



CITTÁ DI ROSARNO

- Città Metropolitana di Reggio Calabria -



DELIBERAZIONE N° 30 DEL 31 MARZO 2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

L'anno duemilaventi il giorno trentuno del mese di marzo alle ore 19:30 si è riunita la Giunta Municipale, nella residenza municipale, nelle seguenti persone:

COGNOME	NOME	CARICA	Presente	Assente
IDÁ	Giuseppe	SINDACO	X	
OPPEDISANO	Fabio	VICE SINDACO	X	
BRILLI	Francesca	ASSESSORE		X
CONDOLUCI	Domenico	ASSESSORE	X	
PALAIA	Giuseppe	ASSESSORE	X	
SORRENTI	Maria Dora	ASSESSORE		X

Partecipa, in modalità videoconferenza, mediante applicazione da smartphone, il Segretario Generale, Avv. CLERI Giuseppe.

La riunione in modalità videoconferenza e pertanto in luogo diverso dalla sede istituzionale del Comune, è prevista dell'articolo 73 (Semplificazioni in materia di organi collegiali) del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.70 del 17.03.2020, nonché disciplinata con provvedimento sindacale del 24/3/2020.

Il Sindaco – Presidente, avv. IDÁ Giuseppe, constatato che i presenti sono nel numero tale da rendere valida la seduta, dichiara aperta la riunione ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" consente alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale di gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale;

CONSIDERATO che il Piano della performance costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance indicando gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;

VISTE le disposizioni normative vigenti in materia di organizzazione degli uffici nelle Amministrazioni Pubbliche ed in particolare

- l'art. 2 comma 1 Dlgs 165/2001 smi che prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

TENUTO CONTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dai D. Lgs. vi n. 267/2000 e n.165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione;

VISTO il Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con delibera della G.C. n. 55 del 17/04/2019

RITENUTO di poter approvare il Piano della Performance 2020 del Comune di Rosarno;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli resi in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano della Performance 2020 del Comune di Rosarno.
2. Di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. 267/2000.



CITTÀ DI ROSARNO

- CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA -

Piano della Performance 2020

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.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti. Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato

La valutazione delle performance è condizione necessaria ed è rilevante ai fini dell'erogazione dei premi e degli incentivi, incluso il trattamento retributivo legato alla performance, del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, incluso il conferimento di incarichi di posizione organizzativa.

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Giunta comunale approva, entro e non oltre il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, definito in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Il piano della performance costituisce una sezione del Piano esecutivo di gestione.

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 come previsto dal primo comma.

Gli obiettivi strategici, da utilizzare ai fini della misurazione della performance organizzativa, vengono individuati tra quelli previsti dalla sezione strategica del Documento unico di programmazione con le opportune integrazioni informative necessarie per la misurazione.

Gli obiettivi operativi, da utilizzare ai fini della misurazione della performance organizzativa, vengono individuati tra quelli previsti dalla sezione operativa del Documento unico di programmazione, salvo eventuali integrazioni necessarie per garantire la piena copertura di tutte le unità organizzative e previo ampliamento dell'operatività degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici ed operativi, che costituiscono parte integrante del Piano della performance, vengono adeguatamente misurati attraverso opportuni indicatori in modo da rispettare i requisiti propri degli obiettivi di performance come individuati dall'art. 5 del Decreto 150/2009. Nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali sono classificati vengono identificate le risorse finanziarie.

Il Piano della performance individua, nell'ambito del programma di mandato, gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori e i valori target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e delle unità organizzative, nonché gli obiettivi individuali assegnati al Segretario comunale e ai responsabili delle strutture apicali e assimilate.

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.

Il piano della performance definisce le modalità di misurazione e valutazione della performance generale di Ente. In coerenza con il Piano della performance sono assegnati annualmente, dai titolari del potere valutativo, gli obiettivi al personale non titolare di posizione organizzativa.

Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance in presenza di eventi oggettivamente imprevedibili e successivi all'approvazione del Piano o in relazione ad un cambiamento dell'assetto organizzativo o del quadro delle risorse finanziarie. In ogni caso le eventuali rimodulazioni del Piano devono essere completate entro il 31 luglio di ciascun anno.

La mancata adozione del Piano della performance costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi e incentivi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico.

In caso di incompleta adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili di unità organizzativa che risultano avere concorso alla incompleta adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

IL COMUNE

Il Comune, nell'ottica della Costituzione della Repubblica, occupa il ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono attribuite, salvo che le stesse non risultino assegnate ad altro livello di governo (Provincia, Regione.....) dei cittadini occupa il ruolo, a seguito della riforma del titolo V della Costituzione. L'art. 13 del Dlgs 267/2000 assegna al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio, con particolare riferimento ai settori organici dei servizi alla persona e 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.

Pertanto al Comune, come ente esponenziale della propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul proprio territorio con particolare riferimento ai grandi settori organici di intervento: i servizi alla persona, l'assetto e l'utilizzo del territorio, lo sviluppo economico.

Caratteristiche strutturali del Comune

Popolazione

	2014	2015	2016	2017	2018
Nati	163	177	159	147	166
Deceduti	100	119	113	114	122
<i>Saldo naturale</i>	+63	+58	+46	+33	+44
Immigrati	444	303	406	283	358
Emigrati	448	469	464	369	381
<i>Saldo migratorio</i>	-4	+166	-58	-86	-23
Totale popolazione	14933	14842	14829	14776	14797

L'economia insediata

Il tessuto economico del Comune presenta una vocazione prettamente agricola, con grandi distese di agrumeti. Sono presenti anche uliveti e piantagioni di Kiwi.

Di recente, a seguito della crisi del comparto agrumicolo, si avvertono timidi segnali di incremento delle poche attività commerciali presenti sul territorio.

Il Comune di Rosarno si trova nell'area geografica economicamente più svantaggiata dell'intera Nazione ed in una delle più povere d'Europa. A tal proposito si consideri che i rapporti SVIMEZ evidenziano che il territorio della Regione Calabria è caratterizzato da un bassissimo grado di sviluppo economico, con gli indici di disoccupazione tra i più alti d'Europa. Con specifico riferimento al comparto economico agricoltura, che è quello maggiormente presente sul territorio comunale di Rosarno, il medesimo rapporto Svimez evidenzia che "nel periodo di crisi degli ultimi sei anni si è registrata una contrazione dell'8,8%.

La struttura organizzativa

Nel corso dell'anno 2019, l'Ente è stato interessato da un processo di riorganizzazione che ha visto l'accorpamento delle due aree tecniche (Lavori pubblici, Urbanistica/Edilizia) in una sola ripartizione; lo spostamento dei servizi legali da autonoma area all'interno della II unità organizzativa complessa. Sono stati, inoltre, rimodulati e spostati tra le diverse aree alcuni servizi.

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente, approvata con delibera G.C. n. 126/2019, risulta ripartita in n. 5 unità organizzative complesse (U.O.C.), a loro volta articolate in uffici e servizi.

Viene rappresentata graficamente l'articolazione organizzativa dell'amministrazione:

CONSIGLIO COMUNALE				
GIUNTA COMUNALE	SINDACO			UFFICIO DI STAFF
SEGRETARIO GENERALE (Uffici Procedimenti Disciplinari e Anticorruzione)				
U.O.C. - P.O. n. 1	U.O.C. - P.O. n. 2	U.O.C. - P.O. n. 3	U.O.C. - P.O. n. 4	U.O.C. - P.O. n. 5
AREA AMMINISTRATIVA	AREA FINANZIARIA E TRIBUTI	AREA TECNICA	AREA SERVIZI SOCIALI IMMIGRAZIONE	AREA POLIZIA LOCALE
UFFICI E SERVIZI	UFFICI E SERVIZI	UFFICI E SERVIZI	UFFICI E SERVIZI	UFFICI E SERVIZI
Affari Generali - Segreteria - Archivio - Protocollo - Albo Pretorio e Messi Comunali	Servizi Economici/Finanziari - Bilancio e programmazione- Ragioneria e Contabilità - Partecipate	Servizio Lavori Pubblici - Progettazione e Gestione Opere Strategiche - P.O.N. - P.I.S.U. -	Servizi Sociali e Ufficio di Piano	Servizio Vigilanza e P.M. e segnaletica stradale
Contratti - Servizi Scolastici - Sport - Cultura - Tempo Libero	Servizio Provveditorato ed Economato - Controllo di Gestione - C E D -	Servizio Acquedotto Comunale e Rete Idrica	Attività sociale per Centri di Accoglienza per Immigrati	Servizio Commercio e Affissioni
Servizio personale - Gestione Giuridica, Programmazione e Organizzazione – Reclutamento e Concorsi	Servizio Personale - Gestione Economica	Servizio Patrimonio e Beni Confiscati	Servizi Demografici - Stato Civile - Leva – Statistica - Elettorale	Servizio Polizia Mortuaria e Cimiteriale
	Servizio Tributi ed Entrate Patrimoniali	Servizio Ambiente e Viabilità	Servizio Informatico Comunale	Servizio Protezione Civile
	Servizio Contenzioso	Servizio Manutenzione - Verde pubblico		Sportello Unico Attività Produttive
		Servizio Cimiteri		
		Servizio Urbanistica - Edilizia Privata e Pubblica		
		Servizio Illuminazione Pubblica		

Il personale in servizio è distinto in personale di ruolo e personale a tempo determinato (ex LSU/LPU). Tale personale è interessato al processo di stabilizzazione, per come disciplinato dalla vigente normativa, tra cui in particolare la Legge di Bilancio 2020 (Legge 160/2019).

Il personale di ruolo e contrattualizzato, ad oggi ,è il seguente:

I U.O.C. – AREA AMMINISTRATIVA			
N	Cognome e nome	profilo professionale	cat.
1	Albanese Giuseppe	Istruttore Amministrativo	C1/C4
2	Bertucci Gabriella	collaboratore Amm.vo	B3/B5
3	Cimato Alessandro	collaboratore tecnico	B3/B4
4	Frassica Raffaele	operatore	A1/A3
5	Iaropoli Salvatore	collaboratore tecnico	B3/B4
6	Lania Carmelo	operatore	A1/A3
7	Maduli Giuseppe	collaboratore tecnico	B3/B5
8	Mariano Giuseppe	operatore	A1/A3
9	Rao Rocco	Istruttore Amministrativo	C1/C4
10	Sandulli Giuseppe	Istruttore Amministrativo	C1/C3
11	Scordino Pasquale	operatore	A1/A3
PERSONALE CONTRATTUALIZZATO A 26 ORE EX/LSU-LPU			
1	Barreca Girolamo	Esecutore Tecnico	B1
2	Bartolo Amedeo	Autista scuolabus	B3
3	De Marco Michele	operatore	A1
4	Ingegnere Antonio	operatore	A1
5	La Torre Caterina Jole	Esec. Amm.vo	B1
6	La Torre Cosmo	Coll. Amm.vo	B3
7	Naso Corrado	Coll. Amm.vo	B3
8	Nicolaci Francesco	operatore	A1
9	Reitano Pasquale	Autista scuolabus	B3
10	Sandulli Pietro	Coll. Amm.vo	B3
11	Stagno Michele	Istruttore Amministrativo	C1
12	Verzi Michelino	Coll. Amm.vo	B3

II U.O.C. – AREA FINANZIARIA E TRIBUTI			
N	Cognome e nome	profilo professionale	cat.
1	Consiglio Lucia	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile.	D1
2	Agostino Massimo	collaboratore amministr.	B3/B5
3	Colarco Concettina	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	D1
4	Lucà Fabio	Istruttore Amministrativo	C1
5	Rizzo Maria Giuseppa	collaboratore Amministrativo (B3/B4

III U.O.C. - AREA TECNICA			
N	Cognome e nome	profilo professionale	cat.
1	Corigliano Domenica	Istruttore Direttivo Tecnico	D1
2	Amato Salvatore	Istruttore Direttivo Tecnico	D1
3	Messina Alessandro	Istruttore Direttivo Tecnico	D1
4	Laurito Rosario	Istruttore tecnico	C1/C3
5	Messina Salvatore	Istruttore Amm.vo	C1/C4
6	Viola Fortunato	Esecutore tecnico	B1/B3
7	Sofo Salvatore	Esecutore tecnico	B1/B3
8	Brilli Michele	operatore	A1/A3
9	Marzialetti Marcello	operatore	A1/A3
PERSONALE CONTRATTUALIZZATO A 26 ORE EX/LSU-LPU			
1	Anastasi Giacomo	Operatore	A1
2	Arruzzolo Carmelina	coll. Amm.vo	B3
3	Condello Salvatore	Esecutore Tecnico	B1
4	D'Agostino Antonio	Esecutore Tecnico Autista	B1
5	Grasso Giuseppe	Operatore	A1
6	Maceli Giuseppe	Esecutore Tecnico	B1
7	Morelli Maria Giovanna	Coll. Amm.vo	B3
8	Paladino Michelangelo	Esecutore tecnico Autista	B1
9	Pupo Vincenzo	Operatore	A1
10	Raso Domenico	esecutore tecnico	B1
11	Reitano Aurelio	Operatore	A1
12	Restuccia Francesco	Esecutore Tecnico	B1
13	Romeo Annunziata	Coll. Amm.vo	B3
14	Saffioti Liliana	Coll. Amm.vo	B3
15	Scarcella Dionisio	Esecutore Tecnico Autista	B3
16	Tripodi Filippo	Idraulico	B1
17	Ventre Patrizia Maria	coll. Amm.vo	B3

IV U.O.C. AREA SERVIZI SOCIALI E IMMIGRAZIONE			
N	Cognome e nome	profilo professionale	cat.
1	GALLUCCIO Angela	Istruttore Direttivo	D1
2	D'Agostino Angelo	Istruttore Amministrativo	C1/C3
3	Rossi Francesco	Collaboratore Amministrativo	B3/B6
PERSONALE CONTRATTUALIZZATO A 26 ORE EX/LSU-LPU			
1	Donato Dario	Coll. Amm.vo	B3
2	Gangemi Giuseppe	Coll. Amm.vo	B3
3	Spataro Fortunata	Coll. Amm.vo	B3
4	Zungri Gaetano	Coll. Amm.vo	B3

V U.O.C. - AREA POLIZIA LOCALE			
N	Cognome e nome	profilo professionale	cat.
1	Martino Domenico	Comandante di P.L.	D1
2	Caronte Antonino	Agente di P.M.- Istruttore	C1/C2
3	Carrozza Antonio	Agente di P.M.	C1/C3
4	Lacquaniti Vincenzo	Agente di P.M.	C1
5	La Torre Michelangelo	Agente di P.M.	C1/C3
6	Leonardi Salvatore	Agente di P.M.	C1/C2
7	Mammola Antonio	Agente di P.M.	C1/C3
8	Novella Teresa	Agente di P.M.	C1/C3
9	Occhiato Renata	Agente di P.M.	C1/C3
PERSONALE CONTRATTUALIZZATO A 26 ORE EX/LSU-LPU			
1	Arena Carmelita	Esec. Amm.vo	B1
2	Fondacaro Domenico	operatore	A1
3	Scandinaro Giuseppe	Coll. Amm.vo	B3
4	Ventre Michele Antonio	Coll. Amm.vo	B3
UFFICIO DI STAFF			
1	Zurzolo Domenico	Istruttore Amministrativo	C1

Nel corso degli anni il Comune ha subito una progressiva riduzione di personale a seguito del collocamento in quiescenza di diversi dipendenti.

Dall'analisi del personale emerge che la struttura sconta non solo la carenza di personale ma vista l'età media degli stessi, il fatto che non vi è stato ricambio generazionale capace di dare impulso ad un'attività amministrativa ormai sempre più dinamica e orientata a soddisfare i bisogni della collettività attraverso i processi informatici che connotano ormai la vita degli enti.

A tali gap non ha fornito soluzioni l'inserimento nella struttura dei dipendenti ex LSU-LPU appartenenti tutti a categorie A e B che, pur contribuendo alla gestione dei servizi di manutenzione, non hanno elevato la professionalità media della struttura.

Struttura che unitariamente riguardata, si presenta connotata da un'alta percentuale di personale con categoria bassa (A e B) e con poco personale appartenente alle categorie intermedie (C) indispensabili quest'ultime per far fronte all'attività amministrativa che un comune è chiamato a fornire. Nonostante tali criticità legate all'eccessiva carenza di personale e al gap generazionale, la struttura ha dimostrato di reggere ed affrontare con sufficiente adeguatezza i compiti affidati. Le recenti disposizioni legislative in materia di personale (legge 160/2019) consentono di avviare il processo di stabilizzazione del personale precario.

L'Ente ha informatizzato il sistema di posta elettronica mediante l'utilizzo della Posta Elettronica certificata (PEC) che rappresenta un sistema di posta elettronica nel quale è fornita al mittente la documentazione elettronica, con valenza legale, attestante l'invio e la consegna.

L'Ente si è dotato di un unico registro di protocollo informatico ed ha istituito una casella di PEC per esso. Ogni U.O.C. è dotato di piena autonomia organizzativa, essendo munito di specifica posta certificata a e possibilità di gestire il protocollo in entrata e in uscita.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32 della L. 69/2009, l'Amministrazione Comunale ha istituito sul proprio sito telematico, apposita sezione, con link in home page, dedicata alla pubblicazione on line degli atti e provvedimenti amministrativi, con valore di legge.

Per quanto riguarda gli obiettivi e le strategie dell'Ente, esse sono state delineate nelle linee programmatiche di mandato, approvate dal Consiglio comunale con deliberazione n. 6 del 22 giugno 2016, che contengono le linee essenziali che dovranno guidare l'ente nelle successive scelte. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite diverse aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato, come meglio specificato di seguito nelle linee programmatiche di mandato.

Priorità strategiche:

Aumento della trasparenza e della legalità dell'azione amministrativa, attraverso:

- la rivisitazione della struttura amministrativa in modo da aumentarne la efficienza, efficacia ed economicità, nonché di migliorare la qualità dei servizi erogati;
- intensificazione dei controlli sul territorio e ripristino della legalità;
- Miglioramento del decoro urbano allo scopo di rendere fruibile i siti di particolare rilievo storico, artistico, archeologico;
- aumento delle basi imponibili delle entrate tributarie ed incremento della velocità di riscossione tenuto conto dei redditi imponibili locali;
- attivazione di tutte le misure necessarie per l'attivazione del servizio di raccolta differenziata dei rifiuti.

Obiettivi strategici da realizzare nel periodo 2020/2022:

- Amministrazione digitale - Prosecuzione con le attività di digitalizzazione dei procedimenti dell'ente e attivazione e potenziamento dei servizi resi in modalità telematica.
- interventi di inclusione sociale e di assistenza alle fasce deboli;
- Organizzazione flessibile che risponde ai cambiamenti e all'evoluzione dei bisogni: programma di reclutamento del personale.
- appalto e organizzazione servizio di raccolta rifiuti in modalità differenziata;
- adozione strumenti urbanistici e di gestione del territorio;
- ricognizione e valorizzazione del patrimonio dell'ente, miglioramento traffico urbano
- miglioramento e promozione qualità servizi erogati e dei servizi interni
- rafforzamento misure di trasparenza e prevenzione della corruzione

OBIETTIVI OPERATIVI

Definiti i macro obiettivi (gli Obiettivi strategici), si programma l'attività per orizzonti temporali più brevi e si scompongono, quindi, in obiettivi (Obiettivi operativi), che considerati singolarmente comportano il raggiungimento parziale del macro obiettivo da cui dipendono, ma che nel loro complesso concorrono alla piena realizzazione dello stesso.

Assegnazione obiettivi ANNO 2020 - Unità Organizzativa Complessa I AREA AMMINISTRATIVA			
Cognome e nome MARTINO Domenico Categoria D			
Fattore valutativo	Peso	Dettagli	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
1 Performance generale	10	<< Obiettivi operativi>> Rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale per gli EL 2019/2021 approvati con D.M.I. del 28.12.2018	Indicatori di bilancio
2 Performance organizzativa della struttura di appartenenza		OBIETTIVI OPERATIVI	
	5	TRASPARENZA Trasmissione e/o pubblicazione dati nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE come previsto dalle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» allegato alla Delibera ANAC N.1310.2016.	Avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei dati/informazioni, per come previsto dal Piano della trasparenza (allegato n. 3 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, da pagina 61 a pagina 85)
	10	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione (da pagina 35 a pagina 60 del PTPCT)	La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione. https://www.comuneweb.it/egov/Rosarno/ammTrasparente/Altri_contenuti/Prevenzione_della_corruzione.Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza.html?stato=inCorso
	20	Programmazione fabbisogno personale 2020/2022	Pubblicazione avvisi pubblici per la selezione del personale di ruolo e flessibile. Stipula Contratti di lavoro
3 Obiettivi individuali o di gruppo	10	Migliorare la dematerializzazione e in generale la digitalizzazione di processi e procedure mediante la riduzione dell'uso di carta e l'incentivazione dell'uso della posta elettronica per comunicare fra gli uffici dell'ente e di altre P.A.	Utilizzo posta elettronica % spesa carta rispetto anno precedente
	10	Rimozione delle criticità legate al ritardo della chiusura dei precedenti cicli valutativi Predisposizione schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance.	Le schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance consentono di definire la precedente sessione negoziale. (obiettivo organizzativo trasversale)
4 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5	Differenziazione delle valutazioni del personale assegnato all'U.O.C.	
5 Comportamenti professionali e organizzativi	30	Le declaratorie competenze comportamenti professionali e organizzativi sono riportate nel Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con delibera della G.C. n. 55 del 17/04/2019	

Assegnazione obiettivi ANNO 2020 - Unità Organizzativa Complessa II AREA FINANZIARIA E TRIBUTI			
Cognome e nome CONSIGLIO Lucia Categoria D			
Fattore valutativo	Peso	Dettagli	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
1 Performance generale	10	<< Obiettivi operativi>> Rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale per gli EL 2019/2021 approvati con D.M.I. del 28.12.2018	Indicatori di bilancio
2 Performance organizzativa della struttura di appartenenza		OBIETTIVI OPERATIVI	
	5	TRASPARENZA Trasmissione e/o pubblicazione dati nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE come previsto dalle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» allegato alla Delibera ANAC N.1310.2016.	Avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei dati/informazioni, per come previsto dal Piano della trasparenza (allegato n. 3 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, da pagina 61 a pagina 85)
	10	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione (da pagina 35 a pagina 60 del PTPCT)	La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione. https://www.comuneweb.it/egov/Rosarno/ammTrasparente/Altri_contenuti/Prevenzione_della_corruzione.Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza.html?stato=inCorso
	20	Adeguamento gestione dei tributi comunali alle novità della Legge di Bilancio 2020, con particolare riferimento alla disciplina della nuova Imu	Predisposizione e approvazione nuovo regolamento Imu entro i termini di legge
3 Obiettivi individuali o di gruppo	5	Attivazione delle procedure di recupero delle somme derivanti da sentenze - ordinanze favorevoli	Miglioramento delle tempistiche di attivazione, mediante diffide e messe in mora in misura pari al 10% dell'anno precedente
	5	Collaborazione con il legale di fiducia per le costituzioni in giudizio	N. costituzioni in giudizio nei termini
	10	Rimozione delle criticità legate al ritardo della chiusura dei precedenti cicli valutativi Predisposizione schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance.	Le schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance consentono di definire la precedente sessione negoziale. (obiettivo organizzativo trasversale)
4 Capacità di differenziazione delle valutazione	5	Differenziazione delle valutazione del personale assegnato all'U.O.C.	
5 Comportamenti professionali e organizzativi	30	Le declaratorie competenze comportamenti professionali e organizzativi sono riportate nel Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con delibera della G.C. n. 55 del 17/04/2019	

**Assegnazione obiettivi ANNO 2020 -
Unità Organizzativa Complessa III
AREA TECNICA**

Cognome e nome **CORIGLIANO Domenica** Categoria D

Fattore valutativo	Peso	Dettagli	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
1 Performance generale	10	<< Obiettivi operativi>> Rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale per gli EL 2019/2021 approvati con D.M.I. del 28.12.2018	Indicatori di bilancio
		OBIETTIVI OPERATIVI	
2 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	5	TRASPARENZA Trasmissione e/o pubblicazione dati nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE come previsto dalle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» allegato alla Delibera ANAC N.1310.2016.	Avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei dati/informazioni, per come previsto dal Piano della trasparenza (allegato n. 3 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, da pagina 61 a pagina 85)
	10	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione (da pagina 35 a pagina 60 del PTPCT)	La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione. https://www.comuneweb.it/egov/Rosarno/ammTrasparente/Altri_contenuti/Prevenzione_della_corruzione.Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza.html?stato=inCorso
	20	Miglioramento della gestione del servizio ambientale relativo ai rifiuti (RSU)	Affidamento servizio raccolta differenziata porta a porta a seguito di gara presso SUAP. Stipula contratto.
3 Obiettivi individuali o di gruppo	10	LL.PP.: definizione lavori pubblici previsti nell'ambito della programmazione annuale OO.PP. 2020	Interventi previsti nel piano annuale 2020
	10	Rimozione delle criticità legate al ritardo della chiusura dei precedenti cicli valutativi Predisposizione schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance.	Le schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance consentono di definire la precedente sessione negoziale. (obiettivo organizzativo trasversale)
4 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5	Differenziazione delle valutazioni del personale assegnato all'U.O.C.	
5 Comportamenti professionali e organizzativi	30	Le declaratorie competenze comportamenti professionali e organizzativi sono riportate nel Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con delibera della G.C. n. 55 del 17/04/2019	

**Assegnazione obiettivi ANNO 2020 -
Unità Organizzativa Complessa IV
AREA SERVIZI SOCIALI IMMIGRAZIONE**

Cognome e nome **GALLUCCIO Rosa Angela** Categoria D

Fattore valutativo	Peso	Dettagli	Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
1 Performance generale	10	<< Obiettivi operativi>> Rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale per gli EL 2019/2021 approvati con D.M.I. del 28.12.2018	Indicatori di bilancio
		OBIETTIVI OPERATIVI	
2 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	5	TRASPARENZA Trasmissione e/o pubblicazione dati nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE come previsto dalle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» allegato alla Delibera ANAC N.1310.2016.	Avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei dati/informazioni, per come previsto dal Piano della trasparenza (allegato n. 3 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, da pagina 61 a pagina 85)
	10	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione (da pagina 35 a pagina 60 del PTPCT)	La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione. https://www.comuneweb.it/egov/Rosarno/ammTrasparente/Altri_contenuti/Prevenzione_della_corruzione.Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza.html?stato=inCorso
	20	Interventi nel settore sociale (assegni nucleo familiare, maternità, bonus gas, energia, sostegno ai cittadini, REI, Bonus idrico, ecc.)	domande presentate / domande evase
3 Obiettivi individuali o di gruppo	10	PON-PAC - Fondo per le non autosufficiente: Piano di intervento FNA 2013 "Progetti integrati per lo sviluppo di servizi a favore delle persone non autosufficienti"	Realizzazione di misure in ambito sociale finalizzate a consolidare l'offerta dei servizi per anziani, minori, disabili e famiglie: Attivazione servizio. Assunzione personale a tempo determinato. Predisposizione atti, rendicontazione, relazioni
	10	Rimozione delle criticità legate al ritardo della chiusura dei precedenti cicli valutativi Predisposizione schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance.	Le schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance consentono di definire la precedente sessione negoziale. (obiettivo organizzativo trasversale)
4 Capacità di differenziazione delle valutazione	5	Differenziazione delle valutazione del personale assegnato all'U.O.C.	
5 Comportamenti professionali e organizzativi	30	Le declaratorie competenze comportamenti professionali e organizzativi sono riportate nel Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con delibera della G.C. n. 55 del 17/04/2019	

**Assegnazione obiettivi ANNO 2020 -
Unità Organizzativa Complessa V
AREA POLIZIA LOCALE**

Cognome e nome **MARTINO Domenico** Categoria D

Fattore valutativo	Peso	Dettagli		Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
1 Performance generale	10	<< Obiettivi operativi>> Rispetto dei parametri di deficitarietà strutturale per gli EL 2019/2021 approvati con D.M.I. del 28.12.2018		Indicatori di bilancio
2 Performance organizzativa della struttura di appartenenza		OBIETTIVI OPERATIVI		
	5	TRASPARENZA Trasmissione e/o pubblicazione dati nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE come previsto dalle linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» allegato alla Delibera ANAC N.1310.2016.		Avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei dati/informazioni, per come previsto dal Piano della trasparenza (allegato n. 3 al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, da pagina 61 a pagina 85)
	10	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE Attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione (da pagina 35 a pagina 60 del PTPCT)		La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione. https://www.comuneweb.it/egov/Rosarno/ammTrasparente/Altri_contenuti/Prevenzione_della_corruzione.Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza.html?stato=inCorso
	20	Potenziamento attività di controllo e di accertamento violazioni al C.d.s. e controllo del territorio mediante il miglioramento dell'azione sanzionatoria		n. violazioni incassate cds/ n. violazioni accertate cds
3 Obiettivi individuali o di gruppo	10	Miglioramento viabilità per la sicurezza dei veicoli		Prosecuzione sistema di rilevamento velocità dei veicoli con dispositivo mobile (autovelox); numero di infrazioni rilevate
	10	Rimozione delle criticità legate al ritardo della chiusura dei precedenti cicli valutativi	Predisposizione schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance.	Le schede valutative, rendicontazione, relazioni sulla performance consentono di definire la precedente sessione negoziale. (obiettivo organizzativo trasversale)
4 Capacità di differenziazione delle valutazioni	5	Differenziazione delle valutazioni del personale assegnato all'U.O.C.		
5 Comportamenti professionali e organizzativi	30	Le declaratorie competenze comportamenti professionali e organizzativi sono riportate nel Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con delibera della G.C. n. 55 del 17/04/2019		

Assegnazione obiettivi ANNO 2020

SEGRETARIO COMUNALE

Cognome e nome **CLERI Giuseppe**

Fattore valutativo	Peso	Dettagli		Motivazioni sulla scelta di indicatori e target
1 Performance generale	10	<i>OBIETTIVI OPERATIVI</i>		<i>Parametri di deficitarietà strutturale per gli EL 2019/2021 approvati con D.M.I. del 28.12.2018</i>
2 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30	<i>Gestione procedimenti disciplinari nei termini di legge</i>		<i>Rispetto tempi di avvio/conclusione dei procedimenti disciplinari</i>
3 Obiettivi individuali o di gruppo	15	<i>Supporto agli uffici per la programmazione del fabbisogno di personale</i>	<i><u>Indicatori:</u> presentazione proposte di delibere, pubblicazione bandi-avvisi pubblici-stipula contratti</i>	<i>Supporto agli uffici per la predisposizione atti relativi alla programmazione del reclutamento speciale (stabilizzazioni) e ordinario</i>
	5	<i>Definizione pratiche di affrancazioni</i>	<i><u>Indicatori</u> <u>n. contratti stipulati</u> <u>n. determine di affranc.</u></i>	<i>La definizione delle pratiche di affrancazioni consente all'Ente di capitalizzare il valore del bene.</i>
4 Comportamenti professionali e organizzativi	40	<i>Le declaratorie competenze comportamenti professionali e organizzativi sono riportate nel Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, approvato con delibera della G.C. n. 55 del 17/04/2019</i>		



CITTÁ DI ROSARNO

- CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA -



PARERE RESO AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U.E.L. APPROVATO CON D.LGS. 18/08/2000, N° 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RELATIVA A :

- APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2020



ESPRIME PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÁ TECNICA

FAVOREVOLE:

Rosarno, li 31/3/2020

IL RESPONSABILE DELLA I U.O.C. F.F:
AREA AMMINISTRATIVA
(Dott. MARTINO Domenico)

Il presente verbale della Giunta Comunale viene letto, approvato e sottoscritto per come segue.

IL SINDACO - PRESIDENTE
F.to Avv. Giuseppe IDÁ

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Avv. Giuseppe CLERI

=====

COPIA DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE, VERRÀ AFFISSA IN PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO ON LINE AI SENSI DELL'ART. 124, COMMA 1, DEL D.LGS.267/2000 E VI RESTERÀ PER 15 GIORNI CONSECUTIVI.

IN PARI DATA VERRÀ TRASMESSA COMUNICAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 125 D.LGS. 267/2000 AI SIGNORI CAPIGRUPPO CONSILIARI

=====

IL PRESENTE DOCUMENTO INFORMATICO ORIGINALE DIGITALE, FIRMATO DIGITALMENTE, È FORMATO AI SENSI DELL'ART. 40 DEL D.LGS. N. 82/2005 DEL CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE.

=====

COPIA CARTACEA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE