



COMUNE DI SANT'ELENA SANNITA

(Provincia di Isernia)

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 69 del 16-12-2022

Oggetto: *Approvazione Piano degli Obiettivi 2022.2024*

Nella sede comunale, l'anno **duemilaventidue** il giorno **sedici** del mese di **dicembre**, alle ore **19:40**, nella Sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

TERRIACA GIUSEPPE	Sindaco	P
PETTE NICOLA	Vicesindaco	P
DE TOLLIS MASSIMINO	Assessore	A

Partecipa il Segretario Comunale Dr.ssa MONACO MARIA con funzioni consultive e referenti, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18/08/2000, n°267, che provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti, l'avv. TERRIACA GIUSEPPE, in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO L'art. 10 del 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" in cui si precisa che "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance le amministrazioni pubbliche (...) redigono annualmente (...) entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, 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 della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";

VISTO l'art. 15 del predetto d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in cui è precisato che "l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità (...) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici; definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano della performance" ed infine "verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici";

VISTA la delibera n. 112 del 28 ottobre 2010 con cui la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ha approvato la "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance contenente sia le istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che da avvio al ciclo di gestione della performance sia le linee guida per gli enti locali ai fini dell'adeguamento ai principi contenuti nel citato decreto legislativo n. 150/2009;

CONSIDERATO che, a livello di ente, il Piano della performance deve riportare gli elementi sintetici di carattere generale riguardanti l'identità del Comune, l'analisi del contesto territoriale, gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali, desunti ed evincibili oltre che dal PEG (PRO), dal Documento Unico di Programmazione (DUP) nonché dalle Linee di mandato;

VISTO il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e s.m.i.;

Visto i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267;

Con votazione favorevole unanime, resa per alzata di mano;

DELIBERA

1. di approvare il Piano triennale della performance 2022/2024 del Comune di Sant'Elena Sannita, allegato alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione del presente Piano sul sito internet dell'ente;
3. di dichiarare il presente atto, stante l'urgenza di provvedere in merito, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18.08.2000 n. 267.

COMUNE DI SANT'ELENA SANNITA
PIANO DELLE PERFORMANCE
Documento programmatico triennale
2022-2024

1 - Premessa

Il piano della performance è un documento di programmazione previsto dal Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009.

Il tema della performance non è nuovo alla P.A., poiché si ritrova in numerose attività che hanno come scopo quello di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto i diversi profili: dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti.

In particolare i contratti di lavoro hanno legato agli esiti della valutazione parti importanti della retribuzione, così come le decisioni inerenti l'attribuzione e la revoca degli incarichi dirigenziali e di quelli di posizione organizzativa sulla base dei criteri e procedure predeterminate dall'ente.

Nello stesso Memorandum sul lavoro pubblico, oggetto del Protocollo sottoscritto da Governo e Sindacati il 18.1.2007, si prevede la misurazione della qualità e della quantità dei servizi quale strumento attraverso cui *“valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative fissati in termini sia di realizzazioni e sia di effetti sul benessere dei cittadini.”*

Il Decreto Legislativo n.150 configura il ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le attività di pianificazione e relativa attribuzione di risorse, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione.

E' infatti il collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio che attribuisce concretezza e realizzabilità a siffatto percorso in quanto collega all'assegnazione di obiettivi le relative risorse.

L'organo politico assume un ruolo fondamentale in tutte le fasi del ciclo di gestione, in quanto investito direttamente dalla legge (art.15) nel promuovere la cultura della responsabilità volta al miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

L'art.6 esalta questo ruolo quando attribuisce agli organi di vertice politico, con il supporto dei dirigenti, la responsabilità del monitoraggio e degli interventi correttivi.

Finalità essenziale della riforma è quella di costruire una p.a. orientata a migliorare la qualità e quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, in una prospettiva che possa assicurare la comparabilità delle proprie attività locali in ambiti più vasti.

A tal fine, l'art.4, comma 2, lett.d) della legge delega, prevede azioni volte a promuovere la *“confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni”*.

Se, inoltre, da una parte rimane confermato il ruolo dell'ANCI in materia di indirizzo, coordinamento e supporto, così come prevede il protocollo tra ANCI e CIVIT sottoscritto il 16.9.2009, viene riconosciuta una posizione fondamentale nell'ordinamento delle amministrazioni pubbliche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al quale compete assicurare le condizioni necessarie per attuare il ciclo di gestione della performance che si conclude con la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

L'ANCI nelle linee guida sull'applicazione del decreto n.150 si è posta il problema se l'OIV sostituisca il nucleo di valutazione sulla scorta di quanto stabilito dall'art.14 del decreto n.150 per il quale *“l'organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno comunque denominati di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999 n.286”*.

Da rilevare che la CIVIT, con la delibera n.112 del 10.12.2010, ha dato atto che l'art.14 del decreto n.150 non trova applicazione per i Comuni e quindi rientra nella discrezionalità del singolo ente costituire o meno l'OIV, che qualora costituito è soggetto alla disciplina del citato art.14.

Questo documento risponde alla necessità di definire, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte declinando nell'azione quotidiana la volontà espressa dal legislatore con il decreto n.150, che permette di misurare l'effettiva realizzazione della programmazione politico-strategica.

In particolare, il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio. E quest'ultima è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dei suoi aggiornamenti attuali mediante il piano generale di sviluppo ex art.165, comma7.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il ché è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

2. l'identità

Il Comune di Sant'Elena Sannita è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione Italiana e nel rispetto delle Leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive sul territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Sant'Elena Sannita vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace, sicurezza.

2. 1 la storia

Estratto da "Toponomastica – storica camelo-santelenese, rurale e urbana" del Prof. Pietro Mario Pettograsso:

"Con decreto autorizzativo di Re Umberto I, del 7 novembre 1896, si accoglieva l'istanza espressa dal consiglio comunale il 3 ottobre precedente, su proposta del consigliere anziano dr. Ettore Verdile, "di mutarsi a questo comune il nome, da secoli mantenuto, di Cameli in quello di Sant'Elena Sannita".

Quali erano i motivi per i quali si era deciso di derubricare il nome onorato del paese e, in un certo qual modo, gettare nell'ombra la storia millenaria di una comunità nota con il vecchio e liquidato nome di Cameli? G.B. Masciotta, contemporaneo dell'avvenimento, riferisce, fra l'altro, che il Consiglio comunale fu indotto al passo "ad evitar beghe...ed a frastornare la leggenda", secondo la quale gli abitanti "erano motteggiati e presi a beffe dai vicini indicati per "Cameli", cioè "cammelli" o uomini schiocchi". Non abbiamo motivo di minimizzare quanto riferito dallo storico di Casacalenda, che, peraltro, intelligentemente aggiungeva: "Crediamo che si tratti di una stupida malignità, poiché in S. Elena il cervello degli uomini è affinato non meno di quanto i suoi arrotini girovaghi sanno affinare gli arnesi da taglio". La ragione corrispondeva al vero e la nota, stringata ma al pari tagliante del Masciotta "elegantemente coglieva e rappresentava, di fatto, le motivazioni sottaciute e chiaramente condivise dai camelesi contemporanei, non scritte ma palesemente, ingiustamente e incivilmente sofferte nelle relazioni quotidiane per le più diverse vicissitudini".....

La nuova denominazione risultava un piccolo papocchio o, se visto da altra sponda, un autentico capolavoro diplomatico sostenuto da rinvii culturali: in primis, l'atto di devozione alla principessa Elena Petrovich, futura sposa del Principe ereditario, mossa vincente per l'ottenimento del cambio di nome al paese, era fuso e integrato con il richiamo della santità della madre di Costantino; in seconda battuta veniva aggiunto il richiamo alla vecchia e gloriosa storia delle genti sannitiche, sostenuto dalla necessità di distinguersi da altri Comuni italiani già con lo stesso nome.....

E' importante sottolineare che l'espressione "Terra de' Cameli" identificante non solo l'abitato ma tutta l'area territoriale di riferimento della popolazione che man mano ne entrava a far parte, traduceva la consimile in lingua latina, forse di marchio monacale, di "terra camilorum" ovvero territorio-paese situato su dei colli che, posti in naturale progressione altimetrica, richiamavano l'immagine dei cammelli (impropriamente, perché trattandosi di più di una gibbosità, si sarebbe dovuto chiamarli dromedari). L'analogia doveva apparire ancora più evidente nei primi tempi dell'insediamento o addirittura prima dello stesso, allorché lo specifico contesto territoriale appariva all'osservatore, soprattutto se situato in posizione altimetrica più elevata (e in questa condizione si trovavano di certo i frequentatori dei centri monacali sulla montagna!), nella sua nuda superficie

gibbosa, perché costituita da rocce arenarie, tufacee, chiazze qua e là da macchie di vegetazione mediterranea (in prevalenza ginestre, sambuco, pruni, qualche tiglio e olmo) su entrambi i crinali e soprattutto su quello settentrionale, più accentuato. Il toponimo, dunque, ha tratto origine dalla morfologia originaria del terreno.....”.

Sant’Elena Sannita negli anni trenta del ‘900 si caratterizzava come un piccolo comune in cui le strade erano dissestate e difficilmente percorribili per raggiungere i paesi più vicini, non vi erano ferrovie, uffici pubblici di riferimento e mancava la stazione di servizio del Carabinieri. Gli spostamenti avvenivano quasi sempre a piedi o, per i più fortunati, con biciclette o carrette a trazione animale.

Date le condizioni poco favorevoli per mandare avanti la famiglia, il santelenese avente capacità di arrotare forbici e coltelli, inizia a cercare fortuna spostandosi con la propria mola, montata su un semplice carretto spinto a braccia, per Roma e Napoli. In particolare a Roma i santelenesi, conosciuti oramai come arrotini, si dividevano le varie zone di lavoro spostandosi con biciclette avente una piccola mola posta sul telaio. Affilavano coltelli e forbici di tutti negozi, a partire dai coltelli da macellaio per finire a forbici e rasoi da barba. Inoltre, per incrementare il proprio guadagno, l’arrotino inizia a vendere talchi e schiume da barba, esponendo nelle vetrine dei loro piccoli negozi vasetti di brillantina, scatolette di sapone da barba, pennelli da barba e lozioni per capelli.

Da questo momento il santelenese inizia a svilupparsi sempre più come profumiere, lasciando solamente a pochi il lavoro di arrotino.

Oggi Sant’Elena Sannita è conosciuta come il paese dei profumieri.

3. Le caratteristiche generali della popolazione

L’analisi della struttura della popolazione del Comune evidenzia al 31.12.2021 una popolazione residente pari a complessivi 275 abitanti.

4. Le Caratteristiche generali del territorio

Il territorio del comune di Sant’Elena Sannita (680m s.l.m.), che fa parte della provincia di Isernia, Dista 28,7 km da Campobasso e 31,2 km da Isernia, 137 km da Napoli, 209 km da Roma, 4 km da Frosolone.

Il nucleo urbano è di origine medievale e conserva intatto il caratteristico ambiente planimetrico originario: case basse, separate da vicoletti poco illuminati, arroccate intorno al palazzo baronale ed alla chiesa madre (San Michele Arcangelo).

Negli ultimi decenni, comunque, il centro abitato si è notevolmente esteso nell’area attraversata dalla strada provinciale n. 42 Cipranense, sia nella direzione di Bojano che nella direzione di Frosolone e di Macchiagodena.

5. I beni monumentali, artistici e culturali

- 1) Museo del profumo,
- 2) Chiesa Madre San Michele Arcangelo,
- 3) Chiesa Santa Maria delle Grazie,
- 4) Chiesa S.S. Cosma e Damiano,
- 5) Chiesa Dell’Addolorata,
- 6) Palazzo Baronale,
- 7) Monumento dell’Arrotino,
- 8) Monumento ai caduti,
- 9) Calvario,
- 10) Biblioteca,
- 11) Fonte a valle,
- 12) Fontana sita in Via Ortapiana,

6. Eventi e feste

- Falò di Sant'Antonio (17 Gennaio)
- Giornata ecologica (28 Maggio)
- Giornata dell'arrotino (16 agosto)
- “ Le giornate del profumo” (17 Agosto)
- Sant'Elena Imperatrice (18 Agosto)
- Santa Filomena (15 Settembre)
- SS. Cosma e Damiano (27 Settembre)
- San Michele Arcangelo (29 Settembre).

7. Economia

Economia prevalentemente terziaria con occupati nella pubblica amministrazione e imprese a conduzione individuale. Le attività in ambito economico si possono dispiegare su una pluralità di temi che, nella loro unitarietà, attengono al ruolo dell'ente quale attore primario dello sviluppo locale, un compito in cui fondamentalmente trovano riferimento nelle politiche regionali e nazionali come di quelle a carattere comunitario. Il governo e la governance territoriale sono considerati, infatti, un fattore strategico sia per lo sviluppo integrato che per la coesione sociale. Questa attività interessa i processi di dialogo con le parti sociali, la gestione dei progetti di sviluppo integrato, la promozione turistica e territoriale, oltre alle funzioni autorizzative e di controllo sulle attività economiche, sul commercio su aree private e pubbliche, i servizi pubblici, l'artigianato locale, fino alle aziende di distribuzione e le strutture ricettive.

7.1 Il Turismo

La valorizzazione e promozione turistica di Sant'Elena Sannita e la rivitalizzazione del settore necessita della collaborazione intensa con gli operatori del settore e altri enti istituzionali, anche locali, quali Regione, Provincia e Comuni limitrofi. In particolare è auspicabile la collaborazione con la “Fondazione il Cammino del Profumo” e il Museo del profumo.

8. Il Ciclo di gestione della performance

L'elemento di partenza di un corretto ciclo di misurazione della performance è costituito dai programmi dell'Amministrazione e dalle relative priorità.

Secondo quanto stabilito dalla deliberazione n.112/2010, recante: “*Struttura e modalità di redazione del Piano delle Performance*” (art.10, comma 1, lett.a), del decreto legislativo 27.10.2009

n.150) della CiVIT, il Piano di cui si tratta costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance; un documento programmatico a valenza triennale in cui in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà subito dopo la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Nel Piano vengono formulati gli obiettivi dell'amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'art.5, comma 2, del decreto.

Gli obiettivi devono essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche dell'Amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e. comparabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- f. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

8.1 Albero della performance

I seguenti aspetti costituiscono l'impianto dell' Albero della performance:

- Servizi esterni rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente,
- Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente,
- Gestione dei servizi demografici,
- Sviluppo e tutela della cultura e del turismo,
- Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli.

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

9. Gli Attori ed i processi del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano dovrà essere il risultato del contributo di più attori del sistema "Comune di Sant'Elena Sannita".

In primo luogo, del Consiglio Comunale, che nel momento in cui ha approvato il Documento Unico di programmazione (DUP), nel mettere in luce le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia locale e dei servizi dell'ente, ha precisato le risorse umane, strumentali e tecnologiche nonché una valutazione generale sui mezzi finanziari anche attraverso l'individuazione delle fonti di finanziamento; il DUP è stato redatto anche in relazione con le linee programmatiche di mandato.

Con il Piano della performance il Sindaco definisce, poi, gli obiettivi e le azioni specifiche in relazione alla pianificazione strategica dell'amministrazione coordinando a tal fine l'attività secondo degli obiettivi specifici individuali assegnati al personale, secondo le priorità definite negli indirizzi strategici.

In estrema sintesi, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e, individuale come descritta più sopra intervengono quindi:

- a. il Nucleo di valutazione;
- b. Il Sindaco, per quanto di competenza;
- c. il Consiglio Comunale, per quanto di competenza.

Per quanto sopra, il piano sarà soggetto a modifiche nel corso del tempo.

I processi rappresentano la sistematizzazione dell'attività istituzionale del Comune e rappresentano, quindi, un insieme di atti, attività procedimenti omogenei rivolti a specifici soggetti.

Utilizzare i processi come unità di analisi presenta un duplice vantaggio: obbliga a focalizzare l'attenzione sui servizi erogati (gli output) e permette di rendere efficienti i processi di lavoro superando la parcellizzazione del processo in servizi.

Ogni processo può essere il risultato congiunto del lavoro di diversi uffici, servizi, settori.

Il valore atteso degli indicatori rappresenta l'impegno dell'Amministrazione e della struttura a far progredire nel periodo di riferimento alcuni indicatori, che rappresentano i reali incrementi della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi resi, inteso come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale attività gestionale.

Il Sindaco, in qualità di Responsabile dei servizi tradurrà gli obiettivi assegnati in obiettivi per i dipendenti e comunicherà adeguatamente a tutti i dipendenti gli obiettivi loro assegnati, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori, in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

10. Gli indicatori

L'Amministrazione comunale e il personale del Comune di Sant'Elena Sannita sono consapevoli delle crescenti esigenze della comunità locale che rendono necessario la dovuta attenzione ai costi ed agli standard di qualità.

A tal fine si realizzeranno indagini di gradimento specifiche richiedendo direttamente agli utenti in merito al loro grado di soddisfazione (customer satisfaction).

Oltre a tali attività di indagine sul gradimento da parte degli utenti, l'Amministrazione comunale provvederà a monitorare in itinere i costi relativi ai processi, per garantire non solo il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed economicità, assicurando all'occorrenza tempestive manovre correttive, ma anche le condizioni per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Per quanto riguarda i costi dei processi questi sono stati individuati considerando le seguenti cinque voci:

1. costo delle risorse umane, corrispondenti al costo delle unità operative impegnate nel processo;
2. costi diretti, ovvero spese sostenute rilevabili dai capitoli di bilancio assegnati per la realizzazione di ciascun processo;
3. costi dei collaboratori esterni, ovvero delle collaborazioni esterne;

Una delle finalità strategiche fondamentali del Piano è quella di garantire il controllo dei costi dei processi, che costituiscono le spese correnti destinate al funzionamento del Comune (esclusi gli interessi passivi per i prestiti ed il fondo di riserva).

Si tratta di conseguire il progressivo e costante miglioramento dell'efficienza della gestione del Comune, incentrata sul razionale utilizzo delle risorse disponibili, tenendo conto dei bisogni della collettività, e degli atti di programmazione politica, finanziaria e strategica dell'Amministrazione definite nel Programma di mandato e nel programma/progetti contenuti nel DUP.

11. Le azioni di miglioramento del ciclo di gestione

1. Definizione del ciclo di gestione e di programmazione del bilancio integrato al ciclo di governo;
2. Definizione degli indicatori di outcome per la verifica degli impatti prodotti dalle politiche amministrativo-gestionali;
3. Definizione di una banca dati e di un'anagrafica di riferimento degli indicatori di performance;
4. Rilevazione del benessere organizzativo e definizione delle azioni di miglioramento organizzativo;
5. Attuazione di azioni finalizzate alla rilevazione della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
6. Diffusione della cultura della qualità e della trasparenza dei servizi;
7. Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini anche attraverso lo sviluppo delle forme di partecipazione e di collaborazione previste nello Statuto dell'Ente;
8. Potenziamento del controllo di gestione al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nella realizzazione degli obiettivi di che trattasi.

12. Il sistema premiante (ex d.lgs.150/2009) la valutazione del personale dipendente

Relativamente al peso degli incentivi monetari nella motivazione degli individui all'interno delle organizzazioni, in genere, nelle amministrazioni pubbliche spesso si è registrato un basso, a volte nullo, livello di differenziazione nell'erogazione degli incentivi individuali, secondo un approccio fortemente egualitaristico e, quindi, fortemente penalizzante per i più meritevoli; molte delle differenze sono state fatte su parametri formali (presenza in servizio, livello di inquadramento, ecc.) e non sulla base dei meriti accumulati e dei risultati prodotti. Poiché l'incentivo serve a migliorare la qualità dei servizi e la produttività delle amministrazioni pubbliche, le distribuzioni di incentivi devono corrispondere a effettivi miglioramenti sui piani evidenziati.

Un utilizzo evoluto degli incentivi può rappresentare una leva fondamentale per affermare una concezione meritocratica, per orientare effettivamente ai risultati, per sviluppare una maggiore propensione al rischio e all'assunzione di responsabilità, per promuovere e sostenere l'innovazione, ecc. Una corretta gestione del sistema degli incentivi deve vedere un collegamento diretto tra questi e l'ottenimento dei risultati.

13. Valutazione

La valutazione della performance organizzativa ed individuale è una tappa fondamentale del ciclo di gestione della performance istituito dal D.lgs. n.150/2009. Le novità del decreto in merito alla valutazione si ispirano alle migliori pratiche a livello internazionale, prendendo spunto in particolare dai modelli sviluppati in altri Paesi europei.

Il decreto legislativo n.150/2009 prevede, in caso di sistemi non adeguati, il divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti e/o responsabili dei servizi.

14. Obiettivi strategici e obiettivi specifici dell'anno 2022

AREA AMMINISTRATIVA-DEMOGRAFICA		
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE
VALORIZZARE IL SETTORE TURISTICO-CULTURALE .	SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' DI PROMOZIONE TERRITORIALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL MUSEO DEL PROFUMO E ALLE CHIESE LOCALI.	NUMERO DELLE VISITE RICHIESTE E GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI.

AREA TECNICA-MANUTENTIVA E DI VIGILANZA		
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE
APERTURA CIMITERO COMUNALE E RICEZIONE ATTI DURANTE ORARIO DI SERVIZIO E IN GIORNI FESTIVI O IN ORARI POMERIDIANI.	APERTURA CIMITERO IN CASO DI TRASPORTO DEFUNTI.	NUMERO DELLE APERTURE EFFETTUATE IN RAPPORTO ALLE RICHIESTE E GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI.

15. Procedimento per la valutazione

La valutazione della performance organizzativa ed individuale è una tappa fondamentale del ciclo di gestione della performance istituito dal D.lgs. n.150/2009. Il decreto legislativo n.150/2009 prevede, in caso di sistemi non adeguati, il divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai responsabili dei servizi.

- CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUIBILI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	10
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AL PERSONALE

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO
DA 0 A 10	0%
DA 11 A 40	30%
DA 41 A 60	60%
DA 61 A 80	80%
DA 81 A 100	100%

Il Sindaco, Responsabile dei servizi, compila le schede di valutazione del personale appartenenti alle aree innanzi riportate secondo i criteri del sistema di valutazione le quali debitamente sottoscritte vengono trasmesse agli interessati i quali entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento possono formulare eventuali osservazioni o contro deduzioni.

Trascorsi i dieci giorni, il Sindaco, valutate le osservazioni e/o le contro deduzioni, assegna in via definitiva, a ciascun incaricato, il punteggio finale e trasmette le schede al Nucleo di Valutazione per la validazione.

16. Norma finale

Restano in vigore tutte le norme dei regolamenti vigenti in questo Comune che non sono in contrasto con il presente piano.

PARERI DI CUI ALL'ART° 49 1° E 2° comma DEL T. U. 267/2000

VISTO: Si esprime parere Favorevole per la **REGOLARITA' TECNICA** del presente atto.

Sant'Elena Sannita, li 10-12-22

Il Responsabile del Servizio
TERRIACA GIUSEPPE



VISTO: Si esprime parere Favorevole in ordine alla **COPERTURA FINANZIARIA** del seguente impegno di spesa, ai sensi dell'art. 153 T.U. 267/2000.

Sant'Elena Sannita, li 10-12-22

Il Responsabile del Servizio
Crivellone Cristiana



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
Avv. **TERRIACA GIUSEPPE**



Il Segretario comunale
Dr.ssa **MONACO MARIA**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124, 1° comma, del D. lg. 18/08/2000, n° 267)

Reg. Pubbl. n° **14** del **31-01-2023**

Io sottoscritto Messo Comunale, certifico che copia del presente verbale è stato pubblicato all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno **31-01-2023** per rimanervi per quindici giorni consecutivi.

Sant'Elena Sannita, li **31-01-2023**

IL MESSO COMUNALE



COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art. 125, 1° comma, del D. lg. 18/08/2000, n° 267)

Prot. n° del

Si da atto che del presente provvedimento viene data comunicazione, in data odierna, giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo consiliari.

Sant'Elena Sannita, li

IL MESSO COMUNALE



CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(Art. 127, 1° comma, del D. lg. 18/08/2000, n° 267)

Il sottoscritto Segretario comunale, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 16-12-22,

- poiché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, 4 comma, del D. lg. n° 267/2000);
- poiché decorsi 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (Art. 134, 3 comma, del D. lg. n° 267/2000).

Sant'Elena Sannita, li 16-12-22

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa **MONACO MARIA**

