

**PIANO DELLE *PERFORMANCE* (2020/2022) NELLE MORE DI ADOZIONE DEL PEG**

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

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

Il Piano delle *Performance* per il periodo considerato si collega al “*PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020 – 2021 – 2022*”, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 2020, rilevando che gli obiettivi sono parametrati alla dimensione del Comune e al personale in servizio (6 dipendenti).

In attesa dell’approvazione del Bilancio 2020 si approva il Piano delle performance, che potrà essere integrato in sede di approvazione del PEG 2020.

Nel citato PTPCT sono già individuati obiettivi e misure da adottare per il triennio 2020 – 2022, collegando gli obiettivi del citato piano con gli obiettivi del DUP.

**OBIETTIVI TRASVERSALI DI TUTTI I SETTORI DELL’ANNO 2020 (TALI OBIETTIVI POSSONO ANCHE COSTITUIRE OBIETTIVI SPECIFICI DI AREA E/O INDIVIDUALI)**

Gli obiettivi, di collegamento con quelli riportati nel PEG:

1. l’adeguamento del procedimento amministrativo alle disposizioni del CAD;
2. verifica e aggiornamento costante della sez. “*Amministrazione Trasparente*”;
3. verifica dell’osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune, in attesa delle nuove linee guida ANAC (art. 1, comma 14, della Legge n. 190 del 2012);
4. partecipazione al processo di gestione del rischio (PNA 2013, Allegato 1, par. B.1.2.);
5. osservanza delle misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della Legge n. 190 del 2012);
6. segnalazione di situazioni di illecito (nuovo art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165 del 2001);
7. segnalano dei casi di personale conflitto di interessi (art. 6 *bis* Legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);
8. verifica delle dichiarazioni di assenza del conflitto di interessi per tutti gli incaricati, comprese le commissioni di gara o i procedimenti concorsuali, nonché l’adozione delle deliberazioni e determinazioni.

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

Si evidenzia che il presente piano sarà aggiornato in sede di adozione del PEG, a seguito dell’approvazione da parte del Consiglio Comunale del Bilancio per il corrente anno 2020.

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

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

Gli obiettivi trasversali e specifici per tutto il personale sono collegati al PTPCT 2020 – 2022.

Si rileva che la sede di Segreteria comunale è vacante dal 1 ottobre 2019. Il Segretario comunale “*a scavalco*” garantisce la presenza per le sedute di Giunta comunale e Consiglio comunale.

### **AREA SEGRETERIA – CONTABILE - PERSONALE - TRIBUTI**

Monitoraggio costante: flussi di cassa, gestione entrate, spese, piano dei pagamenti (indicatore, verifica verbali trimestrali di riscontro, obiettivo medi).

Integrazione sistema di incasso con la Piattaforma PagoPA nel rispetto del D.L. 30/12/2019n. 162 attraverso la messa a disposizione dei cittadini di una modalità di pagamento multicanale grazie alla piattaforma MyPay;

Realizzazione e aggiornamento nuovo sito web istituzionale con riorganizzazione dei contenuti secondo una nuova struttura intuitiva e aderente alle linee Guida Design AgID.

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

Implementazione progetto CIE con attivazione procedura informatica per manifestazione della volontà della donazione degli organi.

Attuazione del Decreto del Ministero della Salute riguardanti la banca dati nazionale destinata alla registrazione delle DAT (Disposizioni anticipate di trattamento).

Reddito di cittadinanza: controlli anagrafici, analisi preliminare ed eventualmente predisposizione dei progetti personalizzati per i casi posti incarico ai servizi sociali.

Realizzazione progetti di solidarietà sociale – pubblica utilità.

### **AREA TECNICA**

Conclusione lavori di “Messa in sicurezza ed ampliamento di piazza Europa mediante demolizione ex casa segretario” (indicatore certificato di regolare esecuzione, obiettivo rilevante).

Conclusione lavori di “Efficientamento energetico del municipio e della palestra comunale” (indicatore certificato di regolare esecuzione, annuale).

Appalto ed inizio dei lavori di “Realizzazione di percorso ciclo-pedonale in via Camaldoli e Marconi mediante messa in sicurezza, manutenzione e rigenerazione” (indicatore verbale di consegna dei lavori, obiettivo rilevante).

Appalto ed inizio dei lavori di “Ampliamento della scuola dell'Infanzia don L. Milani” (indicatore verbale di consegna dei lavori, obiettivo rilevante).

Appalto ed inizio dei lavori di “Allargamento e messa in sicurezza della strada arginale via Cancellò” (indicatore verbale di consegna dei lavori, obiettivo rilevante).

### **Aspetti procedurali**

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

Nella relazione gli indicatori di risultato sono coerenti con la realizzazione entro il corrente anno 2020 ogni obiettivo, rilevando che gli obiettivi generali sono riportati nelle schede di PEG con le assegnazioni delle risorse.

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

Nella definizione e stesura del “*Piano delle performance*” si è tenuto conto delle indicazioni degli organi di vigilanza e delle direttive/linee guida della Funzione Pubblica e dell’ANAC.

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