



COMUNE DI SELLIA

Provincia di Catanzaro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Sottosezione Performance



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

IL PIANO

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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.

Devono pertanto individuare gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definire, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, degli incaricati di Elevata Qualificazione dei dipendenti.

Di seguito pertanto è esplicitata la trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito agli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il ciclo di gestione della performance, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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 Legislativo 74/2017 ha apportato significative modifiche al D. Lgs. 150/2009 in relazione alla gestione della performance e di seguito elenchiamo le principali novità.

OBIETTIVI

In tema di obiettivi vengono individuate due tipologie fondamentali.

La prima riguarda gli "obiettivi generali", che devono indicare le priorità strategiche non tanto della singola amministrazione, quanto "delle pubbliche amministrazioni, anche tenendo conto del comparto, coerentemente alle politiche nazionali".

In pratica, con questi obiettivi, determinati con linee guida triennali, si vuole introdurre la possibilità di coordinare l'azione amministrativa complessiva della PA a beneficio dei cittadini attraverso la programmazione delle "politiche".

Gli altri obiettivi sono quelli definiti "specifici" di ogni singola amministrazione, individuati nel piano delle performance secondo le logiche già oggi in uso.



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Sempre in tema di performance organizzativa è bene sottolineare che rispetto ad essa si chiede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi (art. 19- bis). Infine, nella valutazione dei dirigenti/responsabili di unità organizzata iva è attribuito un peso prevalente agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (art. 9, comma 1).

Un'altra novità, altrettanto "ambiziosa" quanto utile, è quella di fare partecipare i cittadini o altri utenti finalizzata alla valutazione delle performance, sia dandogli l'opportunità di comunicare direttamente agli OIV il proprio grado di soddisfazione, sia prevedendo che le amministrazioni adottino sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione, di cui si dovrà tenere conto per la valutazione della performance organizzativa.

Inoltre, è previsto che in sede di validazione della Relazione sulla performance gli OIV debbano tener conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi svolti, nonché ove presenti dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione (art. 14, comma 4-bis)

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso:

- la pianificazione degli Obiettivi e delle Performance, attraverso la definizione schematica e integrata del collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, che garantisce una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune.
- L' Organizzazione del sistema di tenuta ed aggiornamento Sezione Amministrazione Trasparente attiva sul sito web istituzionale.

IL COMUNE

(v. p. 1 e ss. Schema di Piao)

STRUTTURA AMMINISTRATIVA

La struttura organizzativa dell'ente approvata con deliberazione Giunta prevede tre Aree:

1.	AREA AMMINISTRATIVA;
2.	AREA FINANZIARIA
3.	AREA TECNICA



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

L'assetto organizzativo è disciplinato dalla Deliberazione della Giunta Comunale con la quale viene approvato il presente Piano ed è quello evidenziato nella tabella che segue:

Responsabili e personale assegnato di Area
1. AREA AMMINISTRATIVA Responsabile: Antonietta Papallo (Istruttore) a tempo parziale (61,11%) e indeterminato, primo differenziale stipendiale ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 Personale a tempo indeterminato assegnato: 0
2. AREA FINANZIARIA Responsabile: Posto vacante (coperto ad Interim dal Sindaco dell'Ente) Personale a tempo indeterminato assegnato: 0
3. AREA TECNICA Responsabile: Alessandro Barberio - Area dei Funzionari ed EQ ai sensi dell'art. 110, D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii, a tempo parziale (50%) e determinato. Personale a tempo indeterminato assegnato: 1. Vincenzo Ferragina (Area degli Operatori); 2. Antonio Sgrò (Area degli Operatori);



PROGRAMMI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il documento recepisce gli obiettivi strategici individuati nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027.

1) Piano degli obiettivi su base triennale:

- Migliorare il processo di programmazione degli interventi e delle attività assicurando livelli, standards qualitativi nella manutenzione del territorio e degli immobili di proprietà comunale ai fini di una ottimizzazione delle risorse disponibili e della capacità dispesa;
- Agevolare le relazioni con i cittadini/utenti razionalizzando l'accesso ai servizi;
- Migliorare la trasparenza attraverso l'ottimizzazione della comunicazione esterna e la pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente;
- Incrementare la raccolta differenziata dei rifiuti solidi urbani;
- Sviluppare il gettito ordinario delle entrate tributarie e il recupero del pregresso;

2) **Piano delle performance di organizzazione e di struttura** - individuate nelle schede assegnate a ciascuna Area;

3) **Piano delle Performance di struttura, per il triennio 2025/2027**, assegnato a ciascun Responsabile titolare di incarico di E.Q.

Occorre precisare, infine, che assume particolare rilievo, ai fini del risultato conseguito nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, anche l'attività gestionale ricorrente e continuativa, la quale, che pur non avendo un legame diretto con le priorità dell'attività amministrativa (obiettivi strategici), contribuisce, al regolare funzionamento complessivo della macchina comunale.

Ciò anche in linea con quanto sottolineato dalla ex CIVIT nella delibera n. 112 del 28 ottobre 2010, che, per l'appunto, nella determinazione e valutazione dei risultati prefissati e conseguiti, non va, infatti, trascurata la dimensione dell'efficienza e dell'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia anche di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, e che assorbe un numero considerevole di ore giornaliere, proprio in virtù del massiccio accentramento delle funzioni e adempimenti che fanno capo a ciascun dipendente.

Il Comune di Sellia definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle Aree in cui è



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

Ai sensi dello Schema valutativo allegato al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 03.03.2022, le variabili descritte nei paragrafi successivi compongono la valutazione individuale del personale:

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	*30/0#	35	30	15	15
2 Obiettivi individuali o di gruppo	*20/20#	20	10	15	-
3 Capacità di differenziazione delle valutazione	*5/0#	5	-	-	-
4 Competenze professionali e comportamenti organizzativi	*35/40#	30	60	70	85
5 Performance generale dell'Ente	*10/40#	10	---	---	----
Totale	100 / 100	100	100	100	100

(*) con incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative

(#) senza incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

AREA FINANZIARIA

<i>Obiettivo strategico n. 1– Miglioramento della capacità di riscossione dell’Ente. (Peso 20 %)</i>									
Descrizione		L’attuazione della Sottosezione Fabbisogni di Personale costituisce una parte strategica della pianificazione complessiva dell’Ente. La sua tempestiva programmazione e attuazione rappresenta, dunque, un obiettivo cruciale per l’innalzamento della qualità dei servizi ai cittadini e un elemento fondante per il rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa.							
Dati di contesto e analisi critica		Vedi. Struttura organizzativa come descritta nel PIAO 2025-2027.							
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato		DUP 2025/2027							
Indicatori									
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
Gestione del contenzioso tributario	n. pratiche lavorate su n. pratiche totali	Interna Ente	Interna	Report fine anno	100%	ND	ON	ON	ON
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori						
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
1.1 Aggiornamento del Regolamento di Contabilità dell’Ente	Quello assegnato all’area	40	Presentazione proposta di approvazione alla Giunta entro il 30/11/2025	100	ON/OFF	ND	ON		
1.2 – Rispetto previsioni del Piano di Formazione del personale (≤40 ore/anno)		30	Certificazione e/o attestazione avvenuta formazione.	100	ON/OFF	ND	ON		
1.3 – Rispetto dei tempi medi di pagamento		30	N. giorni di ritardo nei pagamenti delle fatture esercizio finanziario 2024/N. giorni di ritardo nei pagamenti delle fatture esercizio finanziario 2025	100	%	2024	Riduzione del 5% rispetto al 2024		



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

AREA AMMINISTRATIVA

Obiettivo strategico n. 1– Miglioramento della capacità di riscossione dell’Ente. (Peso 20 %)									
Descrizione		L’attuazione della Sottosezione Fabbisogni di Personale costituisce una parte strategica della pianificazione complessiva dell’Ente. La sua tempestiva programmazione e attuazione rappresenta, dunque, un obiettivo cruciale per l’innalzamento della qualità dei servizi ai cittadini e un elemento fondante per il rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa.							
Dati di contesto e analisi critica		Vedi. Struttura organizzativa come descritta nel PIAO 2025-2027.							
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato		DUP 2025/2027							
Indicatori									
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
Attuazione della Sottosezione Fabbisogni di Personale – PIAO 2025-2027	Copertura posto vacante Area Amministrativa	Interna Ente	Interna	On/Off	100%	ND	Avvio procedura	Approvazione atti finali	//
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori						
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
1.1 Aggiornamento del Codice di Comportamento	Quello assegnato all’area	40	Presentazione proposta di approvazione alla Giunta entro il 30/11/2025	100	ON/OF	ND	ON		
1.2 – Rispetto previsioni del Piano di Formazione del personale (≤40 ore/anno)		30	Certificazione e/o attestazione avvenuta formazione.	100	ON/OFF	ND	ON		
1.3 – Rispetto dei tempi medi di pagamento		30	N. giorni di ritardo nei pagamenti delle fatture esercizio finanziario 2024/N. giorni di ritardo nei pagamenti delle fatture esercizio finanziario 2025	100	%	2024	Riduzione del 5% rispetto al 2024		



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

AREA TECNICA

Obiettivo strategico n. 1– Miglioramento della capacità di riscossione dell’Ente. (Peso 20 %)									
Descrizione		L’Amministrazione comunale intende eseguire una molteplicità di lavori pubblici ritenuti di maggior interesse per la comunità locale nonché attuare interventi di miglioramento dell’efficienza tecnologica ed amministrativa dell’apparato comunale sia attraverso il reperimento di nuovi finanziamenti pubblici che mediante la spendita in tempi rapidi delle somme assegnate all’ente. L’obiettivo perseguito è quello di accedere alle diverse opportunità di finanziamento alimentate con il PNRR mediante la redazione, d’ufficio o avvalendosi di professionisti esterni, di progettualità di interventi capaci di soddisfare l’interesse della cittadinanza e dell’utenza del Comune di Sellia.							
Dati di contesto e analisi critica		Vedi. DUP 2025-2027							
Riferimento al DUP e/o al Programma di mandato		DUP 2025/2027							
Indicatori									
Titolo	Indicatore	Fonte	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target		
							2025	2026	2027
<u>ACCESSO AI FONDI DEL PNRR</u> <u>PARTECIPAZIONE AI BANDI PER</u> <u>L’ASSEGNAZIONE DI FONDI A VALERE</u> <u>SUL PNRR SECONDO LE MODALITÀ IVI</u> <u>STABILITE.</u>	Redigere studi di fattibilità (d’ufficio o avvalendosi di professionisti esterni), e progetti di intervento di interesse generali, in coerenza con gli obiettivi del PNRR e secondo le priorità individuate dalla Giunta comunale, nonché la redazione delle istanze di partecipazione ai bandi di finanziamento. Rispetto della tempistica (esecuzione al 100% degli atti di in dirizzo formulati dalla Giunta)	Interna Ente	Interna	%	100%	ND	100%	100%	100%
Obiettivi Operativi	Personale coinvolto	Peso obiettivo (%)	Indicatori						
			Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target		



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

1.1 Attività relativa al raggiungimento dell'effettiva cantierizzazione di lavori in ambito pubblico, sulla base di finanziamenti concessi	Quello assegnato all'area	20	N. cantieri di lavori pubblici programmati/avviati	100	%	Piano Triennale delle Opere Pubbliche e Bilancio di Previsione Finanziaria 2025-2027	<25% = 0 >25% e <50% = 50% >50% e <75% = 75% >75% = 100%
1.2. Rendicontazione interventi misura bando attrattività Borghi	Quello assegnato all'area	20		100	On/Off	ND	ON
1.2 – Rispetto previsioni del Piano di Formazione del personale (≤40 ore/anno)		30	Certificazione e/o attestazione avvenuta formazione.	100	ON/OFF	ND	O N
1.3 – Rispetto dei tempi medi di pagamento		30	N. giorni di ritardo nei pagamenti delle fatture esercizio finanziario 2024/N. giorni di ritardo nei pagamenti delle fatture esercizio finanziario 2025	100	%	2024	Riduzione del 5% rispetto al 2024



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SECRETARIO COMUNALE

Obiettivi Operativi	Peso obiettivo (%)	Indicatori				
		Titolo	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target
1.1 Predisposizione del sistema di pesatura del Segretario	40	Predisposizione delibera di giunta entro il 30.11.2025.	100	On/Off	ND	ON
1.2 – Controllo successivo di regolarità amministrativa. Risultati dell'esame di tutti gli atti prodotti dalle singole strutture organizzative.	30	Produzione di specifica relazione al 31.12.2025	100	ON/OFF	ND	ON
1.3 – Rogito contratti in cui l'Ente è parte	30	Atti da rogare su atti Rogati	100	ON/OFF	ND	ON



Sottosezione Performance – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEGRETARIO COMUNALE: OBIETTIVI INDIVIDUALI

N°	Descrizione Obiettivi	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa
1		40		Attuazione del	31/12/2025
2		30		Miglioramento della correttezza amministrativa e della qualità redazionale degli atti prodotti.	31/12/2025
3		30		Attuazione delle misure organizzative ed in generale delle attività occorrenti a prevenire fenomeni corruttivi.	31/12/2025