



COMUNE DI TISSI

Provincia di Sassari

Piano Performance 2024 Piano degli Obiettivi 2024/2026

PREMESSA

Il Piano della performance, previsto dall'art. 10, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce le risorse, gli obiettivi assegnati al personale nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Più in dettaglio, il Piano della Performance rappresenta lo strumento di avvio del ciclo della performance e definisce gli elementi fondamentali su cui poi si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 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 Comune è dotato di un Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 15 del 05.04.2018 per tutti i Comuni facenti parte dell'Unione del Coros in coerenza e attuazione delle disposizioni contenute nel D.lgs n. 150/2009, come modificato dal D.lgs n. 74/2017.

1. Organigramma delle Aree

Servizi generali - demografici e sociali	AREA DI APPARTENENZA
Cossu Viviana	FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE
Cossu Antonia	FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE
Bachiddu Agnese	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Porqueddu Piera	OPERATORI ESPERTI
Finanziaria - Tributi e personale	
Dettori Pietro	FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE
Burrai Luisa	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Bachiddu Agnese – gestione timbrature e presenze personale	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Cadinu Romina – gestione CUP e Sanzioni CDS	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Tecnico - Manutentiva	
Pani Angelino	FUNZIONARI E DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE
Manca Sandra	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Pazzola Antonio	OPERATORI ESPERTI
Vigilanza - Viabilità e Polizia locale	
Budroni Giovanni Maria	Sindaco
Cadinu Romina	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Ruiu Mario	AREA DEGLI ISTRUTTORI

2. Responsabili dei Servizi

I servizi nei quali è suddivisa la struttura amministrativa sono affidati come segue:

SEGRETARIO COMUNALE	
Dott. ssa Monica Zanda	
AREA 1	FUNZIONARIO RESPONSABILE
SERVIZI GENERALI - DEMOGRAFICI E SOCIALI	Funzionario di elevata qualificazione, Dott.ssa Viviana Cossu
AREA 2	
FINANZIARIA - TRIBUTI E PERSONALE	Funzionario di elevata qualificazione, Dott. Pietro Dettori
AREA 3	
TECNICO - MANUTENTIVA	Funzionario di elevata qualificazione Geom. Angelino Pani
AREA 4	
VIGILANZA - VIABILITÀ E POLIZIA LOCALE	Sig. Giovanni Maria Budroni (sindaco)

La dotazione organica recentemente approvata con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 16.01.2024 è la seguente:

ALLEGATO A1 - DOTAZIONE ORGANICA DI DETTAGLIO:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PERSONALE IN SERVIZIO

AREA 1 - SERVIZI GENERALI - DEMOGRAFICI E SOCIALI					PERSONALE ASSEGNATO
PROFILO	POSTI	COPERTI	VACANTI	TP/PT	
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	1		TP	COSSU VIVIANA
ASSISTENTE SOCIALE	1	1		TP	COSSU ANTONIA
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	1	1		TP	BACHIDDU MARIA AGNESE
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	1		TP	PORQUEDDU PIERA
	4	4	0		

AREA 2 - FINANZIARIA - TRIBUTI E PERSONALE					PERSONALE ASSEGNATO
PROFILO	POSTI	COPERTI	VACANTI	TP/PT	
FUNZIONARIO ECONOMICO - FINANZIARIO	1	1		TP	DETTORI PIETRO
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E CONTABILI	1	1		TP	BURRAI LUISA
ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	1	1		TP	BACHIDDU MARIA AGNESE
ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	1	1		TP	CADINU ROMINA
	4	4	0		

AREA 3 - TECNICO- MANUTENTIVA					PERSONALE ASSEGNATO
PROFILO	POSTI	COPERTI	VACANTI	TP/PT	
FUNZIONARIO TECNICO	1	1		TP	PANI ANGELINO
FUNZIONARIO TECNICO	1	0	1	TP	-
ISTRUTTORE TECNICO	1	1		TP	MANCA SANDRA
COLLABORATORE AI SERVIZI TECNICI (OPERAIO)	1	1		TP	PAZZOLA ANTONIO
	4	3	1		

AREA 4 - VIGILANZA - VIABILITA' E POLIZIA LOCALE					PERSONALE ASSEGNATO
PROFILO	POSTI	COPERTI	VACANTI	TP/PT	
ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	1	1		TP	CADINU ROMINA
ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	1	1		TP	RUJU MARIO
	2	2	0		

TOTALE	12	11	1
--------	----	----	---

3. CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il "Ciclo di gestione della performance" del Comune è così strutturato e si compone dei seguenti documenti:

A) PIANIFICAZIONE/PROGRAMMAZIONE

I documenti di pianificazione definiscono gli obiettivi e i risultati attesi dall'ente e stabiliscono livelli di prestazioni prioritari che derivano dal mandato istituzionale e dalle scelte strategiche adottate dall'organo di indirizzo politico e dai Responsabili di Servizio.

La fase di pianificazione che ha portato alla costruzione del presente Piano ha origine con il DUP – Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 45 del 30.11.2023 per il triennio 2024-2026. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e di coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto di tutti gli altri documenti di programmazione e contiene gli obiettivi strategici e quelli operativi, di valenza triennale, coerenti e conformi alle linee programmatiche per il periodo 2022/2027, presentate dal Sindaco al Consiglio comunale e approvate con deliberazione consiliare n. 31 del 28.09.2022.

Il DUP si compone di due sezioni, la sezione strategica e la sezione operativa. Nella sezione strategica le linee programmatiche di mandato si traducono in linee strategiche; per ogni linea strategica sono individuati obiettivi strategici dell'Ente, correlati alle missioni di bilancio ex D.lgs n. 118/2011, da realizzare nel corso del mandato, come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 del medesimo D.lgs n. 118/2011. Nella sezione ordinaria, al fine di realizzare gli obiettivi di mandato, le linee strategiche sono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione di bilancio.

Il presente Piano della Performance/Piano degli Obiettivi conclude il ciclo della programmazione e in esso viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP.

Gli obiettivi possono vedere coinvolti nella loro realizzazione singoli dipendenti (Obiettivi individuali) o dipendenti anche dei diversi Servizi (Obiettivi trasversali). Ogni obiettivo di performance individuale è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse assegnate ad ogni Servizio, come individuate nel presente documento, e nell'ambito delle eventuali risorse finanziarie assegnate con Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Per ciascuno degli obiettivi sono indicati il Servizio interessato, il titolo dell'obiettivo; il riferimento alle Linee programmatiche di mandato, alle missioni, programmi e all'obiettivo operativo individuato nella sezione operativa del DUP; il referente gestionale (Responsabile di Servizio); il referente politico (Sindaco e Giunta); l'indicazione sintetica del contenuto e delle finalità dell'obiettivo; gli indicatori per misurare il risultato atteso; il personale assegnato per il raggiungimento dell'obiettivo; il peso, ossia l'indicazione dell'importanza attribuita all'obiettivo (espressa in %).

Ai sensi del sopra citato Regolamento per la valutazione della performance, gli obiettivi assegnati con il presente Piano, sono obiettivi di Performance organizzativa e di Performance individuale.

Nei prospetti che seguono sono pertanto specificamente descritti gli obiettivi di performance organizzativa, trasversali a tutti o ad alcuni Servizi dell'Ente, gli obiettivi individuali specifici assegnati al Segretario Comunale e ai Responsabili di Servizio e nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della performance.

B) MONITORAGGIO

È prevista un'attività di controllo a garanzia che il perseguimento degli obiettivi avvenga mantenendo adeguate condizioni di salute organizzativa e finanziaria, attraverso il monitoraggio in corso di esercizio – c.d. verifica intermedia degli obiettivi – e l'attivazione di eventuali interventi correttivi sugli obiettivi. La verifica intermedia viene effettuata verso il mese di luglio dal Segretario insieme ai Responsabili dei Servizi in relazione allo stato di avanzamento degli

obiettivi anche al fine di individuare azioni e strumenti idonei al superamento di eventuali criticità riscontrate e di proporre alla Giunta comunale eventuali modifiche e/o aggiornamento degli obiettivi assegnati.

C) MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come in precedenza anticipato, il Comune, in coerenza con quanto disposto dal D.lgs n. 150/2009, è dotato di un Regolamento per la misurazione e valutazione della performance, che rappresenta uno strumento di trasparenza con il quale l'Ente esplicita i criteri e la metodologia che presiedono al processo di valutazione e crea un sistema formalizzato di regole comuni che guidano gli attori del processo di valutazione e facilitano il confronto sulla prestazione. Le regole, i processi e gli indicatori sono noti a tutti i soggetti coinvolti prima che abbia inizio il processo di valutazione.

L'oggetto della valutazione è diversificato in base al soggetto da valutare. Costituiscono elementi di valutazione della performance del Segretario comunale i seguenti:

- Performance Organizzativa (fino a 30 punti)
- Performance Individuale (fino a 40 punti);
- Competenze Professionali (fino a 30 punti)

Costituiscono elementi di valutazione della performance dei Responsabili Incaricati di Elevata Qualificazione i seguenti:

- Performance Organizzativa (fino a 30 punti)
- Performance Individuale (fino a 45 punti);
- Competenze Professionali, manageriali e comportamenti organizzativi (fino a 20 punti)

costituiscono elementi di valutazione della performance del restante personale i seguenti:

- Performance Organizzativa (fino a 30 punti)
- Performance Individuale (fino a 50 punti);
- Competenze Professionali e comportamenti organizzativi (fino a 30 punti)

La misurazione e valutazione della performance è effettuata annualmente per tutti i dipendenti sulla base degli elementi sopra descritti.

I soggetti coinvolti nel processo di valutazione sono:

il Sindaco valuta il Segretario comunale, previa presentazione della relazione sui risultati conseguiti relativamente agli obiettivi assegnati l'anno precedente;

il Segretario comunale, insieme ai restanti componenti esperti del Nucleo di valutazione, valuta i Funzionari con incarico di elevata qualificazione, sulla base delle relazioni presentate dai Responsabili e asseverate dal Sindaco e/o dall'Assessore di riferimento;

I Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione, valutano la performance dei dipendenti assegnati anche attraverso una differenziazione delle valutazioni.

Il riconoscimento e l'erogazione dei sistemi premianti (retribuzione di risultato per il Segretario comunale e per i Responsabili dei Servizi/P.O. e produttività/performance per gli altri dipendenti) è commisurato ai risultati complessivamente raggiunti, secondo le modalità e i criteri stabiliti nel sopra Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance e nel Contratto integrativo decentrato.

D) RENDICONTAZIONE

La fase di rendicontazione dei risultati, ovvero l'attività di predisposizione periodica di documenti che informano sulla performance raggiunta dall'ente, è rivolta:

ai dipendenti mediante illustrazione a consuntivo dei risultati complessivi raggiunti dal servizio e per analizzare la prestazione dell'anno trascorso relativamente ai comportamenti organizzativi, con contestuale consegna della scheda individuale riportante il risultato della valutazione unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione; agli organi di indirizzo politico nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tale rendicontazione trova esplicitazione nella predisposizione di una Relazione sulla Performance, che dia conto dei risultati salienti evidenziati durante le fasi di monitoraggio, misurazione e valutazione, anche ai fini della pubblicazione del documento funzionale agli obblighi di trasparenza. La rendicontazione dei risultati dell'Ente nel suo complesso e di quelli conseguiti da ciascun dipendente ha l'ulteriore finalità di avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e valutazione degli obiettivi.

La rendicontazione dei risultati raggiunti che conclude il ciclo di gestione della performance, è effettuata mediante la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Performance", della tabella in forma aggregata e anonima, degli emolumenti economici riconosciuti, al fine di garantirne la massima trasparenza.

2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

L'art. 8 del D.lgs n. 150/2009 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e prevede che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica.

L'art.19-bis del Decreto prevede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione della performance organizzativa.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche"(n. 4/2019) per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del D.lgs n. 150/2009, ma non ha ancora adottato le Linee guida per le valutazioni della performance organizzativa, di cui al citato art.8 del Decreto.

Nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" (n.5/2019) ribadisce che gli obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte, ossia:

- gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (responsabili e personale) sono chiamati a contribuire;
- gli obiettivi individuali, invece, sono obiettivi assegnati specificamente al Responsabile di Area o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Area /dipendente e non collegate a quelle della struttura.

Di recente è intervenuto il ministro per la pubblica amministrazione con una nuova direttiva avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" (circolare del 28.11.2023), con lo scopo di offrire indicazioni con riguardo alle modalità operative da adottare per la misura e valutazione della performance individuale del personale delle Amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale o equiparato e non, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.

Ed, ancora, è importante segnalare l'articolo 4-bis del D.L. 24.02.2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21.04.2023 n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni". Tale disposizione normativa è lo strumento che attua l'impegno che l'Italia si è assunto nell'ambito del Programma PNRR ed, in particolare, in relazione alla Riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. La riforma citata prevede ***"che entro il primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026, siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo"*** anche per gli Enti Locali.

Il comma 2 dell'art. 4-bis del DL 24.02.2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 21.04.2023, prevede che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi

ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelle apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Performance organizzativa consiste nell'attuazione delle priorità istituzionali che richiedono il coinvolgimento di tutte le unità organizzative apicali dell'Ente ed il contributo del personale dipendente non titolari di incarico di elevata qualificazione.

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

OBIETTIVI INDIVIDUALI

La nozione di performance individuale è contenuta nell'art. 9 del D.lgs n. 150/2009 e la Funzione Pubblica, nelle Linee guida n. 2/2017 (dettate per i Ministeri) e nelle Linee guida n. 5/2019, chiarisce che la performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. In particolare, evidenzia che le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- ✓ gli obiettivi individuali, ossia gli obiettivi assegnati specificamente al Responsabile o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del Responsabile di Servizio/dipendente;
- ✓ i risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel presente Piano della performance/Piano degli Obiettivi;
- ✓ i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei Responsabili di Servizio, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori. Saranno altresì oggetto di valutazione tutti gli altri elementi contenuti nel citato Regolamento per la valutazione della performance.

Per il TRIENNIO 2024/2026, sono assegnati i seguenti obiettivi di *Performance Organizzativa*.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CON OBIETTIVI COMUNI A TUTTE LE AREE	
OBIETTIVO N. 1	
<i>Andamento degli indicatori delle condizioni dell'Ente (allegato A del sistema di valutazione e misurazione della performance)</i>	
Descrizione obiettivo	Nel vigente sistema di valutazione e misurazione della <i>performance</i> è presente l'allegato A denominato "Indicatori per la misurazione della condizioni dell'Ente". Nel documento solo elencati una serie di parametri derivanti da disposizioni legislative che devono essere rispettati ai fini di una sana gestione dell'Ente. Ciascun parametro risponde ad obiettivi precisi dettati dal legislatore quali ad esempio la necessità di contenimento delle spese del personale oppure la necessità di ridurre il volume dei residui passivi e attivi esistenti nel Bilancio di un Ente ciò al fine di perseguire una sana gestione delle risorse finanziarie come da principi dettati dal D.lgs n. 118/2011. Per il rispetto dei parametri ciascun settore offre il proprio contributo nella gestione delle risorse e attività di competenza.
Indicatore di risultato	Rispetto dei singoli indicatori presenti nell'Allegato A del vigente sistema di valutazione della Performance. Ciascun settore è chiamato a rispettare i singoli indicatori con esclusione dei parametri non attinenti ad attività gestite.
Valore atteso	Conseguire una sana gestione finanziaria e amministrativa dell'Ente nel rispetto dei principi e obblighi di legge
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Tutta la struttura
Data di conclusione	31 dicembre di ciascun anno
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 30	10
OBIETTIVO N. 2	
<i>Performance organizzativa ed individuale e valutazione da parte degli utenti</i>	
Descrizione obiettivo	Valutazione della performance organizzativa ed individuale nel complesso e valutazione da parte degli utenti. In merito a quest'ultimo punto i principi del Customer Satisfaction Management entrano nel contesto italiano in modo estremamente chiaro con il D. Lgs 150/2009, il quale dà nuova centralità ai sistemi di gestione delle performance nelle pubbliche amministrazioni, attraverso la definizione del ciclo di gestione delle performance. Nel decreto – ed in particolare all'articolo 8, comma 1 – vengono declinate tutte le dimensioni della performance organizzativa che le amministrazioni devono poter misurare, valutare e quindi migliorare. Tra queste, la "rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive (lettera c), lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (lettera e); la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (lettera g)"

	fanno esplicito riferimento agli elementi di gestione della soddisfazione e ascolto dell'utenza.
Indicatore di risultato	Performance organizzativa ed individuale nel complesso e Attivazione di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi forniti dall'Ente mediante la messa a disposizione, per ciascun ufficio, di un questionario anonimo da sottoporre agli utenti.
Valore atteso	Miglioramento servizi alla cittadinanza
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Tutta la struttura
Data di conclusione	31 dicembre di ciascun anno
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 30	10
OBIETTIVO N. 3	
<i>Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (allegato B del sistema di valutazione e misurazione della performance)</i>	
Descrizione obiettivo	Nel vigente sistema di valutazione e misurazione della <i>performance</i> è presente l'allegato B denominato "Principali vincoli fissati da disposizioni di legge che devono essere verificate da parte del nucleo". Nel documento solo elencati una serie di vincoli obbligatori per l'Ente che sono stati introdotti da diverse disposizioni legislative. Ciascun vincolo risponde ad obiettivi precisi dettati dal legislatore la cui violazione comporta responsabilità, anche di natura disciplinare, a carico del Responsabili.
Indicatore di risultato	Verifica del rispetto del singolo parametro da parte delle aree coinvolte.
Valore atteso	Rispetto degli obblighi di legge
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Tutta la struttura
Data di conclusione	31 dicembre di ciascun anno
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 30	10

OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI ALLE SINGOLE AREE

AREA FINANZIARIA - TRIBUTI E PERSONALE

RESPONSABILE: Dott. Pietro Dettori

Obiettivi INDIVIDUALI assegnati per l'anno 2024

OBIETTIVO N. 1

Contrasto all'evasione tributaria

Descrizione obiettivo	Con il termine evasione tributaria ci si riferisce a quei comportamenti posti in essere al fine violare l'obbligo di pagamento dei tributi locali ovvero al fine di violare l'obbligazione di natura tributaria la cui soggettività attiva e relativi poteri gestori sono attribuiti per legge al Comune. Il contrasto all'evasione tributaria è un atto doveroso dell'Ente e rappresenta il primo e fondamento intervento al fine di riscuotere le risorse finanziarie che, in sede di previsione del Bilancio di un Ente Locale, hanno dato origine a spese necessarie per garantire i servizi alla collettività.
Indicatore di risultato	Individuazione posizioni debitorie IMU e TARI; Elaborazione avvisi di accertamento esecutivi con particolare attenzione riservata alle posizioni con maggiore rischio di riscossione per le quali si procederà alla notifica di più annualità d'imposta; Stampa e notifica
Valore atteso	Riscossione tributi locali non onorati da parte degli utenti. Salvaguardia degli equilibri di bilancio
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 1 istruttore ai servizi contabili
Data di conclusione	31.12.2024
Peso ponderale 15 su un punteggio massimo di 45	10

OBIETTIVO N. 2

Costituzione Fondo Risorse decentrate 2024

Descrizione obiettivo	Annualmente il Comune deve costituire il Fondo Risorse decentrate disciplinato all'articolo 79 del CCNL 2019-2021. Il Fondo riporta le risorse di parte stabile e le risorse di parte variabili da ripartire tra il personale dipendente. La costituzione del fondo avviene con provvedimento del Responsabile di Settore previa determinazione, da parte della Giunta Comunale, delle risorse da destinare annualmente alla parte variabile del fondo stesso. Il Fondo costituito oltre a remunerare istituti fissi (differenziale per le progressioni economiche effettuate e indennità di comparto quota fondo) è ripartito per la corresponsione delle indennità legate ai diversi istituti e incarichi previsti nel CCNL 2019-2021 disciplinati a livello decentrato dal CCDI parte normativa 2023/2025 sottoscritto nel mese di Dicembre 2023.
Indicatore di risultato	Costituzione Fondo risorse decentrate ai fini della stipula CCDI parte economica anno 2024 entro il 30.04.2024

Valore atteso	Garantire ai lavoratori dipendenti l'applicazione del nuovo contratto di lavoro e del nuovo CCDI
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 1 istruttore dei servizi contabili
Data di conclusione	31.03.2024
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 45	10

OBIETTIVO N. 3 TRASVERSALE A TUTTI I SETTORI
DUP 2025 - 2027

Descrizione obiettivo	Ai sensi dell'articolo 170, primo comma, del D.lgs n. 267/2000, entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento unico di programmazione per le conseguenti deliberazioni. Entro il 15 novembre di ciascun anno, con lo schema di delibera del bilancio di previsione finanziario, la Giunta presenta al Consiglio la nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione. Come è noto il Documento unico di programmazione ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente ed un documento che costituisce presupposto all'approvazione del Bilancio di Previsione. Esso si compone di due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa. La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione. Il DUP deve tenere conto di quanto stabilito dalla Circolari ministeriali sul PNRR che ricordano che per la gestione delle risorse gli enti tenuti al rispetto del titolo I del decreto-legislativo 118 del 2011, in qualità di soggetti attuatori devono osservare il quadro normativo nazionale vigente e la normativa europea applicabile richiamata dalle norme e circolari appositamente emanate per l'attuazione del PNRR Italia. Con riferimento alla disciplina contabile sono tenuti al totale rispetto del titolo I del decreto- legislativo n. 118 del 2011 e successive modificazioni correzioni e integrazioni. L'aver assunto formalmente l'impegno a rispettare gli obblighi derivanti dall'aver accettato un finanziamento per un progetto del PNRR impone all'ente, in relazione alla propria dimensione di valutare l'opportunità di intervenire sui propri regolamenti e/o circolari destinate ai diversi servizi interessati o con delibere, nel caso di enti locali di piccole dimensioni, per indirizzare e coordinare le attività gestionali tecnico e amministrativo contabili al fine di dare piena e puntuale attuazione alle progettualità a valere delle risorse del PNRR nel rispetto del cronoprogramma. La verifica deve essere estesa anche alla sostenibilità degli oneri correnti, a regime, necessari alla gestione e manutenzione degli investimenti realizzati con le risorse del PNRR. Si fa espressamente rinvio al punto 8.1 del richiamato principio contabile applicato concernente la programmazione, allegato 4/1 al decreto-legislativo n. 118 del 2011, quando prevede, con riferimento agli obiettivi strategici dell'ente, l'approfondimento delle condizioni esterne e interne all'ente.
------------------------------	---

	Con particolare riferimento alle condizioni interne all'ente si ricorda il richiesto approfondimento sugli investimenti e loro sostenibilità, anche con riferimento agli equilibri, e la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo. Con riferimento alla sezione operativa si richiama la previsione di individuare, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS e per tutto il periodo di riferimento del DUP. In particolare, si sottolinea che la SeO ha, tra gli altri, lo scopo di costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi. Poiché un ente locale capofila di un progetto, di cui beneficiano anche altri enti locali, è tenuto al rispetto di tutti gli obblighi e le responsabilità previste in capo al soggetto attuatore sarà tenuto anche alla coerenza del proprio documento di programmazione e alla coerenza specifica del proprio bilancio con riferimento all'intero progetto e quindi anche con riferimento alle opere che dovrà realizzare sul territorio degli altri enti locali per i quali ha assunto il ruolo di capofila. Gli enti destinatari delle opere realizzate da un ente capofila, che avranno espresso la volontà di partecipare al bando e/o avviso per uno o più progetti presentati dall'ente locale capofila, daranno atto, nella sezione strategica del proprio documento di programmazione, di tale partecipazione e dei benefici che ricadranno sul proprio territorio. Anche gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti, per i quali il principio contabile richiamato prevede un DUP semplificato, e gli enti locali fino a 2.000 abitanti, per i quali è consentito di redigere il Documento Unico di Programmazione semplificato in forma ulteriormente semplificata, illustrano il programma dell'amministrazione evidenziando i progetti finanziati con il PNRR, la modalità di realizzazione, la sostenibilità del raggiungimento degli obiettivi e il rispetto degli obblighi previsti con particolare riferimento all'adeguatezza della propria struttura. Nel Dup sono allegati documenti: - programma triennale OO.PP., servizi e forniture; - piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari; - piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa , art. 2, comma 594, legge n. 244/2007; - <i>facoltativo</i>, piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, comma 4, del DL 06.07.2011, n. 98, convertito dalla legge n. 111/2011; - programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente;
Indicatore di risultato	Deposito DUP conforme alla normativa e alle circolari PNRR per la Giunta Comunale, completo di allegati e presentazione proposta di delibera di adozione e presentazione DUP al Consiglio Comunale entro i termini indicati.
Valore atteso	Rispettare i termini di legge per l'approvazione del Bilancio.

Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Responsabili di Area
Data di conclusione	30.06.2024
Peso ponderale 20 su un punteggio massimo di 45	20

SETTORE TECNICO – MANUTENTIVO
RESPONSABILE: Geom. Angelino Pani
Obiettivi INDIVIDUALI assegnati per l’anno 2024

OBIETTIVO N. 1***Acquisizione aree per realizzazione Ecocentro Comunale e viabilità – proseguo obiettivo n. 17 del Piano degli Obiettivi anno 2023/2025***

Descrizione dell'obiettivo	Nel Piano della <i>Performance</i> approvato con delibera G. C. n. 73 del 04.08.2023 è stato assegnato all'ufficio tecnico l'obiettivo n. 17 avente ad oggetto l'affidamento dell'incarico professionale per l'elaborazione della perizia di stima necessaria ai fini dell'acquisizione di aree destinate alla realizzazione dell'ecocentro comunale. L'obiettivo è nato a seguito del finanziamento che il Comune di Tissi ha ottenuto, per il tramite dell'Unione dei Comuni del Coros, con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, Dipartimento sviluppo sostenibile, n. 128 del 30.03.2023. Con tale decreto è stato assegnato un contributo per la realizzazione degli ecocentri comunali a valere sui fondi PNRR Investimento 1.1, linea d'intervento A, Missione 2, Componente 1. Con l'obiettivo 2024, in prosecuzione dell'obiettivo assegnato nel 2023, si intende concludere il procedimento di acquisizione.
Indicatore di risultato	Presentazione proposta in Consiglio Comunale acquisizione aree
Valore atteso	Definire procedura di acquisizione aree per la realizzazione dell'ecocentro comunale
Data di conclusione	30.06.2024
Risorse umane impegnate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 1 istruttore servizi tecnici
Peso ponderale 15 su un punteggio massimo di 45.	15

OBIETTIVO N. 2***PNRR – Conservazione documenti progettuali e amministrativa in conformità alle prescrizioni del Programma***

Descrizione dell'obiettivo	Il PNRR, a differenza dei programmi di spesa tradizionalmente realizzati nell'ambito dei fondi strutturali di investimento europeo, si configura come un programma di performance, con traguardi qualitativi e quantitativi prefissati a scadenze stringenti. Il soggetto attuatore, nell'ambito dei programmi PNRR, assume un ruolo centrale ed è responsabile al rispetto di obblighi specifici tra i quali rileva l'obbligo di conservare tutta la documentazione amministrativa – contabile ai fini dei controlli. Nello specifico, per i finanziamenti in essere relativi alla Missione 2, componente 4, Investimento 2.2, il manuale prescrive le modalità di conservazione dei documenti. Il soggetto attuatore deve conservare la documentazione in fascicoli cartacei o informatici al fine di assicurare la completa tracciabilità delle operazioni. Si fa riferimento a quanto riportato nel Manuale di istruzioni per il soggetto attuatore M2C4 Investimento 2.2 "Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni.
-----------------------------------	---

Indicatore di risultato	Creazione dell'archivio informatico come da disposizioni PNRR
Valore atteso	Conservazione della documentazione in formato cartaceo o digitale per assicurare la completa tracciabilità delle operazioni nel rispetto di quanto riportato all'articolo 9, punto 4, DL 77/2021, conv. In legge 108/2021.
Data di conclusione	31 dicembre di ciascun anno sino a conclusione PNRR
Risorse umane impegnate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 1 dipendente funzionario tecnico con incarico di elevata qualificazione, n. 1 istruttore tecnico
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 45.	10

OBIETTIVO N. 3 TRASVERSALE A TUTTI I SETTORI
DUP 2025 - 2027

Descrizione obiettivo	Ai sensi dell'articolo 170, primo comma, del D.lgs n. 267/2000, entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento unico di programmazione per le conseguenti deliberazioni. Entro il 15 novembre di ciascun anno, con lo schema di delibera del bilancio di previsione finanziario, la Giunta presenta al Consiglio la nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione. Come è noto il Documento unico di programmazione ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente ed un documento che costituisce presupposto all'approvazione del Bilancio di Previsione. Esso si compone di due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa. La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione. Il DUP deve tenere conto di quanto stabilito dalla Circolari ministeriali sul PNRR che ricordano che per la gestione delle risorse gli enti tenuti al rispetto del titolo I del decreto-legislativo 118 del 2011, in qualità di soggetti attuatori devono osservare il quadro normativo nazionale vigente e la normativa europea applicabile richiamata dalle norme e circolari appositamente emanate per l'attuazione del PNRR Italia. Con riferimento alla disciplina contabile sono tenuti al totale rispetto del titolo I del decreto- legislativo n. 118 del 2011 e successive modificazioni correzioni e integrazioni. L'aver assunto formalmente l'impegno a rispettare gli obblighi derivanti dall'aver accettato un finanziamento per un progetto del PNRR impone all'ente, in relazione alla propria dimensione di valutare l'opportunità di intervenire sui propri regolamenti e/o circolari destinate ai diversi servizi interessati o con delibere, nel caso di enti locali di piccole dimensioni, per indirizzare e coordinare le attività gestionali tecnico e amministrativo contabili
------------------------------	--

al fine di dare piena e puntuale attuazione alle progettualità a valere delle risorse del PNRR nel rispetto del cronoprogramma.

La verifica deve essere estesa anche alla sostenibilità degli oneri correnti, a regime, necessari alla gestione e manutenzione degli investimenti realizzati con le risorse del PNRR.

Si fa espressamente rinvio al punto 8.1 del richiamato principio contabile applicato concernente la programmazione, allegato 4/1 al decreto-legislativo n. 118 del 2011, quando prevede, con riferimento agli obiettivi strategici dell'ente, l'approfondimento delle condizioni esterne e interne all'ente.

Con particolare riferimento alle condizioni interne all'ente si ricorda il richiesto approfondimento sugli investimenti e loro sostenibilità, anche con riferimento agli equilibri, e la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo.

Con riferimento alla sezione operativa si richiama la previsione di individuare, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS e per tutto il periodo di riferimento del DUP.

In particolare, si sottolinea che la SeO ha, tra gli altri, lo scopo di costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi.

Poiché un ente locale capofila di un progetto, di cui beneficiano anche altri enti locali, è tenuto al rispetto di tutti gli obblighi e le responsabilità previste in capo al soggetto attuatore sarà tenuto anche alla coerenza del proprio documento di programmazione e alla coerenza specifica del proprio bilancio con riferimento all'intero progetto e quindi anche con riferimento alle opere che dovrà realizzare sul territorio degli altri enti locali per i quali ha assunto il ruolo di capofila.

Gli enti destinatari delle opere realizzate da un ente capofila, che avranno espresso la volontà di partecipare al bando e/o avviso per uno o più progetti presentati dall'ente locale capofila, daranno atto, nella sezione strategica del proprio documento di programmazione, di tale partecipazione e dei benefici che ricadranno sul proprio territorio.

Anche gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti, per i quali il principio contabile richiamato prevede un DUP semplificato, e gli enti locali fino a 2.000 abitanti, per i quali è consentito di redigere il Documento Unico di Programmazione semplificato in forma ulteriormente semplificata, **illustrano il programma dell'amministrazione evidenziando i progetti finanziati con il PNRR, la modalità di realizzazione, la sostenibilità del raggiungimento degli obiettivi e il rispetto degli obblighi previsti con particolare riferimento all'adeguatezza della propria struttura.**

Nel Dup sono allegati documenti:

- programma triennale OO.PP., servizi e forniture;
- piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari;
- piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa , art. 2, comma 594, legge n. 244/2007;

	- <i>facoltativo</i>, piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, comma 4, del DL 06.07.2011, n. 98, convertito dalla legge n. 111/2011; - programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente;
Indicatore di risultato	Collaborazione nella redazione del DUP per quanto concerne le informazioni e dati inerenti l'ufficio tecnico. Predisposizione schema programma opere pubbliche, forniture e servizi per l'approvazione in Giunta Comunale e successiva pubblicazione albo pretorio per osservazioni. Predisposizione Piano alienazioni e valorizzazioni immobiliari
Valore atteso	Rispettare i termini di legge per l'approvazione del Bilancio.
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Responsabili di Area, n. 1 istruttore tecnico
Data di conclusione	Trasmissione informazioni e dati ai fini del DUP: entro i termini stabiliti dal Settore Finanziario; Deposito schema Programma triennale OO.PP., servizi e forniture con proposta di approvazione in Giunta Comunale: 30.04.2024; Predisposizione Piano Alienazioni e Valorizzazioni Immobiliari: entro i termini indicati dal Settore Finanziaria
Peso ponderale 20 su un punteggio massimo di 45	20

SERVIZI GENERALI - DEMOGRAFICI E SOCIALI

RESPONSABILE Dott.ssa Viviana Cossu

Obiettivi INDIVIDUALI assegnati per l'anno 2024

OBIETTIVO N. 1***Regolamento comunale concessione contributi***

Descrizione dell'obiettivo	Il Comune di Tissi valorizza il ruolo delle associazioni locali e ne promuove l'attività. Al fine di sostenerle nelle diverse iniziative l'Amministrazione destina delle risorse finanziarie a carico del Bilancio da erogare a titolo di contributo economico. Al momento l'Ente è dotato di un regolamento, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 02.02.2016 che necessita di un aggiornamento.
Indicatore di risultato	Deposito della proposta in Consiglio Comunale di approvazione del nuovo regolamento comunale per la concessione di contributi/sovvenzioni e altri benefici in favore delle Associazioni, Enti Pubblici ovvero ad organismi pubblici o privati.
Valore atteso	Disciplinare l'erogazione delle sovvenzioni economiche e la rendicontazione
Data di conclusione	30.09.2024
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 1 incaricato di elevata qualificazione (responsabile), n. 1 istruttore amministrativo, n. 1 Assistente Sociale
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 45	10

OBIETTIVO N. 2***Gestione Elezioni regionali ed europee***

Descrizione dell'obiettivo	Il Presidente della Regione, con decreto n. 70 del 14 dicembre 2023, ha convocato per domenica 25 febbraio 2024 i comizi per l'elezione del Presidente della Regione e del XVII Consiglio regionale della Sardegna. Le elezioni, come è noto, comportano una serie di adempimenti a carico dei Comuni tra i quali rileva anche l'organizzazione tecnica e l'attuazione delle consultazioni oltre che ai diversi adempimenti amministrativi in capo agli Uffici elettorali. Inoltre si svolgeranno, in Italia, le elezioni europee programmate per il giorno 8 e il 9 giugno 2024 per le quali gli uffici elettorali sono chiamati all'attuazione dei vari adempimenti e all'organizzazione tecnica per attuare le consultazioni elettorali.
Indicatore di risultato	Adempiere agli obblighi di legge per le consultazioni nei termini previsti
Valore atteso	Garantire l'attuazione delle consultazioni compresa la trasmissione del rendiconto per il rimborso delle spese
Data di conclusione	L'obiettivo si intende raggiunto con la trasmissione nei termini del rendiconto per il rimborso delle spese elettorali
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Componenti ufficio elettorale

Peso ponderale 15 su un punteggio massimo di 45	15
OBIETTIVO N. 3 TRASVERSALE A TUTTI I SETTORI DUP 2025 - 2027	
Descrizione obiettivo	Ai sensi dell’articolo 170, primo comma, del D.lgs n. 267/2000, entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento unico di programmazione per le conseguenti deliberazioni. Entro il 15 novembre di ciascun anno, con lo schema di delibera del bilancio di previsione finanziario, la Giunta presenta al Consiglio la nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione. Come è noto il Documento unico di programmazione ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente ed un documento che costituisce presupposto all’approvazione del Bilancio di Previsione. Esso si compone di due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa. La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione. Il DUP deve tenere conto di quanto stabilito dalla Circolari ministeriali sul PNRR che ricordano che per la gestione delle risorse gli enti tenuti al rispetto del titolo I del decreto-legislativo 118 del 2011, in qualità di soggetti attuatori devono osservare il quadro normativo nazionale vigente e la normativa europea applicabile richiamata dalle norme e circolari appositamente emanate per l’attuazione del PNRR Italia. Con riferimento alla disciplina contabile sono tenuti al totale rispetto del titolo I del decreto- legislativo n. 118 del 2011 e successive modificazioni correzioni e integrazioni. L’aver assunto formalmente l’impegno a rispettare gli obblighi derivanti dall’aver accettato un finanziamento per un progetto del PNRR impone all’ente, in relazione alla propria dimensione di valutare l’opportunità di intervenire sui propri regolamenti e/o circolari destinate ai diversi servizi interessati o con delibere, nel caso di enti locali di piccole dimensioni, per indirizzare e coordinare le attività gestionali tecnico e amministrativo contabili al fine di dare piena e puntuale attuazione alle progettualità a valere delle risorse del PNRR nel rispetto del cronoprogramma. La verifica deve essere estesa anche alla sostenibilità degli oneri correnti, a regime, necessari alla gestione e manutenzione degli investimenti realizzati con le risorse del PNRR. Si fa espressamente rinvio al punto 8.1 del richiamato principio contabile applicato concernente la programmazione, allegato 4/1 al decreto-legislativo n. 118 del 2011, quando prevede, con riferimento agli obiettivi strategici dell’ente, l’approfondimento delle condizioni esterne e interne all’ente. Con particolare riferimento alle condizioni interne all’ente si ricorda il richiesto approfondimento sugli investimenti e loro sostenibilità, anche con riferimento agli equilibri, e la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento

	alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo. Con riferimento alla sezione operativa si richiama la previsione di individuare, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS e per tutto il periodo di riferimento del DUP. In particolare, si sottolinea che la SeO ha, tra gli altri, lo scopo di costituire il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi. Poiché un ente locale capofila di un progetto, di cui beneficiano anche altri enti locali, è tenuto al rispetto di tutti gli obblighi e le responsabilità previste in capo al soggetto attuatore sarà tenuto anche alla coerenza del proprio documento di programmazione e alla coerenza specifica del proprio bilancio con riferimento all'intero progetto e quindi anche con riferimento alle opere che dovrà realizzare sul territorio degli altri enti locali per i quali ha assunto il ruolo di capofila. Gli enti destinatari delle opere realizzate da un ente capofila, che avranno espresso la volontà di partecipare al bando e/o avviso per uno o più progetti presentati dall'ente locale capofila, daranno atto, nella sezione strategica del proprio documento di programmazione, di tale partecipazione e dei benefici che ricadranno sul proprio territorio. Anche gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti, per i quali il principio contabile richiamato prevede un DUP semplificato, e gli enti locali fino a 2.000 abitanti, per i quali è consentito di redigere il Documento Unico di Programmazione semplificato in forma ulteriormente semplificata, illustrano il programma dell'amministrazione evidenziando i progetti finanziati con il PNRR, la modalità di realizzazione, la sostenibilità del raggiungimento degli obiettivi e il rispetto degli obblighi previsti con particolare riferimento all'adeguatezza della propria struttura. Nel Dup sono allegati documenti: - programma triennale OO.PP., servizi e forniture; - piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari; - piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa , art. 2, comma 594, legge n. 244/2007; - <i>facoltativo</i>, piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16, comma 4, del DL 06.07.2011, n. 98, convertito dalla legge n. 111/2011; - programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente;
Indicatore di risultato	Collaborazione nella redazione del DUP per quanto concerne le informazioni e dati inerenti il settore Affari Generali. Collaborazione per predisposizione piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa , art. 2, comma 594, legge n. 244/2007
Valore atteso	Rispettare i termini di legge per l'approvazione del Bilancio.

Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Responsabili di Area, n. 1 istruttore amministrativo
Data di conclusione	Trasmissione informazioni e dati ai fini del DUP: entro i termini stabiliti dal Settore Finanziario;
Peso ponderale 20 su un punteggio massimo di 40	20
VIGILANZA - VIABILITÀ E POLIZIA LOCALE RESPONSABILE Sindaco Giovanni Maria Budroni Obiettivi INDIVIDUALI assegnati per l'anno 2024	
OBIETTIVO N. 1 <i>Progetto di adozione cani randagi. Proseguo obiettivo n. 24 del Piano degli Obiettivi anno 2023/2025</i>	
Descrizione obiettivo	La legge n. 281/1991, recepita dalla legge regionale n. 21/1994, deriva da una nuova visione della gestione del randagismo e, più in generali, del rapporto uomo- animale. L'aumentata sensibilità della cittadinanza nei confronti del benessere animale e, più in generale, dei diritti degli animali quali essere senzienti, sta cambiando sempre di più l'approccio nella gestione del problema randagismo. I Comuni, come dispone la direttiva della Regione Sardegna approvata con delibera G.R. n. 17/39 del 27.04.2010, ha un ruolo centrale nella gestione del randagismo. Il Comune esercita il controllo del territorio, rileva la presenza di cani vaganti e ne richiede la cattura e successivo ricovero nel canile. Il Comune è responsabile della gestione (anche amministrativa) del ricovero dei cani nei canili e deve vigilare continuamente sulla stessa. E', inoltre, responsabile dell'organizzazione delle adozioni e deve organizzare campagne di adozione concedendo anche incentivi al fine di contribuire al benessere degli animali. Sulla base di tali oneri, posti a carico dell'Ente, nel Piano degli Obiettivi 2023/2025 è stato programmato l'obiettivo individuale finalizzato all'approvazione di un progetto di adozione dei cani randagi ricoverati presso il canile convenzionato con il Comune di Tissi. Il progetto di adozione, approvato con delibera G.C. n. 1 del 05.01.2024, è chiamato “CHI ADOTTA UN AMICO TROVA UN TESORO”. Con il presente obiettivo si intende dare attuazione al progetto approvato con adeguata pubblicità e, in caso di istanze, provvedere alle pratiche necessarie per l'adozione del cane con il riconoscimento dell'incentivo stabilito con il progetto approvato.
Indicatore di risultato	Publicizzazione progetto, istruttoria istanze e concessione benefici previa adozione del cane
Valore atteso	Garantire il benessere degli animali
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 2 operatori della Polizia Locale

Data di conclusione	31.12.2024
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 40	10
OBIETTIVO N. 2 <i>Attività di controllo del territorio</i>	
Descrizione obiettivo	Migliorare l'attività propria di controllo in tutte le materie di competenza del servizio di Polizia Locale ed in particolare il rispetto dei regolamenti. Porre particolare attenzione alla rilevazione di eventuali anomalie della pubblica illuminazione, del manto stradale di vie e piazze, della segnaletica verticale e orizzontale con conseguente trasmissione all'ufficio tecnico.
Indicatore di risultato	Predisposizione relazione di servizio
Valore atteso	Miglioramento immagine esterna e aumento sicurezza stradale
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 2 agenti di Polizia Locale
Data di conclusione	31 dicembre 2024
Peso ponderale 20 su un punteggio massimo di 40	20
OBIETTIVO N. 3 <i>Realizzazione manifestazioni ed eventi</i>	
Descrizione obiettivo	Il Comune di Tissi nell'ambito della propria attività istituzionale promuove e organizza eventi a carattere culturale, ricreativo, di trattenimento e svago con lo scopo di valorizzare il territorio, promuovere gli interessi della collettività e dei prodotti locali oltre che a creare momenti di socialità. Tali iniziative richiedono una approfondita e attenta programmazione oltre che al rispetto di adempimenti previsti dalla legge. Nell'ambito delle attività di pianificazione delle manifestazioni/eventi riveste un ruolo fondamentale il coinvolgimento della Polizia Locale oltre che alla loro necessaria presenza, qualora necessario, durante lo svolgimento delle iniziative programmate.
Indicatore di risultato	Azioni propositive nell'ambito delle attività di pianificazione degli eventi da parte dell'Ente Locale. Presenza durante le manifestazioni qualora ciò sia necessario per garantire la sicurezza
Valore atteso	Coinvolgimento nelle attività di programmazione, verifica adempimenti di legge, incremento del senso di sicurezza da parte dei cittadini con la presenza in servizio della Polizia Locale
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	n. 2 operatori di Polizia Locale

Data di conclusione	31 dicembre 2024
Peso ponderale 15 su un punteggio massimo di 45	15

SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Monica Zanda

Obiettivi INDIVIDUALI assegnati per l'anno 2024

OBIETTIVO N. 1**REDAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024/2025**

Descrizione obiettivo	L'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021, ha introdotto l'obbligo dell'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Il piano di durata triennale, ma da aggiornare annualmente, ha contenuti trasversali che interessano l'intera struttura organizzativa dell'ente. Il DPR 24.06.2022, n. 81, individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti nel PIAO e del Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.
Indicatore di risultato	Approvazione PIAO 2024-2026 entro il termine previsto
Valore atteso	Approvazione del documento programmatico obbligatorio per legge, aggiornamento delle sezioni incluse nel PIAO
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Segretario Comunale
Data di conclusione	15.04.2024
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 40	10

OBIETTIVO N. 2**Adozione misure organizzative per il rispetto della tempestività dei pagamenti**

Descrizione obiettivo	L'articolo 4-bis del D.L. 24.02.2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21.04.2023 n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni". Tale disposizione normativa è lo strumento che attua l'impegno che l'Italia si è assunto nell'ambito del Programma PNRR ed, in particolare, in relazione alla Riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. La riforma citata prevede "che entro il primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026, siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo" anche per gli Enti Locali. Sintesi dell'attuazione della riforma 1.11: Gli obiettivi devono essere perseguiti entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025) con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026). Come dispone la circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica, si adotta, quale base di calcolo, l'insieme dei pagamenti di un anno solare, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione. Pertanto, la misurazione dei target Q1 2025 sarà effettuata in base agli indicatori relativi ai tempi medi di pagamento e di ritardo delle fatture ricevute nell'anno 2024 e resi disponibili entro la metà del successivo mese di aprile. Gli Enti Locali, congiuntamente ai restanti comparti della Pubblica Amministrazione, sono chiamati da contribuire nell'attuazione della riforma come sopra descritta.
------------------------------	---

Indicatore di risultato	Adozione misure organizzative per il rispetto della tempestività dei pagamenti
Valore atteso	Dotare l'ente di un adeguato strumento al fine di perseguire l'obiettivo
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Segretario comunale
Data di conclusione	30.06.2024
Peso ponderale 20 su un punteggio massimo di 40	20
OBIETTIVO N. 3 <i>Regolamento Comunale per l'applicazione del principio di rotazione art. 49 D.lgs n. 36/2023</i>	
Descrizione obiettivo	L'art 49 del nuovo Codice dei Contratti Pubblici disciplina il "Principio di rotazione degli affidamenti". In applicazione del principio per le stazioni appaltanti è fatto il divieto di affidare o aggiudicare un appalto al contraente uscente nei casi in cui due consecutivi affidamenti abbiano a oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, oppure nella stessa categoria di opere, oppure nello stesso settore di servizi. L'articolo 49 stabilisce, al comma 3, la possibilità per le stazioni appaltanti di ripartire gli affidamenti in fasce in base al valore economico. Qualora ciò avvenga il principio di rotazione si applica con riferimento a ciascuna fascia fatto salvo l'applicazione delle deroga previste dallo medesimo articolo 49, commi 4,5 e 6. È comunque consentito derogare all'applicazione del principio di rotazione per gli affidamenti diretti di importo inferiore a 5.000 euro. Al fine di attuare in maniera corretta il principio di rotazione il Comune si pone l'obiettivo di disciplinare, attraverso un regolamento, gli affidamenti in fasce in base al valore economico.
Indicatore di risultato	Approvazione regolamento per l'applicazione del principio di rotazione nei contratti pubblici
Valore atteso	Acquisire uno strumento utile per la corretta applicazione del principio di legge
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Segretario Comunale
Data di conclusione	30.06.2024
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 40	10

OBIETTIVO N. 4

ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DEGLI OBBLIGHI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE, TRASPARENZA E DIFFUSIONE INFORMAZIONI

Descrizione obiettivo	Il presente obiettivo costituisce misura della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023/2025. L'obiettivo prevede, con il supporto e la collaborazione dei Responsabili di Servizio, l'attuazione delle disposizioni normative di cui alla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e degli obblighi di pubblicazione dei cui D.lgs n. 33/2013 come modificato dal D.lgs n. 97/2016. In particolare, si dovrà adempiere a quanto prescritto nella sopra richiamata Sottosezione.
Indicatore di risultato	a) Relazione annuale 2024, secondo lo schema Anac e pubblicazione entro i termini stabiliti da Anac. b) Adozione di circolare esplicativa sulle misure di prevenzione della corruzione previste nella Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza. c) Adempimenti per consentire il rilascio dell'attestazione da parte del Nucleo di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e pubblicazione nei termini che Anac indicherà. d) Monitoraggio sulle misure di prevenzione secondo le modalità e tempistiche individuate nel PNA 2022 per gli enti con meno di 50 dipendenti; e) Verifica della pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente dei dati e documenti e informazioni nei termini previsti dal D.lgs n.33/2013.
Valore atteso	Rispetto obblighi di legge
Risorse umane impiegate nella realizzazione dell'obiettivo	Segretario Comunale
Data di conclusione	31 dicembre 2024
Peso ponderale 10 su un punteggio massimo di 40	10

**DETERMINAZIONE SUB PUNTEGGI PER LA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IN RELAZIONE A
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 20 PUNTI)**

1	<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico.</i> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				Fino a 4
2	<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</i> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				Fino a 4
3	<i>Gestione economica, organizzativa e del personale</i> Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale				Fino a 3
4	<i>Innovazione e propositività</i> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				Fino a 3

5	<i>Autonomia e flessibilità</i> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				Fino a 3
6	<i>Collaborazione</i> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale				Fino a 3

**OBIETTIVO COMUNE A TUTTE LE AREE CHE SE NON RISPETTATO A LIVELLO GLOBALE DELL'ENTE
COMPORTA LA DECURTAZIONE A TUTTE LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL 30% INDENNITA' DI
RISULTATO**

***Rispetto dei tempi medi di pagamento. Art. 4-bis, comma 2, del Decreto legge 24 febbraio 2023, n. 13,
convertito con modificazioni dalla legge n. 41 del 21.04.2023***

L'articolo 4-bis del D.L. 24.02.2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21.04.2023 n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni". Tale disposizione normativa è lo strumento che attua l'impegno che l'Italia si è assunto nell'ambito del Programma PNRR ed, in particolare, in relazione alla Riforma n. 1.11 – Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. La riforma citata prevede "che entro il primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026, siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo" anche per gli Enti Locali.

Sintesi dell'attuazione della riforma 1.11: Gli obiettivi devono essere perseguiti entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025) con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026). Come dispone la circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Dipartimento Funzione Pubblica, si adotta, quale base di calcolo, l'insieme dei pagamenti di un anno solare, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione. Pertanto, la misurazione dei target Q1 2025 sarà effettuata in base agli indicatori relativi ai tempi medi di pagamento e di ritardo delle fatture ricevute nell'anno 2024 e resi disponibili entro la metà del successivo mese di aprile.

Gli Enti Locali, congiuntamente ai restanti comparti della Pubblica Amministrazione, sono chiamati da contribuire nell'attuazione della riforma come sopra descritta.

Corretta implementazione dei dati in PCC come riportato nella circolare n. 1 sopra richiamata che si allega (Allegato 1). Il tempo medio di pagamento è stabilito per legge in 30 giorni. L'indicatore è verificato sull'80% delle fatture ricevute per il 2024 e almeno 95% sulle fatture ricevute nel 2025. Per fatture ricevute si intende "importo di fatture effettivamente dovuto" (ovvero dall'importo totale delle fatture ricevute occorre sottrarre l'importo fatture non liquidabili al netto dell'IVA in caso di split payment). A fini della verifica dell'indicatore si terrà conto delle fatture ricevute e di competenza del settore.



CIRCOLARE N.1



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato

Dipartimento della Funzione Pubblica

Alle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1,
comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

Agli OIV

Agli Uffici Centrali di Bilancio

Alle Ragionerie territoriali dello Stato

Ai collegi dei revisori dei conti
o sindacali presso gli enti o
organismi pubblici di cui all'art.
1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.
165

e, p.c. Alla Corte dei Conti

OGGETTO: Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative

Premessa

Con la presente circolare si forniscono indicazioni in merito all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*".

Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la *Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie*. Tale riforma, anche a seguito delle ultime modifiche apportate al PNRR ed approvate dal Consiglio Ecofin in data 8/12/2023, prevede che entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025), con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026), siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo, per ciascuno dei seguenti quattro comparti delle pubbliche amministrazioni: i) Amministrazioni



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

La riproduzione su supporto cartaceo del presente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente.

Centrali, che includono le Amministrazioni dello Stato, gli Enti pubblici nazionali e gli altri Enti, ii) le Regioni e Province autonome, iii) gli Enti locali e iv) gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

In tale contesto si inserisce il menzionato articolo 4-bis, la cui struttura può essere suddivisa in tre parti:

- 1) la prima parte afferisce al primo comma del citato articolo, ove - in attuazione della Riforma 1.11 - viene chiesto alle Amministrazioni centrali dello Stato l'adozione di specifiche misure, anche organizzative, al fine di efficientare i propri processi di spesa (comma 1);
- 2) la seconda parte concerne l'assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle relative strutture. Ciò, nell'ambito dei rispettivi sistemi di valutazione della performance, con integrazione dei corrispettivi contratti individuali e successiva verifica - da parte dei competenti organi di controllo della regolarità amministrativa e contabile - sul raggiungimento dei medesimi obiettivi assegnati (comma 2);
- 3) la terza parte prevede il monitoraggio e la rendicontazione degli obiettivi collegati alla riforma di cui sopra, nonché la definizione della base di calcolo e delle modalità di rappresentazione degli indicatori previsti dalla disposizione normativa (comma 3).

Attuazione della Riforma 1.11, “Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”, Missione 1, componente 1, PNRR.

In merito all'applicazione dell'art. 4-bis, comma 3, decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13 è opportuno evidenziare che i principali profili riguardanti le indicazioni fornite dagli *Operational arrangements* della riforma costituiscono la base valida ai fini del monitoraggio e verifica del raggiungimento dei correlati target.

Con riferimento a questi ultimi si rammenta che il perimetro soggettivo rilevante ai fini della loro misurazione comprende le pubbliche amministrazioni registratesi nella Piattaforma per i crediti commerciali (PCC). Sono tenuti a tale registrazione le amministrazioni/enti pubblici



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

indicati dall'art.1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 che contempla, oltre ai soggetti dell'elenco Istat del SEC 2010 (Lista S13),¹ le Autorità Indipendenti e, comunque, le amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel cui ambito ricadono pure gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali.

I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo. Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute² dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2024, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025.

Per dare robustezza al calcolo degli indicatori e consentire, allo stesso tempo, di valutare le tempistiche di pagamento in prossimità della data di rendicontazione, si adotta, quale base di calcolo, l'insieme dei pagamenti relativi alle fatture ricevute dalle pubbliche amministrazioni nell'arco temporale di un anno solare, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione. Pertanto, la misurazione dei target a Q1 2025 sarà effettuata in base agli indicatori relativi ai tempi medi di pagamento e di ritardo delle fatture ricevute dalle pubbliche amministrazioni nell'anno 2024, che saranno calcolati sulla base dei dati osservati al 31 marzo 2025 e resi disponibili entro la metà del successivo mese di aprile, in ragione dei tempi tecnici necessari per l'elaborazione e la verifica degli stessi (analogamente, la misurazione dei target a Q1 2026 sarà effettuata sulla base degli indicatori riferiti alle fatture ricevute dalle pubbliche amministrazioni nell'anno 2025).

In base a quanto esposto, è evidente l'importanza di una puntuale e corretta alimentazione dei dati in PCC da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, presidiando in modo costante i seguenti processi:

¹decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, art. 27, c. 1, che ha introdotto l'art. 7-bis del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35.

² Gli indicatori previsti negli *Operational arrangements*, incluso il rapporto fra pagamenti e fatture emesse, sono calcolati sulla base degli importi delle fatture effettivamente "dovuti" dalle pubbliche amministrazioni, che si ottiene sottraendo dagli importi delle fatture ricevute la quota di imposta sul valore aggiunto (IVA), se presente, e gli importi che le pubbliche amministrazioni riscontrano come "non liquidabili" ovvero in "in sospeso".



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

La riproduzione su supporto cartaceo del presente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente.

- la comunicazione tempestiva e completa al sistema informativo dei pagamenti effettuati, tramite i propri sistemi contabili, anche per gli Enti che adottano il Siope plus, avendo cura di verificare che detti pagamenti siano stati correttamente registrati nel sistema PCC. Ciò, anche in considerazione che gli indicatori del tempo medio ponderato di pagamento e di ritardo devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari alle percentuali sopra indicate per le fatture ricevute negli anni 2024 e 2025;
- la comunicazione al sistema informativo degli importi di fatture considerati sospesi oppure non liquidabili. È bene rammentare che tali importi non rilevano ai fini del calcolo dei tempi di pagamento e dello stock di debito (così ad es. i periodi in cui una fattura risulta sospesa saranno esclusi dal calcolo dei tempi medi di pagamento e di ritardo). Pertanto, è opportuno che le PA verifichino l'eventuale esistenza di condizioni di sospensione e/o non liquidabilità non ancora comunicate al sistema informativo, aggiornando quanto prima le informazioni mancanti;
- la corretta implementazione della data di scadenza delle fatture. Per tale aspetto, si segnala che la Direttiva 2011/7/UE contro i ritardi dei pagamenti nelle transazioni commerciali, recepita nella normativa nazionale con il decreto legislativo n. 231 del 2002, come modificato dal decreto legislativo n. 192 del 2012, stabilisce un termine di pagamento delle fatture emesse nei confronti di una pubblica amministrazione pari a 30 giorni dalla data di emissione della fattura, estensibile a 60 giorni nel settore sanitario, ovvero in settori diversi da quello sanitario, in relazione alla specifica natura del rapporto contrattuale. In particolare, l'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 consente il superamento del termine di pagamento di 30 giorni (fino ad un massimo di 60 giorni) soltanto ove ciò sia consentito dalla particolare natura del contratto o da talune sue caratteristiche e la relativa clausola deve essere provata per iscritto. Le Amministrazioni pubbliche avranno quindi estrema cura nell'escludere scadenze di fatture superiori a 60 giorni e, per scadenze comprese tra i 30 e i 60 giorni, di verificare la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge (natura del contratto e clausola provata per iscritto). In proposito, si segnala che la Commissione europea, come previsto dagli *Operational arrangements* dalla riforma 1.11, avrà a disposizione la base dati di tutte le fatture (con evidenza anche della data di scadenza) ricevute dalle PA registrate in piattaforma.



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

Si rende opportuno, infine, sottolineare che la Commissione Europea ai fini di ogni eventuale verifica, potrà accedere ad un database, alimentato con i dati della PCC, contenente le informazioni elementari necessarie e sufficienti per il calcolo degli indicatori sui tempi di pagamento, nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa sulla privacy.

Valutazione della performance

Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165³ – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Al riguardo, in via preliminare, si fa presente che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 7, del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale del personale, anche di qualifica dirigenziale, e a tale fine adottano e aggiornano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica nelle Linee guida n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019.

I successivi articoli 8 e 9, del predetto decreto legislativo disciplinano, rispettivamente, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale. L'articolo 10, comma 1, della citata disposizione normativa prevede ulteriormente che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione

³ In merito, non appare superfluo rilevare che, ai sensi del richiamato articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, "2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI."



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che individua, tra l'altro, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Tale Piano è ora ricompreso ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) il quale costituisce il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani che in precedenza le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Ciò premesso, nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, sarà necessario procedere – come stabilito dalla disposizione sopra richiamata - all'integrazione dei contratti individuali dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei contratti dei dirigenti apicali delle rispettive strutture.

Conseguentemente, dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del predetto personale prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento.

Gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Per quanto attiene, infine, alla individuazione delle figure apicali destinatarie della disposizione (Direttori Generali o Capi Dipartimento) a cui dovranno essere assegnati gli anzidetti obiettivi per il rispetto dei tempi di pagamento e dei quali dovranno essere integrati i relativi contratti individuali (così come specificato nel comma 2 dell'art. 4-bis) ciascuna Amministrazione dovrà provvedere ad individuare tali figure in concreto, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa.

Si evidenzia, ad ogni buon conto, che in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato *ex lege* in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

Adempimenti degli organi di controllo di regolarità amministrativa e contabile

Il terzo periodo del comma 2 del summenzionato art. 4-bis, dispone: *“La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64”*.

Al riguardo, appare utile rammentare come già in passato, nell'ambito delle norme volte a disciplinare la materia dei tempi di pagamento delle amministrazioni pubbliche, il legislatore abbia previsto di affidare all'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile presso le amministrazioni interessate il compito di verificare la corretta attuazione delle misure di volta in volta stabilite.⁴

Segnatamente all'articolo 1, comma 872, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”*, si attribuisce al competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile, la verifica sulla attuazione delle disposizioni contenute nei precedenti commi da 859 a 871, recanti, in particolare, specifiche misure di garanzia volte ad assicurare sia il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali previsti dalla normativa unionale⁵, sia lo smaltimento dello stock dei debiti pregressi.⁶

Le verifiche di cui trattasi si inquadrano essenzialmente nel contesto dei compiti che l'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile è tenuto ad assolvere, tramite apposite attività di riscontro, anche in relazione all'osservanza delle disposizioni legislative vigenti in tema di rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali.⁷

⁴ A titolo esemplificativo e non esaustivo, si citano: l'art. 41, comma 1, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89; l'articolo 1, comma 872, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

⁵ Direttiva 16 febbraio 2011, n. 2011/7/UE, del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali.

⁶ In ordine agli adempimenti previsti dal citato articolo 1, commi 859-872, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono state fornite indicazioni con le circolari n. 20/RGS del 19 giugno 2019 e n. 17/RGS del 7 aprile 2022.

⁷ Per gli enti locali, a titolo meramente esemplificativo, si richiamano le linee guida per la relazione dell'organo di revisione economico finanziaria dei comuni, delle città metropolitane e delle province, sui bilanci di previsione e sui rendiconti deliberate annualmente dalla Corte dei conti - Sezione Autonomie (si veda in particolare la deliberazione n. 19/2019, che riporta, al paragrafo 3.2, le verifiche rimesse all'organo di revisione degli enti locali in materia di



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

La riproduzione su supporto cartaceo del presente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente.

Tanto premesso, si procede a fornire nel prosieguo, prime indicazioni generali a supporto dell'attività di accertamento che l'organo di controllo competente, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza, è tenuto ad espletare con riferimento alle attività di cui all'art. 4-bis, secondo comma, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13.

In primo luogo, appare propedeutica la verifica circa l'integrazione dei contratti individuali dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei contratti dei dirigenti apicali delle rispettive strutture, con la previsione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutarsi ai fini della retribuzione di risultato.

In merito, è appena il caso di osservare che per gli atti delle amministrazioni statali e quelli degli enti ed organismi pubblici, il controllo potrà essere esercitato, nell'ambito dei rispettivi contesti di applicazione, nelle forme e con le modalità già previste in via ordinaria dal decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123, recante *“Riforma dei controlli di regolarità amministrativa e contabile e potenziamento dell'attività di analisi e valutazione della spesa, a norma dell'articolo 49 della legge 31 dicembre 2009, n. 196”*.

In particolare, gli atti aggiuntivi ai contratti individuali dei dirigenti responsabili dei pagamenti e di quelli apicali delle relative strutture delle Amministrazioni dello Stato saranno sottoposti a controllo preventivo di cui all'art. 5 del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123.

Per le regioni e gli enti locali si richiama la specifica disciplina dettata, rispettivamente, dall'art. 72 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e dal Titolo VII del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

In secondo luogo, occorre tenere presente che, in funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

Infine, stante l'integrazione dei contratti dirigenziali individuali secondo quanto stabilito dalla norma, qualora l'indicatore di ritardo annuale suddetto risulti non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n.

tempestività dei pagamenti, e la deliberazione n. 7/2023, aggiornata ai nuovi obblighi normativi in tema di tempestività dei pagamenti commerciali, introdotti dall'art. 1, commi 858-872, della legge n. 30 dicembre 2018, n. 145).



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

La riproduzione su supporto cartaceo del presente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente.

231, come modificato dal decreto legislativo 9 novembre 2012, n. 192, l'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile avrà cura di verificare, altresì, che nell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti interessati si sia tenuto conto correttamente delle riduzioni previste nei medesimi contratti.

A tale riguardo, in relazione al personale dirigenziale delle amministrazioni statali ed agli emolumenti ad essi corrisposti il cui pagamento avviene secondo le modalità di cui all'articolo 2, comma 197, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (c.d. "cedolino unico")⁸, gli atti riguardanti il corretto riconoscimento della retribuzione di risultato potranno essere verificati in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile di cui all'articolo 11, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 123/2011, quali atti presupposto dei pagamenti. A tal fine, non pare superfluo richiamare il contenuto del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 25 gennaio 2019 e della relativa Circolare n. 22/RGS del 28 giugno 2019 che hanno escluso un controllo a campione per tali tipologie di emolumenti, che sono dunque assoggettati a controllo sistematico e generalizzato.

Per quanto concerne gli enti e gli organismi pubblici, rientranti nel novero dei soggetti indicati dal richiamato art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, si rammenta che i compiti assegnati ai rispettivi collegi dei revisori dei conti e sindacali risultano disciplinati dall'articolo 20 del menzionato decreto legislativo n. 123/2011, il quale, nel definire le verifiche di competenza dei predetti organi, stabilisce, al comma 4, i principi che presiedono allo svolgimento delle stesse, ossia che *"L'attività dei collegi dei revisori e sindacali si conforma ai principi della continuità, del campionamento e della programmazione dei controlli"*.

Pertanto, si invitano i collegi dei revisori e sindacali, nell'ambito delle consuete attività di controllo, a svolgere, nel rispetto della normativa vigente, le opportune verifiche sul riconoscimento degli emolumenti in questione al personale dirigenziale interessato, le cui risultanze dovranno trovare puntuale descrizione nell'ambito della ordinaria verbalizzazione delle riunioni collegiali.

Per gli enti locali si richiama la disciplina dettata dal Titolo VII del decreto legislativo 267/2000, unitamente all'art. 1, commi 165 e 166 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 che prevedono la trasmissione, da parte degli organi di revisione economico finanziaria, alle competenti

⁸ A tale fine, in linea con indicazioni fornite in precedenti circolari (si veda circolare n. 35 del 27 novembre 2012), rientrano tra le amministrazioni dello Stato anche gli Istituti e scuole di ogni ordine e grado e gli Uffici dotati di autonomia speciale del Ministero della cultura di cui all'art. 33 del D.P.C.M. 2 dicembre 2019, n. 169.



Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato



Dipartimento della Funzione Pubblica

sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, di una relazione sul bilancio di previsione dell'esercizio di competenza e sul rendiconto dell'esercizio medesimo, previa definizione dei criteri e linee guida cui debbono attenersi gli organi degli enti locali di revisione economico-finanziaria nella predisposizione della relazione. Per le Regioni la disciplina concernente la funzione di vigilanza dell'organo di revisione sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione, delle articolazioni organizzative dotate di autonomia contabile e di bilancio, compreso il Consiglio regionale, è contenuta nell'art. 72 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Il Ragioniere Generale dello Stato

Prof. P. P. P.

Il Capo Dipartimento della Funzione Pubblica



FIORI
MARCELLO
PRESIDENZA
CONSIGLIO
DEI MINISTRI
29.12.2023
08:26:03
GMT+01:00