



COMUNE DI VALLINFREDA
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

***Piano comunale delle Performance
TRIENNIO 2021-2023 Piano degli
obiettivi ANNO 2021***

(Approvato con delibera di GC n. _____)

Che cos'è il Piano

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono porre in essere metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Nel piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150, della durata triennale, vengono indicati gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Nella stesura del piano vengono rispettati i seguenti principi generali, caratterizzanti il piano stesso:

- 1 - Trasparenza (pubblicazione sul sito del piano);
- 2 - Immediata intelligibilità (il piano deve essere facilmente comprensibile);
- 3 - Veridicità e verificabilità (i contenuti del piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati);
- 4 - Partecipazione (nella stesura del piano va coinvolto il personale);
- 5 - Coerenza interna ed esterna (i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi);
- 6 - Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.lgs 118/2011, vi è stata l'introduzione del Documento Unico di Programmazione (DUP) che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali. Esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Il DUP riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione e la loro successiva gestione.

Quindi sulla base del DUP e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, il Piano Esecutivo di Gestione (facoltativo negli enti di piccole dimensioni) ed il Piano dettagliato di Obiettivi, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Il Piano della Performance costituisce quindi il collegamento tra il Documento Unico di programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Bilancio: è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di P.O. e dei dipendenti.

La performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
2. monitoraggio in corso di esercizio;
3. misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali;
4. rendicontazione dei risultati.

Il decreto legislativo n. 74 del 2017 (attuativo dell'articolo 17 della legge delega n. 124/2015 di riforma della pubblica amministrazione) interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Con il decreto si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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 o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni

amministrazione, è stata introdotta la categoria degli “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali; questi sono definiti - con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata - tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi.

La valutazione negativa è presa in considerazione ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale e per l'applicazione del licenziamento disciplinare, se resa a tali specifici fini. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte tenendo conto anche delle esperienze svolte dalle agenzie esterne e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

L'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno un coordinamento temporale. Il Piano della performance è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del DEF e in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione, ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Sono previste specifiche sanzioni in caso di mancata adozione del Piano o della Relazione annuale, come la responsabilità amministrativa del dirigente che eroghi premialità non dovute in assenza del Piano.

Sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale. Si abolisce il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie, prevedendo che i contratti collettivi nazionali stabiliscano la quota di risorse destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale, garantendo la differenziazione dei trattamenti economici.

Il Comune

Il Comune di Vallinfreda è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114). I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed 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, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

Come siamo organizzati

Contesto esterno

Il Comune di Vallinfreda si estende su una superficie di 16,82 Km². La popolazione residente al 31.12.2020 è pari a 293 abitanti. Il Comune confina con i comuni di Vivaro Romano e Riofreddo , dista circa 70 Km dalla città di Roma e fa parte della Comunità Montana Dell'Aniene.

Contesto interno

L'ente si articola in 3 Aree (Amministrativa, Finanziaria e Tecnica) che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano n. 3 dipendenti a tempo indeterminato, n.1 dipendente (vile urbano) in convenzione ex art. 30 del TUEL con i Comuni di Riofreddo e Cervara.

A capo di ogni area c'è un Responsabile del Servizio che risponde in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa, coordina i settori: attualmente, il Segretario è in convenzione con i Comuni di Vallinfreda, Riofreddo e Oricola (AQ) comune capofila Riofreddo

Al Segretario ai sensi dell'art. 97 comma 4, lett. d) del D.Lgs. n. 267/2000 è stata attribuita la responsabilità dell'Area Amministrativa.

L'organigramma è pubblicato sul sito, sezione Amministrazione trasparente - Organizzazione, nella sottosezione "Articolazione degli Uffici".

Il Bilancio del Comune

Con l'introduzione della nuova contabilità armonizzata è stata modificata la struttura del Bilancio di Previsione. In particolare, la parte Spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi (articolo 14 del decreto legislativo n. 118 del 2011), la cui elencazione è obbligatoria per tutti gli Enti:

- le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate; sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli articoli 117 e 118 della Costituzione, assumendo come riferimento le missioni individuate per lo Stato;
- i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi istituzionali definiti nell'ambito delle missioni; la denominazione del programma riflette le principali aree di intervento delle missioni di riferimento, consentendo una rappresentazione di bilancio, omogenea per tutti gli enti pubblici, che evidenzia le politiche realizzate da ciascuna amministrazione con pubbliche risorse.

All'interno dell'aggregato missione/programma le spese sono suddivise per Titoli, secondo i principali aggregati economici che le contraddistinguono.

Il Bilancio di Previsione, previsto dall'art.162 del T.U. è il documento contabile più importante nel quale sono indicate le previsioni di natura finanziaria riferite al primo anno dell'arco temporale

considerato nel DUP. È uno strumento fondamentale per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo politico – amministrativo del Consiglio.

Il Bilancio di previsione 2020-2022 ed il DUP 2020-2022 sono stati approvati in data 8.07.2020 con delibera di CC n. 14.

Illustrazione del sistema permanente di valutazione

Con delibera di CC n. 18 del 26.05.2018 è stato approvato il Regolamento sulla misurazione della Performance.

Il sistema di valutazione dei risultati conseguiti è rivolto a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi e a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati, valorizzando le risorse professionali migliori e disincentivando i comportamenti non produttivi

Il sistema di valutazione ha lo scopo, per ciascun periodo preso in esame: di misurare le prestazioni in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata; di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati.

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti tre fasi principali:

a. fase preliminare: prevede un colloquio tra il Segretario, nel suo ruolo di coordinamento, e il Responsabile del Servizio. I parametri relativi al comportamento organizzativo manageriale e professionale, nonché alle competenze dimostrate, sono specificati nell'apposita area riportata nella scheda di valutazione;

b. fase intermedia: è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento.

c. fase finale: in questa fase vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicate al dipendente le valutazioni finali, attraverso la consegna della scheda.

Il tutto, con il supporto del Nucleo di valutazione.

OBIETTIVI GENERALI E STRATEGICI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

INDIRIZZI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
Legalità, trasparenza e condivisione	1) Legalità e trasparenza - Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni 2) Semplificazione e avvio fase per l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti in forma alternativa.
Un'organizzazione al servizio del cittadino	1) Migliorare gli strumenti per l'efficienza e la trasparenza 2) Migliorare il funzionamento della macchina comunale

Tutela dell'ambiente	<p>1)Attuare politiche volte alla difesa del suolo e del territorio attraverso iniziative che coinvolgano i cittadini;</p> <p>2) Iniziative per lo sviluppo di una cultura di Protezione Civile</p> <p>3)Sviluppo Raccolta differenziata attraverso iniziative che rendono protagonisti i cittadini.</p>
Tutela delle fasce più deboli	<p>1) Garantire il sostegno ai servizi a favore di anziani, disabili, infanzia e minori;</p> <p>2)Favorire interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale;</p>
Spending review che riguardi l'apparato amministrativo	<p>1)Potenziamento infrastrutture strutturali e tecnologiche</p> <p>2) Ottimizzazione della gestione del patrimonio Pubblico- Eliminazione evasione.</p> <p>3)Attivazione del sistema Pago Pa</p>
Programmazione Opere pubbliche	<p>1) Lavori di sistemazione del cimitero comunale</p> <p>2) Lavori di miglioramento viabilità comunale</p> <p>3)Recupero centro storico</p>



COMUNE DI VALLINFREDA
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO
2021

PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI
INDIVIDUALI E DELLE ATTIVITA' DI LAVORO PER
IL TRIENNIO 2021-2023

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. _____

STRUTTURA: AREA TECNICA

RESPONSABILE: GEOM. VIRGILIO SACCUCCI

DIPENDENTI ASSEGNATI: NESSUNO

Linee di mandato ed obiettivi strategici

Gestire e migliorare l'Amministrazione.

OBIETTIVI STRATEGICI DI AREA:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a:

- Relazioni con gli utenti, assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni;
- Programmazione degli interventi di opere pubbliche;
- Incremento delle risorse per l'ente, derivanti dalla gestione patrimonio comunale.

RESPONSABILE UFFICIO TECNICO						
N.	Descrizione obiettivi operativi	Indicatori di Misurazione	Valori attesi	2021	PESO % 2022	2023
1	Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione Obblighi Pubblicità)	Costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTPC)	Sezione Amministrazione Trasparente (di competenza a) aggiornata	10%	20%	20%
2	Implementazione ed aggiornamento della modulistica online	Obiettivo raggiunto al 100% con la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" di tutti i modelli previsti dalla legislazione vigente	riduzione del carico finanziario delle utenze sulla spesa dell'esercizio di competenza a	10%	20%	20%

3	Completamento istanze condoni edilizi	L'obiettivo è raggiunto: (i) al 100% per il 2018 con l'invio del 33% delle comunicazioni agli istanti (ii) al 100% nell'anno 2019 con l'invio del 33% delle comunicazioni agli istanti (iii) al 100% nell'anno 2019 con l'invio del 33% delle comunicazioni agli istanti	incremento risorse ente	20%	20%	20%
4	Lavori messa in sicurezza cimitero Comunale	Obiettivo raggiunto al 100% con l'adozione dell'atto gestionale di affidamento	incremento risorse ente da patrimonio comunale	30%	20%	20%
5	Recupero centro storico	L'obiettivo è raggiunto: (i) al 100% per l'anno 2021 con l'approvazione in giunta del progetto	programmazione opere pubbliche	30%	20%	20%
TOTALE				100%	100%	100%

STRUTTURA: AREA FINANZIARIA

RESPONSABILE: RAG. DOMENICO TROMBETTA

DIPENDENTI ASSEGNATI: NESSUNO

Linee di mandato ed obiettivi strategici

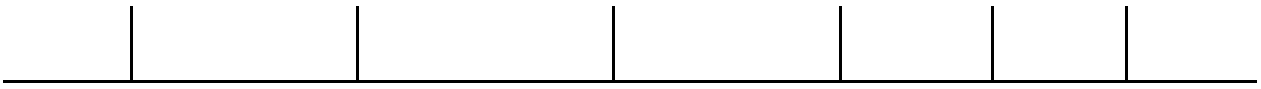
Gestire e migliorare l'Amministrazione.

OBIETTIVI STRATEGICI DI AREA:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a:

- funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività;
- Miglioramento delle relazioni con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni;
- Certezza risorse per l'ente mediante il recupero evasione fiscale;

RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI						
N.	Descrizione obiettivi operativi	Indicatori di Misurazione	Valori attesi	PESO %		
				2021	2020	2023
1	Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione Obblighi Pubblicità)	Costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTPC)	Sezione Amministrazione e Trasparenza (di competenza) aggiornata	10%	10%	10%
2	Attivazione delle procedure di recupero dell'evasione fiscale dei tributi di competenza de RSF	L'obiettivo raggiunto in termini % è dato dal rapporto tra: Numero potenziali evasori (desunti dall'entità dei residui Attivi Tributari)/numero di istanze inoltrate come sollecito di pagamento	Aumento capacità di riscossione	20%	20%	20%



3	Attivazione nodo pagamenti PagoPA	<p>Considerato che l'ente ha aderito al progetto proposto dalla Città Metropolitana di Roma Capitale</p> <p>stato attivato il servizio, è raggiunto al 100% Nel 2020. Nel 2021-2022-2023 si intenderà raggiunto al 100% all'esito delle rispettive fasi annuali di monitoraggio.</p>	Informatizzazione dei pagamenti e facilitazione dei rapporti utenti - Ente	20%	20%	20%
4	Redazione Report Annuale Evasione Fiscale	<p>Obiettivo raggiunto al 100% con la creazione di un report annuale da cui evincere l'andamento dell'evasione fiscale</p>	monitoraggio crediti	20%	20%	20%

5	Riordino e certificazioni posizioni previdenziali	L'obiettivo è raggiunto al 100% Al termine della procedurae certificazioni risultanti da pass web INPS		20%	20%	20%
6	Attivazione sistema SIOPE + e SDD (gestione prelievi postali)	obiettivo raggiunto nel 2021 con l'implementazion e dei nuovi sistemi; nel 2022 e 2023 con il monitoraggio delle funzionalità dei sistemi	aggiornamento dei nuovi servizi di tesoreria	10%	10%	10%
TOTALE				100%	100%	100%