratto	30/11/2021 = 100% obiettivo
Tempi medi di pagamento	20%	Riduzione dei tempi di pagamento del 20% rispetto al 2020	Numero giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2020/Numero giorni impiegati per pagamenti fatture 2021
Digitalizzazione Atti Amministrativi	30%	Firma digitale ed invio in conservazione delle determinazioni dirigenziali di settore	31/12/2021: = 30% obiettivo

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

AREA TECNICA

Responsabile: Ing. Salvatore Lupica

Principali attività/funzioni del settore:

- Opere Pubbliche
- Manutenzioni
- Controllo e Gestione Servizi Pubblici
- Protezione Civile
- Pianificazione Urbanistica
- Edilizia Privata
- Edilizia Residenziale Pubblica
- Ambiente

OBIETTIVI DEL RESPONSABILI DEL SETTORE TECNICO

Obiettivi:	peso	Indicatore di risultato	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Esecuzione opere pubbliche: Elenco annuale 2021	20%	Dall'approvazione del progetto esecutivo 60 giorni per l'aggiudicazione dei lavori in affidamento diretto e 120 giorni affidamenti con procedura ad evidenza pubblica	31/12/2021 = 100% obiettivo
Digitalizzazione Atti Amministrativi	30%	Firma digitale ed invio in conservazione delle determinazioni dirigenziali di settore	31/12/2021: = 30% obiettivo
Gestione SUAP	20%	n. pratiche richieste/ n. pratiche evase	31/12/2021 = 100% obiettivo
Gestione SUE	30%	n. pratiche richieste/ n. pratiche evase	31/12/2021 = 100% obiettivo

SCHEDA DEFINIZIONE OBIETTIVI

SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Ausilia Paravati

Principali attività/funzioni del settore:

- Prevenzione corruzione e trasparenza;
- Contratti;
- Controllo atti

OBIETTIVI DEL SEGRETARIO COMUNALE

Obiettivi:	peso	Risultato atteso	Indicatore temporale e percentuale raggiungimento risultato
Predisposizione regolanti comunali	20%	Adeguamento normativo almeno due regolamenti n. regolamenti predisposti/n. regolamenti da predisporre	31/12/2021 = 100% obiettivo
Performance	30%	1) Predisposizione, sentiti i Responsabili e conformemente agli indirizzi espressi dagli organi di governo, del Piano Performance, di durata triennale, con indicazione di specifici Obiettivi. 2) Incontri con i responsabili verifica stato di attuazione obiettivi.	1) scadenza di legge; 2) Almeno un incontro annuale
Coordinamento responsabili dei servizi	30%	Incontri collegiali e/o singolarmente con i Responsabili. Collaborazione e supporto agli stessi, con funzioni consultive e propositive per, a mero titolo di esempio, regolamenti, convenzioni, contratti e proposte innovative e/o di carattere complesso, contrattazione decentrata e sistemi di valutazione del personale e relativi incentivi.	31/12/2021 = 100% obiettivo

Adeguamento tecnico sezione trasparenza a seguito di modifica del sito istituzionale ed aggiornamento dati ultimi cinque anni Legge 6 novembre 2012, n. 190 – Adeguamento Piano anticorruzione	20%	Conferimento incarico a ditta specializzata Aggiornamento piano e predisposizione relazione annuale (2021)	30/09/2021 = 100% obiettivo Rispetto Scadenze di legge
--	------------	--	--

RISULTANZE CONTO DEL BILANCIO 2020

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1° gennaio				344.801,31
RISCOSSIONI	(+)	610.424,32	5.130.174,15	5.740.598,47
PAGAMENTI	(-)	928.795,94	4.665.100,86	5.593.896,80
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			491.502,98
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			0,00
RESIDUI ATTIVI	(+)	1.857.672,47	1.883.196,88	3.740.869,35
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	1.578.672,68	1.934.461,17	3.513.428,85
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI (1)	(-)			0,00
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE (1)	(-)			428.834,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2020(A)(2)	(=)			290.109,48
Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2020:				
Parte accantonata				
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2020				758.585,55
Accantonamento residui perenti al 31/12/.... (solo per le regioni)				
Fondo anticipazioni liquidità				435.201,10
Fondo perdite società partecipate				
Fondo contenzioso				
Altri accantonamenti(TFM)				1.301,98
Totale parte accantonata (B)				1.203.088,63
Parte vincolata				
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili				
Vincoli derivanti da trasferimenti				
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui				
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente				
Altri vincoli				
Totale parte vincolata (C)				0,00
Parte destinata agli investimenti				
Totale parte destinata agli investimenti (D)				0,00
Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)				0,00
(F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto (solo per le regioni e le province autonome)				0,00
Se (E) è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare				-912.979,15