



**COMUNE DI SQUILLACE**  
**(PROV. DI CATANZARO)**

## **Piano della performance 2020/2022**

**(Da inserire come sezione del Piano Esecutivo di Gestione, o nel caso di ritardata approvazione del bilancio, deve essere approvato come Piano provvisorio, da inserire successivamente nel PEG)**

1. PREMESSA	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse	3
Principali dati di bilancio	4
3. Processo di elaborazione del piano	7
Analisi del contesto e della situazione iniziale	7
4. Albero della performance	8
5. Performance organizzativa e individuale	
101	
Performance generale di Ente	10
Performance organizzativa di Settore	11
Performance Individuale	11
Performance organizzativa e correlazione con il PTPC	12
Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio	12
6. Obiettivi strategici	13
7. Obiettivi Operativi per centri di responsabilità	16

## 1. PREMESSA

Il Comune di Squillace, con deliberazione della Giunta Comunale n.14 del 29/01/2020, ha approvato il nuovo regolamento di disciplina della performance e della primarietà (da qui in avanti denominato "regolamento"), con il quale l'Ente ha adeguato il sistema precedente alle modifiche intervenute con i decreti attuativi della legge delega n. 124/2015 ed in particolare il d.lgs. 97/2016 e il d.lgs. 74/2017.

Tale regolamento prevede, all'art. 6, comma 2, che "Nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio e conseguentemente del piano esecutivo di gestione, viene approvato un Piano della performance stralcio che, con le necessarie rimodulazioni, confluirà nell'apposita sezione del Peg"; tale specifica previsione è attuativa del comma 1-ter dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009 introdotto dal d.lgs. 74/2017.

L'art. 169, comma 3 bis, del d.lgs. 267/2000, stabilisce che "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG".

Il Piano della performance 2020 è strutturato in due parti:

- una parte generale che riporta i dati principali del contesto esterno e interno nel quale si sviluppa l'azione amministrativa dell'ente ed espone il processo di elaborazione del Piano, il livello di coinvolgimento delle strutture dell'ente e una sintesi degli obiettivi strategici ed operativi di performance;
- una parte di dettaglio nella quale sono sviluppati gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali del segretario generale e dei responsabili di settore.

Nella parte di dettaglio il Piano della performance comprende:

- a) gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- b) gli obiettivi operativi, con valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- c) gli obiettivi individuali annuali del Segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali e assimilate.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse

### Contesto interno- Struttura organizzativa

Il personale in servizio al 1 gennaio 2020 è pari a 11 unità; la tabella 1 riporta la ripartizione del personale nelle categorie di inquadramento previste dal CCNL.

**Tabella 1- Personale in servizio suddiviso per categoria**

Categoria	2020
A	1
B	2
C	5
D	3

Di seguito vengono forniti ulteriori elementi quali-quantitativi sulle risorse umane

**Tabella 2- Caratteristiche personale in servizio al 31.12.2019 e indicatori**

<b>Età media del personale</b>	<b>2020</b>
Spese del personale	553.915,16
Tasso di assenza (%)	1%
Numero personale donna	1

Con Decreti sindacali: n.58-59-60 del 31/12/2019 del e n.4 del 07/01/2020 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa riguardanti i quattro settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

L'assetto organizzativo è riportato sinteticamente nella seguente tabella.

**Tabella 3 - Settori**

<b>Settore</b>	<b>Funzioni attribuite</b>	<b>Responsabile</b>
1	Settore Amministrativo	d.ssa Grazia Raffaella Fiorenza
2	Settore Finanziario	Rag. Eraldo Facciolo
3	Settore Tecnico	Arch. Antonio Macaluso
4	Settore Vigilanza	Rag.Santo Franco Polito

Secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, al 31/12/2019 la popolazione residente è pari a (Tabella 1).

**Tabella 4. Caratteristiche della popolazione Comune di Squillace al 31/12/2019**

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Totale Popolazione Residente	3677	3671	3676
Di cui Maschi	1842	1818	1829
Di cui Femmine	1825	1853	1847
Nuclei Familiari	1599	1629	1627

Con riferimento ai principali fattori su cui si basa l'economia del territorio si rappresenta che sono presenti diverse attività commerciali afferenti i settori turistico-alberghiero.

#### **Principali dati di bilancio**

Di seguito vengono riportati i principali dati di bilancio: entrate e spese per titoli. Fonte dei dati Bilancio di Previsione 2020-2022 .



### **3. Processo di elaborazione del piano**

L'elaborazione delle schede di rilevazione degli Obiettivi Operativi ha seguito le seguenti regole metodologiche:

#### **Analisi del contesto e della situazione iniziale**

Al fine di stabilire il rispetto delle previsioni dell'art. 5 del d.lgs. 150/2009, ciascun Obiettivo Operativo contiene un sintetica analisi del contesto che aiuta a comprendere l'area di operatività del miglioramento che si intende perseguire, la misurabilità e, laddove possibile, i dati di partenza.

In base a quanto previsto dalla disciplina interna il Piano della performance comprende:

- a) Gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- b) Gli obiettivi operativi, a valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- c) Gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali.

#### 4. Albero della performance

Settore	Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori				
				Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target
1. Affari generali	1	1.1 – Mappatura dei processi di competenza del settore	50	% processi mappati al 31/12/2020	100	%		100
	2	1.2 – Regolamento accesso civico entro il 30/10/2020	50	Approvazione regolamento	100	ON-OFF		ON
Economico, finanziario, ragioneria e tributi	1	2.1 – Mappatura dei processi di competenza del settore	50	% processi mappati al 31.12.2020	100	%		100
	3	2.2 – Gestione del contenzioso tributario ed extra tributario.	25	Completamento attività	100	ON-OFF		ON
	3	2.3 – Verifica degli esiti delle notifiche degli accertamenti IMU, tasi, tari e canone acqua , tosap e canoni di locazione emessi nell' anno 2019	25	Report entro il 30.05.2020	100	ON-OFF		ON

Settore	Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori				
				Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target
Lavori pubblici e tecnico manutentivo	1	3.1 – Mappatura dei processi di competenza del settore	50	% processi mappati al 31/12/2020	100	%		100
	2	3.2 – Regolamento per l'applicazione del principio di rotazione nelle procedure per affidamenti di beni, servizi e lavori di valore inferiore alla soglia comunitaria.	30	Approvazione regolamento	100	ON-OFF		ON
	2	3.3 – Regolamento per la nomina, la composizione ed il funzionamento delle commissioni di gara per lavori, servizi e forniture e per la determinazione dei compensi dei commissari.	20	Approvazione regolamento	100	ON-OFF		ON



	Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori				
				Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target
<b>Settore Vigilanza</b>	1	4.1 Mappatura dei processi di competenza del settore	50	% processi mappati al 31/12/2020	100	%		100
	2	4.2 - Regolamento per la disciplina dell'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie agli autori degli abusi edilizi (art. 31, c. 4bis del d.pr 380/01 e s.m.d.)	20	Completamento attività	100	ON-OFF		ON
	3	4.3 - (art. 31, c. 4bis del d.P.R. 380/01 e s.m.d.) Notificazione delle ingiunzione di pagamento entro novanta giorni dalla stesura dei verbali di inottemperanza all'ordine di demolizione	30	Notificazione delle ingiunzioni pari al 100% dei verbali di inottemperanza emessi entro 90 giorni dalla data del verbale di inottemperanza	100	ON-OFF		ON

## 5. Performance organizzativa e individuale

### Performance generale di Ente

La performance generale di Ente viene calcolata attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso l'attuazione degli obiettivi operativi (art. 8 comma 1, del Regolamento comunale - Deliberazione Giunta Comunale n.14 del 29/01/2020), e sarà espressa in una scala di valori tra 0 e 100.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione del personale nella misura del 10% della valutazione complessiva dei titolari di posizione organizzativa e del Segretario Comunale come previsto dal Regolamento comunale.

La performance generale di Ente incide sulla valutazione individuale del personale secondo la seguente pesatura:

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale	Segretario comunale (con interim di settore)	Titolari di posizione organizzativa
5 - Performance generale dell'Ente	10%	30%	10%

### Performance organizzativa di Settore

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Settore conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture.

L'indicatore di performance di settore si ottiene dalla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi. Nello specifico, ciascun obiettivo operativo può essere articolato in una o più Fasi/Attività e uno o più Indicatori di Risultato. Per gli elementi di dettaglio di ciascun obiettivo operativo, nonché il peso attribuito a ciascuna Fase/Attività e/o Indicatore di Risultato, si rinvia alle schede descrittive presenti dell'Allegato 1 del presente Piano.

### Performance Individuale

Il sistema di valutazione della Performance individuale previsto dal Regolamento comunale, di cui alla Delibera della G.C. n. 14 del 29/01/2020 prospetta un sistema misto in cui sono oggetto di valutazione, oltre ai risultati (performance organizzativa) anche i comportamenti organizzativi adottati nel perseguimento degli obiettivi assegnati e la capacità di differenziazione dei giudizi (art. 9, comma 1, lettera d) D.lgs. 150/2009). (Figura 1)

Figura 1 – Schema Valutativo

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale (*)	Titolari di posizione organizzativa	PESO PER Cat. D	PESO PER Cat. C	PESO PER Cat. A/B
1. Performance organizzativa della struttura di appartenenza	0/30	35	30	15	15
2. Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	10	15	-
3. Capacità di differenziazione delle valutazioni	0/5	5	-	-	-
4. Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40/35	30	60	70	85

5. Performance generale dell'Ente	40/10	10	---	---	----
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(\*) Laddove è previsto un duplice peso (ad es. 0/30), il primo si riferisce all'ipotesi di assenza incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative, il secondo all'ipotesi di attribuzione di incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative

La performance organizzativa, come previsto dal Regolamento comunale, incide sulla valutazione individuale del personale con peso differente, in base al ruolo e alla categoria di inquadramento.

La performance generale dell'Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) incide solo sulla valutazione del Segretario Comunale e Titolari di posizione organizzativa.

La valutazione dei comportamenti organizzativi (fattore valutativo 4) non attiene a risultati ottenuti e misurabili in termini numerici ma avviene attraverso l'esame di un insieme di elementi valutativi come esplicitato dal Regolamento comunale nelle sezioni "Declaratoria competenze e comportamenti professionali e organizzativi" e "Valutazione Competenze Comportamenti Professionali e Organizzativi".

Con riferimento al fattore valutativo "Capacità di differenziazione delle valutazioni" le modalità di calcolo sono definite come segue:

- l'applicazione del punteggio deve essere effettuata a posteriori, dopo che i singoli responsabili di vertice abbiano effettuato le valutazioni di competenza, confrontando l'esito del calcolo delle capacità di differenziazione dei dirigenti di ciascun settore;
- l'esito del calcolo di cui al punto precedente darà luogo ad una graduatoria delle capacità di differenziazione nell'ambito di ciascun settore;
- al responsabile di vertice con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato il punteggio massimo;
- al dirigente con la capacità di differenziazione più bassa verrà assegnato il punteggio minimo;
- agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato in base ad una scala proporzionale tra il punteggio minimo e il punteggio massimo;
- la graduatoria verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione in base agli esiti del calcolo della capacità di differenziazione effettuata sulla base delle valutazioni di competenza di ciascun responsabile di vertice.

Per la misurazione della capacità di differenziazione dei giudizi, come indicato dalla delibera CIVIT/Anac n. 114/2010, sarà utilizzato lo Scarto Quadratico rispetto alla media dei giudizi di tutti i collaboratori valutati nel periodo di riferimento, nello specifico lo scarto quadratico medio relativizzato ( $\sigma$ ). Si tratta di un indice di variabilità statistica basato sullo scarto rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun dirigente con riferimento alla performance del personale assegnato. Al fine di ottenere un range di variazione dei punteggi tra 0 e 100, lo Scarto Quadratico medio viene relativizzato rapportandolo al suo valore massimo, inoltre viene corretto in funzione del numero dei collaboratori valutati.

La capacità differenziazione delle valutazioni non si applica nel caso in cui il responsabile di settore abbia un numero di dipendenti assegnati inferiore a 2; in questo caso il peso delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi si amplierà in misura proporzionale.

## **Performance organizzativa e correlazione con il PTPC**

Ai sensi dell'art. 9 comma 4 del "Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale (Aggiornamento al CCNL 2016/2018 del 21-05-2018)" (DGC n. 46/2019), la performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

A tal fine il 20% della performance organizzativa di settore sarà misurato e valutato in base all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e gli obblighi di trasparenza previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

A fine anno il RPC fornirà un quadro riepilogativo, per ciascun settore, dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione riconducibili a ciascun settore; tale prospetto riepilogativo verrà incluso nella Relazione sulla performance.

## **Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio**

Le modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017 hanno significativamente rafforzato il legame tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio. L'ente è ben consapevole che questo legame deve essere migliorato e che il Piano della performance 2020 rappresenta l'avvio di un percorso di miglioramento anche da punto di vista della correlazione con la programmazione finanziaria e di bilancio.

Il percorso di miglioramento sarà funzionale alla piena applicazione dell'art. 10, comma 1ter, del D.lgs. 150/2009 laddove è stabilito che il Piano della performance debba essere adottato "in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91"<sup>1</sup>; su questo specifico punto il presente Piano fornisce elementi di confronto temporale utili per una valutazione dello stato di salute finanziario dell'Ente.

---

<sup>1</sup> Tale norma va letta in combinato con l'art. 5, comma 1, seconda parte: "Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa"

## 6. Obiettivi strategici

### Obiettivo strategico 1 – Migliorare i processi di funzionamento interni e di erogazione dei servizi dell'Ente

<b>Descrizione</b>	L'efficienza della macchina amministrativa oggi rappresenta uno dei temi principali per la valutazione della qualità degli enti pubblici sia per quello che riguarda il funzionamento dei processi interni che per quello che riguarda l'erogazione dei servizi al cittadino; a tal fine indispensabili al buon funzionamento dell'organizzazione è la presenza di regole riguardanti le modalità di erogazione dei pubblici servizi che devono essere chiare, semplici ed efficaci; di fondamentale importanza è la standardizzazione dei procedimenti amministrativi e la loro mappatura e informatizzazione, nonché la trasparenza dei provvedimenti adottati, la pubblicità delle informazioni riguardanti le principali attività svolte dall'Ente, la strutturazione di un sistema di controlli interni efficace e il tempestivo adeguamento ai cambiamenti normativi in atto.								
<b>Dati di contesto e analisi critica</b>	Il Comune opera in un contesto molto critico a causa della carenza di personale e della limitatezza delle risorse finanziarie.								
<b>Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato</b>	DUP 2019/2021 approvato con deliberazione del Commissario straordinario, adottata con i poteri del Consiglio comunale n. 14 del 28.03.2019.								
<b>Indicatori</b>									
Titolo	Numeratore/denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target		
							2020	2021	2022
Mappatura di tutti i processi dell'Ente	Completa mappatura dei processi di competenza dei settori dell'Ente.	Atti formali	Interna	%	100	ND	100	100	100

**Obiettivi strategico 2 - Riduzione del rischio istituzionale in materia di corruzione e potenziamento delle attività in materia di trasparenza**

<b>Descrizione</b>	<p>Gli interventi normativi che si sono susseguiti negli ultimi tempi richiedono particolare attenzione. Gli strumenti di prevenzione della corruzione e in generale al ripristino delle condizioni di legalità che consentano un ordinato sviluppo dell'azione amministrativa e in tutti i settori.</p> <p>Gli strumenti preventivi consistono sia di atti normativi (regolamenti) che di atti organizzativi.</p>								
<b>Dati di contesto e analisi critica</b>	<p>Il Comune opera in un contesto molto critico a causa della carenza di personale e della limitatezza delle risorse finanziarie.</p>								
<b>Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato</b>	<p>DUP 2019/2021 approvato con deliberazione del Commissario straordinario adottata con i poteri del Consiglio comunale n. 14 del 28.03.2019.</p>								
<b>Indicatori</b>									
Titolo	Numeratore/denominatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target		
							2020	2021	2022
<b>Capacità di risposta accesso civico</b>	n. accessi civici evasi in 30 giorni /n. accessi civici pervenuti	Protocollo Ente	Interna	%	100	ND	50	75	100

**Obiettivi strategico 3 – Migliorare la solvibilità dell'Ente rispetto alle obbligazioni assunte di parte corrente assunte nell'anno**

<b>Descrizione</b>	<p>La buona salute finanziaria dell'ente è da considerarsi condizione imprescindibile per poter porre in atto le condizioni di sviluppo del territorio; oltre al rispetto dei vincoli minimi di legge, con riferimento alle disposizioni in materia di enti strutturalmente deficitari, l'ente pone in atto ogni azione finalizzata al rispetto di tutti i vincoli posti dalle disposizioni di finanza pubblica.</p> <p>Il migliorare la capacità dell'Ente di assolvere agli obblighi contrattuali assunti in ciascun anno è diventata, con l'entrata in vigore della nuova contabilità finanziaria potenziata, una esigenza imprescindibile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, da cui dipendono il pareggio sostanziale del bilancio, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica e il rispetto dei tempi di pagamenti dei debiti</p>										
<b>Dati di contesto e analisi critica</b>	<p>Il Comune opera in un contesto molto critico a causa della carenza di personale e della limitatezza delle risorse finanziarie.</p>										
<b>Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato</b>	<p>DUP 2019/2021 approvato con deliberazione del Commissario straordinario adottata con i poteri del Consiglio comunale n. 14 del 28.03.2019.</p>										
<b>Indicatori</b>											
Titolo	Numeratore/denominatore			Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target		
	n. giorni impiegati per pagamento fatture anno 2019/n. giorni effettivamente impiegati per pagamento fatture anno 2020								2020	2021	2022
Riduzione tempi pagamenti	n. giorni impiegati per pagamento fatture anno 2019/n. giorni effettivamente impiegati per pagamento fatture anno 2020		Contabilità Ente	interna	%	100	75	20	40	60	

Il C