COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

****

Piano della Performance 2022/2024
- Piano dettagliato degli obiettivi 2022.

INDICE

SEZIONE 1. PREMESSA

SEZIONE 2. ANALISI DEL CONTESTO

2.1 Analisi del contesto esterno

2.2 Analisi del contesto interno

SEZIONE 3. OBIETTIVI STRATEGICI- ALBERO DELLA PERFORMANCE

3.1 L'Albero della Performance

3.2 Obiettivi di Performance Organizzativa

SEZIONE 4. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

4.1 Piano dettagliato degli Obiettivi 2021 –

Assegnazione ai centri di responsabilità ai fini della misurazione e valutazione della performance.

SEZIONE 5. RISORSE

SEZIONE 6. MONITORAGGIO IN CORSO DI ESERCIZIO E ATTIVAZIONE DI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI

SEZIONE 7. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

7.1 Valutazione Posizione Organizzativa

7.2 Valutazione dipendenti comunali

7.3 Differenziazione del premio individuale

SEZIONE 8. RENDICONTAZIONE

SEZIONE 9. TRASPARENZA

SEZIONE 10. SCHEDE VALUTAZIONE ALLEGATE

****

SEZIONE1. PREMESSA

Il Piano della Performance del Comune di Gratteri presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi alla luce delle sue specificità istituzionali.
Il *Piano della Performance* è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della Performance ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato da ultimo dal D. Lgs. 74/2017.

È un documento di programmazione triennale in cui, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare, valutare e premiare la performance organizzativa e individuale coerentemente alle risorse assegnate. In esso sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance del Comune.

I contenuti del Piano delle Performance, fermi restando i vincoli posti dal bilancio di previsione, approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 28/07/2021, sono la risultante di un processo interagente e partecipato che coinvolge la Giunta comunale e i Responsabili dell'Ente.

Nel Piano sono esposte le caratteristiche del Comune, esso è uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici ed obiettivi operativi, in connessione con il DUP ed il bilancio di previsione.

La Performance, così come definita dall'art.8 del D. Lgs n. 150/09, è una prospettiva strategica derivante da un complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, l'acquisizione e l'applicazione delle competenze, essa tende a migliorare nel tempo la qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

Il ciclo della performance prevede tre macro-fasi:
- Pianificazione;
- Misurazione –valutazione
- Risultati della performance.

La performance ha una componente organizzativa e una individuale, unite tra loro:
La performance organizzativa, difatti, esprime la capacità della struttura amministrativa di attuare i programmi adottati dall'Ente per il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, i cui risultati siano misurabili attraverso valori attesi di indicatori di performance. Gli obiettivi di performance organizzativa sono definiti con un orizzonte temporale triennale e declinati su base annuale, in coerenza con gli obiettivi di bilancio programmati.
La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo individuo, in termini di comportamenti organizzativi e in relazione al raggiungimento dei risultati organizzativi.
Infine, Il Piano della Performance è concepito anche come un momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui l'Amministrazione si è dotata e contiene anche gli obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità, giusto Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza comunale - PTPTC 2022/2024, approvato per l'annualità 2022, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 27/2022

La coerenza tra il DUP, il bilancio di previsione e il PTPTC è, quindi realizzata sia in termini di obiettivi, indicatori, traguardi e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo

dei contenuti.

Il Piano della Performance – Obiettivi è di norma così strutturato:

- Analisi contesto;
- Struttura Organizzativa del Comune;
- Obiettivi strategici dell'Amministrazione;
- Obiettivi operativi assegnati ai singoli Responsabili.

*****

SEZIONE 2
ANALISI DEL CONTESTO

2.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

TERRITORIO

Il Comune di Gratteri ha un'estensione di 38,4 Kmq.

La particolare morfologia del territorio e gli insediamenti antropici hanno consentito di mantenere l'antica struttura paesaggistica del paese che è stato sottoposto al vincolo paesaggistico con Decreto 17 maggio 1989 dell'Assessorato dei Beni Culturali ed Ambientali e della Pubblica Istruzione "Dichiarazione di notevole interesse pubblico di una zona delle Madonie, compresa fra i fiumi Imera e Pollina".

Tutto ciò ha permesso che il patrimonio naturalistico-ambientale si sia conservato in modo eccellente.

Risultanze del territorio

Superficie Kmq 38,46

Risorse idriche:

laghi 0

fiumi 5

Piani e strumenti urbanistici vigenti

Piano regolatore generale – PRG – ADOTTATO si

Piano regolatore generale – PRG – APPROVATO si

Piano edilizia economica popolare – PEEP – no

Piano insediamenti produttivi – PIP - no

IL SISTEMA AMBIENTALE

Il territorio comunale si presenta collinare fino a raggiungere discrete alture nel fascia boschiva.

Il territorio è percorso da corsi d'acqua

IL PAESAGGIO CULTURALE ED AMBIENTALE

Il paesaggio presenta elementi di particolare interesse architettonico - storico e ambientale, quali:

- edifici di valore storico-architettonico, culturale come la Matrice Vecchia, la Torre

dell'Orologio, la Chiesa di Santa Maria di Gesù risalente al 1200, la Chiesa della Parrocchia;

- zone archeologiche e di elevato interesse storico- naturalistico come l'Abbazia di San Giorgio il cui "notevole interesse storico, architettonico, artistico ed antropologico" fa sì che sia meritevole di interesse culturale e meta di migliaia di turisti;
- la Grotta Grattara, geosito legato all'evoluzione Carsico Ipogeo dei massicci carbonatici delle Madonie. E' una grotta facilmente visitabile, al suo interno sono visibili le concrezioni calcaree per gocciolamento (stalattiti e stalagmiti) ed è uno splendido esempio della strutturata di una grotta carsica venuta a giorno a seguito dei processi tettonici che hanno frantumato gli affioramenti rocciosi madoniti.

Risultanze della situazione socio-economica dell'Ente

- Asili nido con posti 0
- Scuola dell'infanzia con posti 15
- Scuola primaria con posti 10
- Scuola secondaria con posti 20
- Strutture residenziali per anziani 1
- Farmacia 1
- Depuratore acque reflue 1
- Rete idrica e acquedotto Km 23,00
- Aree verdi, parchi e giardini Km 26,78
- Punti luce pubblica illuminazione n. 510
- Rete gas Km 15,76
- Veicoli a disposizione

2.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

2.2.1 Organizzazione dell'ente uffici

Il Comune di Gratteri è diviso in tre aree e all'interno di ciascuna area sono individuati i servizi articolati in particolare:

CONSIGLIO COMUNALE ↔ ***SINDACO*** ↔ ***GIUNTA COMUNALE***

↓

Segretario Comunale

AREE

AMMINISTRATIVA SOCIO-ASSISTENZIALE	**ECONOMICO-FINANZIARIA**	URBANISTICA – LL. PP
Segreteria e Affari Generali Servizi sociali	Gestione economico-finanziaria del personale	Lavori pubblici Edilizia pubblica e privata

Anagrafe, stato civile, elettorale e leva Polizia municipale e SUAP Sistemi informatici e telecomunicazioni Biblioteca e Ufficio turistico	Gestione economica e giuridica Economato Tributi e utenze Patrimonio	Urbanistica Politiche ambientali Arredo urbano Servizi cimiteriali Servizi tecnico-manutentivi Sicurezza e tutela lavoratori Attestazioni pascolo Protezione civile

****

SEZIONE 3
OBIETTIVI STRATEGICI – ALBERO DELLA PERFORMANCE

Contenuto della Sezione

L'Amministrazione comunale, interpretando il mandato istituzionale e dopo un'accurata valutazione dei dati e degli elementi emersi dall'analisi del contesto esterno ed interno effettuata nella sezione precedente, ha elaborato una progettazione e programmazione pluriennale volta a incentivare lo sviluppo economico e la fornitura dei servizi alla persona.

Partendo, quindi, dal mandato si tracciano le linee essenziali che guideranno l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo e che sono racchiuse in tre Ambiti strategici su scala triennale:

1) Riqualificazione del territorio e sviluppo economico-turistico;

2) Innovazione ed efficienza dei servizi;

3) Autonomia finanziaria

3.1 – L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, gli ambiti strategici, gli obiettivi strategici e infine, i piani operativi.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa e sintetica della performance dell'amministrazione ed è fondamentale per comunicare sia all'esterno che all'interno gli obiettivi che si è prefissato l'ente

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO
VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO	CONTENIMENTO SPESA	AUTONOMIA FINANZIARIA
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	EQUITA' FISCALE	AUMENTO AUTONOMIA FINANZIARIA
INCENTIVAZIONE OFFERTA TURISTICA	SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	FORMAZIONE

3.2 OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Per gli interventi nell'ambito strategico sono stati individuati alcuni obiettivi strategici trasversali verso cui deve tendere l'intera struttura, attraverso la performance organizzativa dell'Ente.

Le singole strutture di riferimento saranno coinvolte quasi tutte allo stesso modo verso gli obiettivi generali e strategici dell'Amministrazione e risponderanno del raggiungimento degli obiettivi attraverso gli indicatori.

Questi ultimi costituiranno l'oggettività su cui verrà incentrata la misurazione e la valutazione del Nucleo e dei cittadini come vuole il D.lgs.150/2009 e s.m.i.. Le relazioni dei responsabili di P.O. dovranno dimostrare con dati misurabili oggettivamente e quindi documentabili il raggiungimento dei risultati personalmente e da parte dei propri dipendenti. Anche le competenze, le conoscenze, nonché i comportamenti dovranno essere dimostrati oggettivamente.

RIQUALIFICAZIONE DEL TERRITORIO E SVILUPPO ECONOMICO-TURISTICO

AMBITO STRATEGICO 1	FINALITA' (INDICATORI)
1. VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO	1. Predisposizione di misure tese alla valorizzazione e alla manutenzione del patrimonio immobiliare dell'Ente, da attuare mediante la ricerca difinanziamenti comunitari - statali – project e dei relativi adempimenti e, ove possibile, con il coinvolgimento degli enti del terzo settore operanti nel territorio; recupero del patrimonio edilizio e conseguente valorizzazione dell'ambiente; valorizzazione ecologica
2. OFFERTA TURISTICA	2. Azioni di progettualità mirate alla valorizzazione del patrimonio culturale al fine di incentivarne la fruizione turistica. Realizzazione dell'Ufficio Turistico il cui compito dovrà essere quello di coordinare tutte le attività turistico –culturali; in particolare porre in essere l'idea progettuale del Museo

INNOVAZIONE ED EFFICIENZA DEI SERVIZI

AMBITO STRATEGICO2	FINALITA' (INDICATORI)

1. CONTENIMENTODELLA SPESA	1. Valutazione rapporto costi/benefici per ciascun servizio pubblico. Contenimento dei costi e riduzione della spesa pubblica attraverso l'ottimizzazione degli stessi. Esame dei processi interni al fine di un efficientamento nell'erogazione dei servizi. Obiettivo trasversale
2. ANTICORRUZIONEE TRASPARENZA	2. Realizzazione delle misure di trasparenza previste nel Piano della Prevenzione della Corruzione attraverso le strutture interessate all'attività di pubblicazione dei dati nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente". Riesame dei flussi informativi che garantiscano la tempestiva attuazione degli obblighi di pubblicazione. Obiettivo Trasversale che interessa tutti i settori.
3. SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA	3. Miglioramento e dei processi di comunicazione interna mediante **l'informatizzazione** delle procedure relative all'emissione di atti e provvedimenti (determine, delibere) ed esterna verso i cittadini e le organizzazioni sociali ed economiche della comunità. Miglioramento dei servizi informatici mediante l'aumento della informatizzazione dei servizi stessi, e attraverso l'attuazione integrale del CAD e dell'innovazioni sulla digitalizzazione. Obiettivo trasversale che interessa tutti i settori
4. FORMAZIONE	4. Implementazione della formazione del personale. Adeguamento della formazione alle esigenze di informatizzazione e digitalizzazione.

AUTONOMIA FINANZIARIA

AMBITO STRATEGICO 3	FINALITA' (INDICATORI)
1. AUMENTO AUTONOMIA FINANZIARIA	1. Recupero dei crediti dell'ente, recupero di tutte le entrate a qualsiasi titolo; corretta applicazione dei contratti di servizio; rimodulazione TARI;
2. EQUITA' FISCALE	2. Lotta all'evasione;

SEZIONE 4.
DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI: IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNUALI

4.1 Piano dettagliato degli Obiettivi 2022 – Assegnazione ai centri di responsabilità ai fini della misurazione e valutazione della performance.

Vengono dettagliati per ogni centro di responsabilità gli obiettivi operativi individuali assegnati.

AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO ASSISTENZIALE

Obiettivo strategico	Obiettivo Individuale	DESCRIZIONE	DURATA	PESO
Anticorruzione e trasparenza	N.1	Attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione e degli obblighi dilegge in materia di pubblicazione, Trasparenza e diffusione informazioni	entro il 31.12.2022	Strategicità: alta Complessità: media Rapporto obiettivo/attività ordinarie: ordinario

		Adempimento a tutte le prescrizioni previste nel "Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del triennio 2022/2024, approvato dalla Giunta comunale a) L'applicazione di tutte le misure generali di trattamento del rischio che incidono, cioè, sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e che riguardano in modo trasversale l'intera amministrazione, così come previste nel PTPCT del triennio 2022/2024. b) L'applicazione e il rispetto delle misure che riguardano tutte le Aree o le singole Aree e servizi, così come previste nel "Registro delle principali misure generali e specifiche di trattamento del rischio", c c) Formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione, secondo le modalità individuate dal RPCT. d)Relazione da parte di ciascun Responsabile di Area da redigersi per il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT del triennio 2022/2024. Pubblicazione nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente" di atti, dati e/o informazioni di competenza di ciascuna Area o servizio, nel rispetto dei termini indicati nell'allegato al PTPCT del triennio 2022/2024, denominato "Misure di trasparenza".		
Valore atteso		Rispetto e attuazione di quanto indicato nei punti a), b), c) e d) Pubblicazioni di dati, documenti e informazioni da parte dei Responsabili di Servizio e dipendenti in "Amministrazione trasparente" nel rispetto dei termini indicati nell'allegato D) al PTPCT del triennio 2022/2024, denominato "Misure di trasparenza		15

Semplificazione amministrativa	N.2	Protocollo conservazione dei documenti digitali a norma di legge.	Entro il 31.110.22	Strategicità: alta Complessità: alta Rapporto obiettivo/attività ordinarie: ordinario
Indicatore		Rispetto della normativa digitalizzazione		15
Programmazione	N.3	Elaborazione PIAO	Entro il 31.10.22	Strategicità: alta Complessità: media Rapporto obiettivo/attività ordinarie: ordinario
Indicatore		Approvazione Giunta Municipale		15
Valorizzazione del Territorio	N.4	Controllo e verifica della manutenzione ordinaria e straordinaria della segnaletica stradale orizzontale	Entro il 31.12.22	15

Obiettivo n. 5	CONTRIBUTI AI COMUNI DELLE AREE INTERNE, A VALERE SUL "FONDO DI SOSTEGNO ALLE ATTIVITÀ ECONOMICHE, ARTIGIANALI E COMMERCIALI" -
Riferimento programma dimandato	
Riferimento DUP	Missione 14 – Sviluppo economico e competitività

Descrizione obiettivoe risultato atteso	Il Governo ha adottato il 24 settembre 2020 il Decreto recante "Ripartizione, termini, modalità di accesso e rendicontazione dei contributi ai Comuni delle aree interne, a valere sul Fondo di sostegno alle attività economiche, artigianali e commerciali per ciascuno degli anni dal 2020 al 2022'. Il Decreto, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 04.12.2020, ripartisce tra i Comuni delle aree interne e montane 210 milioni di euro per il sostegno alle attività produttive economiche, artigianali e commerciali dei territori. 3.101 Comuni saranno beneficiari, per un totale di 4.171.667 abitanti italiani coinvolti. I Comuni potranno utilizzare il contributo per sostenere economicamente piccole e medie imprese del proprio territorio, attraverso contributi a fondo perduto per spese di gestione, sostegni alla ristrutturazione, ammodernamento, ampliamento, innovazione e contributi a fondo perduto per acquisto di macchinari, impianti, arredi, attrezzature, opere murarie e impiantistiche. Il Comune di Gratteri risulta tra i beneficiari e il contributo risulta pari ad € 23.000,00 per l'anno 2020. L'obiettivo congiunto consiste nell'erogazione di contributi a fondo perduto a sostegno delle imprese locali.
Indicatore dirisultato	erogazione contributo rendicontazione somme
Data di conclusione	31/12/22
Peso ponderale	15
Totale	75

PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA AMMINISTRATIVA	
RESPONSABILE DELL'AREA	
PERSONALE A TEMPOINDETERMINATO	**UFFICIO DI ASSEGNAZIONE**
DR.SSA MARCHESE ROSSELLA MARIA	ASSISTENTE SOCIALE
DI MAGGIO GIOACCHINA	ERVIZI SOCIALI
PERRELLA ANNA	DEMOGRAFICO ELETTORALE
SAPIENZA MARIA ANDREANA	BIBLIOTECA – UFFICIO TURISTICO
TURCO FRANCESCA	PROTOCOLLO
DI GREGORIO MARIA SILLA	MESSO NOTIFICATORE PUBBLICAZIONI
CONOSCENTI SANTINA	SERVIZI VARI
DI MARIA GIOVANNA	SERVIZI VARI
CIRINCIONE CONCETTA	SOCIALE – MENSA SCOLASTICA
CANNICI ROSARIA	BIBLIOTECA
PERSONALE ASU	**UFFICIO DI ASSEGNAZIONE**
BAUDONE GIUSEPPINA P.	SEGRETERIA
SANTORO ANTONELLA	ANAGRAFE
BROCATO ROSANNA	SOCIALE - OSA
MARCI' ROSANNA	SOCIALE – OSA
MOSCATO DOMENICA	SOCIALE – OSA
CIMINO GIUSEPPINA	SOCIALE - SCUOLA
SANTORO VINCENZA	SOCIALE – MENSA SCOLASTICA
MARCI' GIUSEPPINA	SOCIALE – MENSA SCOLASTICA

SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE	
SINDACO	
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO Dr. SANTORO ARCANGELO RESPONSABILE DEL SERVIZIO	POLIZIA MUNICIPALE
CIRRI FRANCESCO	POLIZIA MUNICIPALE

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – TRIBUTI –

UFFICIO PERSONALE E RESPONSABILE DELLA TRANSAZIONE DIGITALE

Obiettivo strategico	Obiettivo Individuale	DESCRIZIONE	DURATA	PESO
Aumento autonomia finanziaria	N.1	programmazione finanziaria riferita alle entrate tributarie	Entro il 31.12.2022	15
	N.2	Realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica	Entro il 31.12.2022	18
Digitalizzazione Ente da parte RTD	N.3	Partecipazione alle misure del PNRR proposte dal MITD	Entro il 31.12.2022	12
Equità fiscal	N.4	Recupero evasione fiscale.	Entro il 31.12.22	15
Anticorruzione e trasparenza	N.5	Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni – Corruzione.	Entro il 31.12.2022	15
				75

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA – TRIBUTI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n. **1**	**Programmazione finanziaria riferita alle entrate tributarie**
Descrizione obiettivo:	Il **principio della** competenza finanziaria prescrive: il criterio **di** registrazione **delle** operazioni **di** accertamento **e di** impegno con le **quali** vengono imputate agli esercizi finanziari le **entrate e** le spese **derivanti da** obbligazioni giuridicamente perfezionate (attive **e** passive). Ciò implica la costante verifica e monitoraggio dell' **entrate tributarie** riscosse
Risultati attesi	Verso l'esterno ci si auspica chiarezza dei nuovi adempimenti richiesti. All'interno si auspica la non penalizzazione delle altre attività dell'Ufficio Tributi
Realizzazione:	entro 31/12/2022
Risorse umaneimpiegate nellarealizzazione dell'obiettivo	E' un obiettivo che prevede l'utilizzo di risorse umane assegnate alle 3 Areedel Comune, per la competenza dell'Area Economico/Finanziaria – Tributi: - Sig.ra Maria PUPILLO – per la parte di competenza dell'Ufficio Tributi
Peso ponderale	15

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA – TRIBUTI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n**. 2**	**Realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica**

Descrizioneobiettivo:	L'annualità 2020 sarà da tutti ricordata come l'anno della pandemia da coronavirus, emergenza sanitaria e socio-economica senza precedenti. Per far fronte ai numerosi bisogni della cittadinanza e delle attività produttive lo Stato e gli enti territoriali si sono adoperati per offrire loro sostegni. L'Ente ha ricevuto per questo numerosi contributi statali come indennizzo alle minori entrate e delle maggiori spese. Erogazione soggetta a verifica da parte dello Stato mediante certificazione da inviare entro il 31 maggio del 2022.. Il DM e la modulistica a corredo diventano pertanto fondamentali per comprendere se le somme assegnate all'ente siano congrue per la compensazione delle minori entrate. Nella legge di bilancio è prevista analoga certificazione per il 2022. La grossa incertezza in termini di previsione di gettito delle varie entrate comunali necessita di un attento monitoraggio e cautela nella programmazione delle attività e dei servizi durante tutto l'anno.

Risultati attesi:	Applicazione dei principi contabili in materia sia finanziaria che economico-patrimoniale.
Realizzazione:	entro 31/12/2022
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Sig. Isidoro CICERO Sig.ra Ina Mazzola Sig. Giuseppe MAZZOLA Sig.ra Giuseppina MAZZOLASig.ra Maria PUPILLO
Peso ponderale	18

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA – TRIBUTI – E RESPONSABILE TRANSAZIONE DIGITALE	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n. **3**	Partecipazione alle misure del PNRR proposte dal MITD
Descrizioneobiettivo:	L'annunciata transizione al digitale della Pubblica Amministrazione si è ormai concretizzata e gli enti, oltre ad essere in grado di offrire i propri servizi ai cittadini in modalità digitale prevedendone l'accesso con SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e CIE (Carta d'Identità Elettronica), consentendo di effettuare i pagamenti usando la piattaforma pagoPa ed integrandosi con nuovi servizi accessibili attraverso l'App IO dovranno aprire dei nuovi canali smart sempre più vicini al cittadino. Digitalizzare le procedure consentirà di offrire servizi in modo più efficiente, riducendo i tempi di attesa dei cittadini e, si auspica, semplificando e migliorando il rapporto tra cittadini e pubblica amministrazione. Grazie ai fondi messi a disposizione del PNRR per conto del Ministero dell'Innnovazione tecnologica e transizione digitale, viene data l'opportunità agli enti locali di partecipare a dei bandi per poter raggiungere questi obiettivi.
Risultati attesi:	Maggiore digitalizzazione dell'Ente
Impatti attesi esterni ed interni :	Rendere più semplici i rapporti tra la Pubblica Amministrazione e il Cittadino, necessità rilevata quale tema centrali del periodo di emergenza Covid-19,durante il quale sono emersi tutti i limiti di un sistema in cui molte operazioni obbligano ancora i contribuenti a recarsi presso gli sportelli. Appare innanzitutto necessario un cambiamento culturale che favorisca l'utilizzo delle nuove tecnologie.
Realizzazione:	entro 31/12/2022
Risorse umaneimpiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Sig.ra Maria Teresa PURPURA Sig.ra Maria PUPILLO Sig.re Maria TORNABENE
Peso ponderale	12

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA – TRIBUTI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n**. 4**	**Recupero evasione fiscale**
Descrizioneobiettivo:	Le difficoltà di finanza pubblica degli ultimi anni e il percorso intrapreso dal legislatore in materia di federalismo municipale con un impegno diretto della Pubblica Amministrazione locale nell'esercizio della funzione tributaria, impongono una azione precisa e coordinata finalizzata, tra l'altro, a garantire un'efficace azione nella gestione delle entrate tributarie di competenza e a contrastare decisamente l'evasione fiscale sui tributi locali. In questo contesto appare di fondamentale importanza la garanzia di disporre di una gestione pienamente efficiente e efficace dei fondamentali tributi comunali basati sulla tassazione degli immobili cui si riconnette una quota percentuale assai significativa di finanziamento della spesa corrente stanziata nei bilanci diprevisione. In questo senso appare centrale sotto il profilo organizzativo disporre di uno stabile presidio di processo volto a garantire: - una puntuale e tempestiva informazione ai contribuenti in merito all'applicazione delle disposizioni normative, scadenze di pagamento, modulistica etc., - una efficiente azione di contrasto all'evasione esercitata mediante l'esercizio organizzato e continuativo dell'attività di accertamento tributario cui riconnettere una significativa quantità di maggiori entrate per il bilancio comunale, - un'efficace attività di riscossione (soprattutto in sede coattiva) sia di tutti i tributi locali che di altre entrate patrimoniali con l'obiettivo di incrementare il tasso di riscossione delle somme di pertinenza dell'amministrazione comunale. In particolare l'attività consta delle seguenti azioni: • consulenza e assistenza agli operatori e tecnici relativa ai tributi locali; • proposta di miglioramento dei processi e delle attività inerenti la gestione tributaria; • rispetto dei tempi dei procedimenti tributari e dell'attivazione dei relativi procedimenti sia interni che esterni; • verifica periodica della funzionalità di tutti i sistemi di riscossione in sede volontaria dei tributi locali; predisposizione di idonee informative ai contribuenti in materia di tributi locali mediante l'elaborazione di stampati e

	l'aggiornamento della sezione tributaria del sito internet del comune; • predisposizione di tutte le azioni volte alla formazione dei ruoli coattivi per le entrate tributarie e patrimoniali ad eccezione di quelle attribuite alla responsabilità della polizia municipale; tenuta di tutti i rapporti amministrativi e finanziari con il concessionario per la riscossione coattiva delle entrate comunali ed effettuazione in proposito di tutte le azioni di competenza; monitoraggio periodico degli introiti della fase coattiva e redazione di reportsullo stato della stessa trasmessi all'ufficio ragioneria per l'emissione delle reversali di incasso

Risultati attesi:	I risultati attesi sono chiaramente visibili in bilancio quali poste attiveindicanti il recupero evasione tributario
Realizzazione:	Entro 31/12/2022
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Sig.ra Maria PUPILLOSig. Isidoro CICERO Sig.ra Domenica TORNABENE (ASU)
Peso ponderale	15

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA – TRIBUTI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n.**5**	**Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione,trasparenza e diffusione informazioni - Corruzione**
Descrizione obiettivo:	L'obiettivo prevede l'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.lgs n. 97/2016. In particolare, si dovrà adempiere a quanto prescritto nel "Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza del triennio 2021/2023", approvato dalla Giunta del Comune di Gratteri per l'annualità 2021.
Indicatore di risultato:	Accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, attraverso la tempestiva pubblicazione delle notizie sui siti istituzionali delle amministrazioni medesime (articolo 1).
Valore atteso	Realizzazione misure previste nel Piano Adempimento obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione previsti nella normativa e nei documenti di programmazione dell'ente.
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Sig. Giuseppe Mazzola
Peso ponderale	15

PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA ECONOMICO - FINANZIARIA -TIRIBUTI - PERSONALE - RTD	
RESPONSABILE DELL'AREA DR. SSA MARIA TERESA PURPURA	
PERSONALE A TEMPOINDETERMINATO	**UFFICIO DI ASSEGNAZIONE**
LANZA GIACOMINA	PERSONALE – PARTE GIURIDICA
MAZZOLA GIUSEPPINA	PERSONALE – PARTE ECONOMICA
PUPILLO MARIA	ECONOMATO – TRIBUTI
CICERO ISIDORO	TRIBUTI
MAZZOLA GIUSEPPE	RAGIONERIA
CIRRITO MARIA ANNA	PERSONALE – PARTE GIURIDICA
DI MARIA ANTONINA	PERSONALE – PARTE GIURIDICA
TORNABENE MARIA	PERSONALE – PARTE GIURIDICA
PERSONALE ASU	**UFFICIO DI ASSEGNAZIONE**
TORNABENE DOMENICA	TRIBUTI

AREA URBANISTICA – LL. PP. – SERVIZI MANUTENTIVI

Obiettivo strategico	Obiettivo Individuale	DESCRIZIONE	DURATA	PESO
Valorizzazione del Territorio e conservazione del patrimonio	N.1	Lavori di sistemazione della sentieristica a servizio della Grotta Grattara e contrada Galasso.	Affidamento dei lavori entro il 31.12.22	15
Contenimento spesa pubblica	N.2	Efficientamento energetico degli edifici comunali – Casa comunale.	Affidamento dei lavori entro il 31.12.2022	25

	N.3	Lavori di rinnovamento ed ampliamento dell'impianto di illuminazione pubblica del centro abitato.	Concreto inizio dei lavori entro il 31.12.2021	20
Anticorruzione e trasparenza	N.4	Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni – Corruzione.	Concreto inizio dei lavori Entro il 31.12.2021	15
				75

RESPONSABILE AREA URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, SERVIZI MANUTENTIVI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n. **1**	**Lavori di sistemazione della sentieristica a servizio della Grotta Grattara e ContradaGalasso.**
Descrizione obiettivo:	Scopo dell'obiettivo è accrescere la fruibilità, degli immobili comunali al fine di incrementare l'offerta turistica e la fruizione dei siti naturali di interesse ad una vasta platea diutenti /visitatori.
Risultati attesi:	Valorizzazione dei siti di pregio ambientale e degli ecosistemi forestali.
Realizzazione:	Affidamento dei lavori entro il 31/12/2021
Risorse umaneimpiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Geom. Angelo Mario Capuana Geom. Francesco Di Majo Sig.ra Giuseppa Barca (ASU) Sig. Arcangelo Cimino
Peso ponderale	15

RESPONSABILE AREA URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, SERVIZI MANUTENTIVI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n. **2**	**Efficientamento energetico degli edifici comunali**

Descrizione obiettivo:	Scopo dell'obiettivo è consentire l'efficientamento energetico della Casa comunale al fine di ridurre i consumi energetici anche con la messa in opera di un impianto con pannelli fotovoltaici. E' previsto anche la sostituzione di tutti gli infissi esterni della Casa comunale.
Risultati attesi:	Minori consumi energetici e miglioramento della qualità della vita
Realizzazione:	Stipula del contratto di affidamento entro il 31/12/2022
Risorse umaneimpiegate nellarealizzazione dell'obiettivo	Ing. Giuseppa Castiglia Geom. Francesco Di Majo Geom. Angelo Mario Capuana Sig.ra Giuseppa Barca (ASU) Sig. Arcangelo Cimino
Peso ponderale	25

RESPONSABILE AREA URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, SERVIZI MANUTENTIVI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n**. 3**	**Lavori di rinnovamento dell'impianto di illuminazione pubblica del centro abitato**
Descrizione obiettivo:	Scopo dell'obiettivo è di ridurre i consumi energetici dell'impianto di pubblica illuminazione del Centro abitato mediante la sostituzione delle lampade esistenti con altre a LED. Ci si prefigge anche l'ampliamento dell'esistente impianto di illuminazione nel tratto inizialelato Piazzetta Ponte Silvio nel Viale Pio La Torre.
Risultati attesi:	Minori consumi energetici e miglioramento della qualità della vita
Realizzazione:	Stipula del contratto di affidamento entro il 31/12/2021
Risorse umaneimpiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Ing. Giuseppa Castiglia Geom. Francesco Di Majo Geom. Angelo Mario CapuanaSig.ra Giuseppa Barca (ASU)Sig. Arcangelo Cimino
Peso ponderale	20

RESPONSABILE AREA URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI, SERVIZI MANUTENTIVI	
Obiettivo INDIVIDUALE	
Obiettivo n.**4**	**Attuazione degli adempimenti di legge in materia di pubblicazione, trasparenza ediffusione informazioni - Corruzione**
Descrizione obiettivo:	L'obiettivo prevede l'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs n. 33/2013 come modificato dal D.lgs n. 97/2016. In particolare, si dovrà adempiere a quanto prescritto nel "Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza del triennio 2021/2023", approvato dalla Giunta del Comune di Gratteri per l'annualità 2021.

Indicatore di risultato:	Accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, attraverso la tempestivapubblicazione delle notizie sui siti istituzionali delle amministrazioni medesime (articolo 1).
Valore atteso	Realizzazione misure previste nel Piano Adempimento obblighi di pubblicazione, trasparenzae diffusione previsti nella normativa e nei documenti di programmazione dell'ente.
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Ing. Giuseppa Castiglia fino sino al 30/09/2021Geom. Angelo Mario Capuana dal 01/10/2021 Sig.ra Giuseppa Barca (ASU)
Peso ponderale	15

PERSONALE ASSEGNATO ALL'AREA URBANISTICAMANUTENTIVI LAVORI PUBBLICI - SERVIZI

-

RESPONSABILI DELL'AREA:

- GEOM. ANGELO MARIO CAPUANA

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	**UFFICIO DI ASSEGNAZIONE**	**CATEGORIA GIURIDICA**
DI MAJO FRANCESCO	URBANISTICA – LL.PP - MANUTENZIONE	CAT. C
DI FRANCESCA ANTONINO	SERVIZIO ELETTRICO	CAT. B (Iniziale B1)
MAZZOLA PAOLO	SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	CAT. B(Iniziale B1)
CIMINO ARCANGELO	AREA TECNICA	CAT. B(Iniziale B1)
PERSONALE A TEMPO DETERMINATOE IN CONVENZIONE	**UFFICIO DI ASSEGNAZIONE**	
CAPUANA ANGELO	URBANISTICA – LL.PP.	CAT. C
PERSONALE ASU	**UFFICIO DI ASSEGNAZIONE**	
BARCA GIUSEPPA	AMMINISTRATIVO	
CAPUANA BENEDETTO	SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	
SANTORO ROSARIA	SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	
CIRINCIONE STELLA	SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	
CRISANTI GIUSEPPINA	SERVIZIO CIMITERIALE	

SEZIONE 5. RISORSE

In assenza del Piano esecutivo di Gestione le risorse vengono assegnate sulla base delle singole necessità collegate agli obiettivi da realizzare e nei limiti degli stanziamenti del bilancio pluriennale 2021-2023.

SEZIONE 6.

MONITORAGGIO IN CORSO DI ESERCIZIO E ATTIVAZIONE DI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI

L'attività di monitoraggio è svolta in corso di esercizio dai Responsabili di Area e dal Nucleo di Valutazione.

SEZIONE 7.
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

I criteri per valutare i risultati delle attività svolte dai Responsabili di Posizione Organizzativa sono annunciate nel Regolamento comunale approvato con la deliberazione della G.C. n. 33 del 15 maggio 2019 e nello specifico nell'art.10.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di valutazione, sulla base del sottoriportato sistema, secondo apposita scheda individuale compilata sulla base di una relazione annuale sintetica predisposta dal dipendente cui la valutazione si riferisce.

La valutazione dei dipendenti comunali, invece viene effettuata mediante valutazione da parte di ogni singolo Responsabile di Area in base al raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti professionali, secondo quanto esplicitato all'art. 3, comma 5, del "Regolamento comunale per l'attuazione dei principi generali dell'ordinamento in materia di misurazione, valutazione, valorizzazione dei risultati degli uffici e del merito professionale", approvato con la deliberazione della G.C. n. 60 del 30/11/2017.

7.1 -Valutazione Posizione Organizzativa

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizioni attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo, a seguito della liquidazione dell'indennità di posizione.

Il dipendente incaricato di posizione organizzativa può conseguire la valutazione di risultato in 100simi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli

obiettivi assegnati (max 75 punti) e del punteggio derivante dagli elementi accessori (max 25 punti) così suddivisi:

- Fino a 60 punti = nessun risultato
- Da 61 a 70 = 10% della posizione
- Da 71 a 80 = 15% della posizione
- Da 81 a 90 = 20% della posizione
- Da 91 a 100= 25% della posizione

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Obiettivo A	(descrizione)	Punti …….:
Obiettivo B	(descrizione)	Punti …….:
Obiettivo C	(descrizione)	Punti …….:
Obiettivo D	(descrizione)	Punti …….:
Obiettivo E	(descrizione)	Punti …….:
TOTALE OBIETTIVI		(MAX 75 punti)

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	➢ Precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1 2 3 4 5
Capacità organizzativa	➢ Attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestione ed organizzativa	1 2 3 4 5
Capacità relazionale	➢ Orientamento all'utenza ancheinterna all'ente Disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1 2 3 4 5
Problem solving	➢ Soluzione dei problemi esituazioni critiche ➢ Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti ➢ Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1 2 3 4 5
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro ➢ Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1 2 3 4 5
TOTALE ELEMENTI ACCESSORI		(MAX 25 punti)

7.2 - Valutazione Dipendenti comunali

I dipendenti sono valutati in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e dei seguenti comportamenti professionali:

Capacità di relazione con i colleghi e con l'utenza

(Valutazione delle capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali);

Grado di affidabilità

(Valutazione delle capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento);

Capacità di rivestire il ruolo rivestito

(Valutazione delle attitudini al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il titolare di P.O. al fine di accrescere lo standard quali-quantitativo del servizio);

Livello di miglioramento del livello di professionalità rilevato nel periodo di riferimento della valutazione (Valutazione dell'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di apprendimento delle tematiche professionali);

Grado di responsabilizzazione verso i risultati

(Valutazione delle capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente).

FATTORI	PUNTEGGIO MAX	CRITERI	VALUTATORI
Obiettivi assegnati sullabase delle schede del PDO e/o dei Piani di Lavoro e/o Progetti obiettivo	50	Assegnazione inproporzione al grado di conseguimento degli obiettivi	Titolare di P.O.
Comportamento	50	Criteri indicati nellascheda allegata	Titolare di P.O.
TOTALE	100		

L'art. 68 del vigente CCNL 2016-2018, sottoscritto il 21.05.2018, stabilisce che il Fondo risorse decentrate, costituito annualmente, destinati le risorse del Fondo, tra l'altro, ai seguenti specifici utilizzi:

premi correlati alla performance organizzativa,

premi correlati alla performance individuale.

L'Importo massimo attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota complessiva destinata alla produttività organizzativa e individuale per il totale dei coefficienti

correlati all'inquadramento del personale per categoria e la si moltiplicherà per il coefficiente di calcolo del singolo dipendente, secondo la formula di seguito indicata:

Importo individuale = Fondo finanziamento produttività X coefficiente
Somma coefficienti individuali

Il coefficiente individuale viene determinato in rapporto alle rispettive categorie di inquadramento e posizione economica posseduta, secondo la tabella di equivalenza allegata, la quale fa riferimento, in atto, al vigente CCNL

– Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018.

7.3 - Differenziazione del premio individuale

Secondo quanto previsto dall'art.69 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il triennio 2016- 2018, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali che si aggiunge alla quota di detto premio attribuito al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

SEZIONE 8. RENDICONTAZIONE

Il ciclo della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. La Relazione Finale sulla Performance di cui all'art. 10 D.lgs. 150/2009 rendiconta sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato. Essa va resa e pubblicata entro il 30 giugno dell'anno successivo.

SEZIONE 9. TRASPARENZA

Al Piano della performance viene data ampia diffusione in modo da garantire la trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi inziali e l'efficacia delle scelte operate nonché l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi.

Sul sito istituzionale dell'Ente, nella apposita Sezione di Amministrazione Trasparente – Sottosezione PERFORMANCE, sono pubblicati:

- Il Piano delle performance, corredato dal POLA;
- l'Appendice al sistema premiante per la valutazione dei dipendenti;

- la Relazione Finale sulla Performance;
- l'ammontare complessivi dei premi distribuiti.

SEZIONE 10. SCHEDE VALUTAZIONE ALLEGATE