

Allegato 1 alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 21/11/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Susanna Pagani



# COMUNE DI GENIVOLTA

## Piano della Performance

### **Presentazione.**

Nella stesura del Piano della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, il Comune di Genivolta si attiene alle linee guida emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica e all'Allegato A del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

In base a quanto previsto dalla norma, tale piano costituisce strumento di programmazione ed in esso vengono indicati gli obiettivi organizzativi ed individuali dei dipendenti, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.

Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale degli enti locali, l'articolo 169 comma 3-bis del D.Lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione, deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, unifichi organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi con il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/09.

Nella stesura del presente piano vengono rispettati i seguenti principi generali, caratterizzanti il piano stesso:

- Trasparenza (pubblicazione sul sito istituzione del Comune);
- Immediata intellegibilità (il piano deve essere facilmente comprensibile);
- Veridicità e verificabilità (il contenuto del piano deve corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati);
- Partecipazione (nella stesura del piano deve essere coinvolto il personale);
- Coerenza interna ed esterna (i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto interno in termini di disponibilità di risorse e, con quello esterno, in termini di corrispondenza con i bisogni della collettività e con gli obiettivi);
- Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Il piano costituisce uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance. Esso costituisce il collegamento tra i documenti ritenuti indispensabili per la programmazione (Bilancio di Previsione, D.U.P., P.E.G., Rendiconto della gestione comprendente il Conto del Bilancio, il Conto del patrimonio e il Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale).

È dai documenti di programmazione che si ricavano gli obiettivi e sul perseguimento di essi si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il piano è definito dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 in modo da garantire coerenza di contenuti, con particolare riferimento alle risorse previste.

Il piano si divide in due sezioni:

- 1) Illustrazione del contesto interno con alcuni dati sull'organizzazione e sull'amministrazione comunale;
- 2) Individuazione degli obiettivi e degli indicatori.

### **Illustrazione del contesto interno.**

Il Comune di Genivolta attualmente conta in servizio n. 3 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, n. 1 dipendente assunto a tempo parziale ex art. 110 co. 1 D.Lgs. 267/2000 e n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato utilizzato in convenzione con i Comuni di Azzanello e Casalmorano.

Non vi sono ulteriori assunzioni programmate per l'anno 2022.

Il Comune di Genivolta, in convenzione con i Comuni di Azzanello, Casalmorano e Torre Pallavicina, ha un segretario comunale titolare, che svolge il 23% dell'orario di servizio presso il Comune di Genivolta.

### **Indirizzi e caratteristiche degli obiettivi dell'organizzazione ed operativi individuali.**

Per la definizione degli obiettivi dell'organizzazione, bisogna tener conto del programma di mandato dell'amministrazione attraverso la selezione degli obiettivi che essa stessa intende perseguire con il proprio operato, sviluppati annualmente in sede di approvazione dei documenti di programmazione.

L'amministrazione definisce gli obiettivi dell'organizzazione ed operativi individuali con la finalità di dare risposte adeguate ai bisogni dei cittadini-utenti.

Gli obiettivi, come definito dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, devono avere le seguenti caratteristiche:

- Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività;
- Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- Determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

- Essere riferibili ad un arco di tempo determinate;
- Essere commisurabili ai valori di riferimento derivanti da standard o da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- Essere confrontabili con risultati raggiunti nel passato se possibile;
- Correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili;

### **Obiettivi dell'Amministrazione — Indicatori di risultato.**

Gli obiettivi dell'Amministrazione Comunale di Casalmorano sono la realizzazione degli impegni indicati nel programma di mandato, come meglio definitivi e dettagliati annualmente nei documenti di programmazione. Gli obiettivi individuati non devono comunque pregiudicare l'effettuazione puntuale dei servizi forniti alla cittadinanza nonché il corretto svolgimento di tutta l'attività amministrativa.

Il perseguimento sia degli obiettivi generali sia degli obiettivi specifici indicati dall'Amministrazione costituisce l'indicatore relativo al raggiungimento del risultato atteso.

La valutazione della performance individuale oltre ad avere come oggetto il raggiungimento degli obiettivi specifici, riguarderà anche l'espletamento corretto, regolare e nei tempi dell'attività amministrativa generale.

### **La performance collettiva.**

La performance collettiva, come definita all'art. 5 dell'Allegato A al Regolamento Uffici e Servizi del Comune di Genivolta, è disciplinata dalle seguenti disposizioni nel rispetto dei principi contenuti nel Titolo II del d.lgs. 150/2009 come modificati dal d.lgs. 75/2017.

L'erogazione delle risorse della contrattazione decentrata destinate a remunerare la performance organizzativa è subordinata e proporzionata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed alla realizzazione dei progetti da accertare e certificare nel rispetto del presente regolamento.

### **I livelli della performance.**

La performance di cui al presente documento è programmata e valutata nel seguente livello:

performance collettiva: intesa come la valutazione del conseguimento del risultato atteso in relazione al singolo progetto/obiettivo/piano individuato dall'Amministrazione.

### **La struttura dei progetti e degli obiettivi proposti.**

I progetti e gli obiettivi sono attività da svolgere in orario di servizio, finalizzate a perseguire obiettivi rilevanti, specifici, circoscritti e misurabili.

I progetti possono coinvolgere un solo dipendente o più dipendenti.

### **Il sistema di valorizzazione dei progetti/obiettivi/piani. Il personale dipendente.**

La valorizzazione è lo strumento di assegnazione al progetto/obiettivo/piano di lavoro una quota delle risorse decentrate destinate alla remunerazione della performance organizzativa.

La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione della performance organizzativa è oggetto di contrattazione con le organizzazioni sindacali, fermo restando il principio secondo cui una quota maggioritaria delle risorse decentrate disponibili deve remunerare la performance individuale.

L'erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance si articola come segue:

Punteggio	Compenso
Da 96 a 100	100%
Da 91 a 95	90%
Da 81 a 90	80%
Da 71 a 80	70%
Da 60 a 70	60%
Da 0 a 59	0

### **Il segretario comunale.**

Gli obiettivi del segretario comunale saranno valutati dalla Giunta o, se nominato, dal Nucleo di Valutazione che proporrà una valutazione alla Giunta Comunale.

### **Area Amministrativa**

#### **Servizio demografico**

Gli obiettivi possono essere così riassunti:

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
controlli anagrafici per concessione reddito di cittadinanza	31.12.2022	5 %
trascrizione atti arretrati relativi agli AIRE	31.12.2023 – obiettivo pluriennale	17%

#### **Servizio Segreteria e Affari Generali, Scolastico e Sociale**

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
collaborazione con il segretario per adempimenti trasparenza e anticorruzione	31.12.2022	20%
supporto amministrativo gestione esterna ufficio tecnico	31.12.2022	15%

#### **Servizio Polizia Locale**

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
Convenzione con i Comuni di Azzanello e Casalmorano	31.12.2022	8%

#### **Area Finanziaria**

##### **Servizio Finanziario e Tributi**

Obiettivo	Termine	Valore su importo performance organizzativa
emissione solleciti TARI relativi agli anni dal 2017 al 2021	31.12.2022	15%
risistemazione posizioni TARI	31.12.2022	20%

#### **Area Tecnica**

/