



COMUNE DI BOMPENSIERE

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA

PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI 2022/2024

Piano della performance e Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del d.lgs. n.267/2000, inglobati organicamente, ai sensi del comma 3 bis dell'art.169 del d.lgs. n.267/2000, nel **Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024** e, quindi, nel **P.I.A.O.** di cui all'art. 6 del DL 80/2021

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base alle previsioni del Decreto Legislativo n. 150/2009, 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.

Il Piano degli Obiettivi e della Performance (P.O.P.) è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua, quindi, una definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance individuale ed organizzativa.

Il Piano della Performance è parte integrante del ciclo della gestione della performance che, in base all'articolo 4 del D.lgs. 150/2009 si articola in:

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

- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella legge n. 113 del 6 agosto 2021 ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs.165/2001 l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO che risponde all'esigenza di realizzare una visione integrata e unitaria dei diversi ambiti di programmazione.

Tale Piano Integrato dovrà contenere gli obiettivi di performance, di pari opportunità ed equilibrio di genere, di piena accessibilità dell'Amministrazione nonché la trasparenza e le misure di contrasto alla corruzione ed infine la struttura organizzativa e le risorse umane.

Pertanto nel PIAO confluiranno i contenuti del Piano della Performance, del Piano Organizzazione del Lavoro Agile, del Piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza, del Piano triennale dei fabbisogni del personale, del Piano triennale delle azioni positive nonché del Piano di digitalizzazione.

Tale Piano, secondo quanto previsto dall'art. 1 del decreto-legge n. 228 del 30 dicembre 2021 dovrà essere adottato - in sede di prima applicazione - entro il 30 aprile 2022 e dovrà contenere anche gli obiettivi programmatici e strategici della performance.

Ciò premesso, nelle more dell'adozione del predetto PIAO, risulta comunque ora opportuno dotare l'Amministrazione di un documento strategico che ne definisca la programmazione: pertanto, anche alla luce della mancanza del bilancio di previsione 2022, è stato predisposto il Piano della performance provvisorio 2022/2024 in stretta coerenza con la probabile previsione dei contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Tale Piano risulta rispondente alla metodologia prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance adottato dall'Ente.

Il processo di programmazione strategica è stato avviato sulla base delle priorità individuate dall'Organo di indirizzo politico dell'Ente, in considerazione delle importanti sfide da affrontare conseguenti al fortissimo impatto economico del disavanzo risultante dal rendiconto di gestione esercizio 2020 che ha portato all'approvazione del Piano di rientro del disavanzo di amministrazione in cinque anni, ai sensi dell'art. 188 del D. Lgs, n. 267/ e s.m.i.; le priorità indicate dall'Organo di indirizzo politico sono state declinate in obiettivi specifici triennali e obiettivi organizzativi annuali.

In questa fase l'assegnazione sulla base di tali obiettivi sono stati poi individuati gli obiettivi annuali riferibili alle Aree di Responsabilità Amministrativa come ridisegnate dalla nuova struttura organizzativa adottata dall'Ente.

La programmazione strategica contenuta nel presente Piano risulta recepita nel nuovo Piano integrato.

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione del Comune di Bompensiere, dal 01/01/2022, è articolata in tre unità organizzative (Aree) ciascuna delle quali è affidata ad un Responsabile titolare di Posizione Organizzativa.

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2022

Il Comune di Bompensiere definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Settori e dell'Ente nel suo complesso.

a) Performance organizzativa dei Settori:

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa di ciascun Settore è previsto un apposito sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta n. 22 del 24/03/2022. Ai cambiamenti normativi si aggiunge un importante turn over del personale causa cessazione dal servizio per pensionamento alla luce della introduzione della cosiddetta "quota 100". Si tratta di un numero piuttosto rilevante e di figure dall'ultra decennale esperienza che negli ultimi due anni sono venuti a mancare alle attività dell'Ente. Ciò comporta la prosecuzione dell'importante processo formativo per affiancamento effettuato dai colleghi con più esperienza, già avviato nel

2019 e proseguito nel 2020 e nel 2021, ma anche una diversa riassegnazione dei ruoli e delle competenze, basandosi sulle necessità del servizio, ma anche sulle singole capacità individuali. Fermo restando quanto riportato nei Piani della Performance relativi agli anni precedenti, soprassedendo sulle cause che hanno condotto l'Ente ad un **disavanzo risultante dal rendiconto di gestione esercizio 2020**, si evidenzia che l'attività dell'Ente dovrà essere prioritariamente volta ad adottare tutte le misure necessarie a superare gli squilibri finanziari e a ripristinare la sana gestione della Cosa Pubblica. A tal fine è necessario innanzitutto provvedere:

alla ricognizione, razionalizzazione e riduzione delle spese correnti tramite l'eliminazione di ogni spesa non strettamente obbligatoria ex legge;

-all'ampliamento della base imponibile tramite la lotta all'evasione tributaria;

- all'attivazione delle entrate proprie nel rispetto delle previsioni;

Si sottolinea che è necessaria l'adozione di tutti gli atti consequenziali e di tutte le misure relative all'accertamento e alla riscossione delle entrate, riorganizzando, se necessario i servizi ed adottando ogni atto e controllo utile al fine di eliminare l'evasione tributaria e contributiva e ad assicurare il reale accertamento e l'effettiva riscossione delle entrate previste.

Appare, inoltre, necessario un repentino e radicale cambiamento culturale nell'approccio al lavoro da parte dell'intera struttura, nella direzione della maggiore responsabilizzazione di ciascun dipendente.

Si raccomanda, a tal proposito, maggiore collaborazione e dialogo tra i Responsabili di P.O. e di evitare comportamenti tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. I Responsabili di Posizione Organizzativa, degli obiettivi strategici assegnati, dovranno ispirare la loro attività ai principi di carattere generale dell'azione amministrativa pubblica.

OBIETTIVI STRATEGICI TRASVERSALI, COMUNI A TUTTE LE AREE

Trasparenza amministrativa. Attuazione degli obblighi sulla trasparenza amministrativa in relazione al Piano approvato

<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Fasi</i>	<i>Indicatori di Risultato</i>
Attuazione degli obblighi sulla trasparenza amministrativa di cui al D.lgs. 33/2013 e s.m.i. secondo le prescrizioni normative e della sezione "Trasparenza" del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021/2024 approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 94 del 29 aprile 2022	Aggiornamento secondo la tempistica prescritta	Trasmissione dati da parte dell'ufficio detentore per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente"