



COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO
Provincia di Novara

COPIA

DELIBERAZIONE N. 56
DEL 10.12.2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione piano per la performance 2021-2023.

L'anno duemilaventuno addì 10 del mese di DICEMBRE alle ore 11:30 convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze nelle persone dei signori:

PAGLINO PAOLO

Sindaco

ROSSI SILVIO

Vicesindaco

ZANI MARILENA

Assessore

Presenti	Assenti
X	
-	X
X	
2	1

Assiste il Segretario Comunale dott. Passaro Armando.

Il signor Paolo Paglino, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Oggetto: approvazione piano per la performance 2021-2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 35 in data 08.09.2015, con la quale è stato approvato il Piano della performance per il periodo 2015-2017;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 59 in data 27.11.2018, con la quale è stato approvato il Piano della performance per il periodo 2018-2020;

Visto l'articolo 169 del D.Lgs. n. 267/2000, come modificato dal decreto legislativo n. 126/2014, il quale prevede che il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 è unificato organicamente nel PEG;

Dato atto che questo comune, avendo una popolazione inferiore a 5.000 abitanti è esentata dall'obbligo di dotarsi del pieno esecutivo di gestione;

Ritenuto in ogni caso di provvedere all'approvazione del Piano della Performance per il triennio 2021-2023 anche in assenza dell'obbligo di dotarsi del PEG;

Ritenuto di confermare nei suoi contenuti, anche per il periodo 2021-2023, il piano della performance valevole per il precedente triennio;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta espresso ai sensi dell'art. 49 del succitato D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e forme di legge;

D E L I B E R A

- 1) di approvare il Piano delle Performance dell'ente per il triennio 2021-2023, che si allega al presente atto.
- 2) di pubblicare il piano della performance del personale sul sito del comune nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione Performance.
- 3) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Piano della performance.

Il presente piano della performance costituisce riproposizione del precedente piano delle performance adottato da questo comune per il periodo di validità 2015-2017 e 2018-2021, i cui contenuti strategici sono stati individuati ed evidenziati nell'ambito del documento unico di programmazione a corredo del bilancio di previsione 2015 e pluriennale 2015-2017.

Il piano della performance costituisce corredo organico a completamento del piano esecutivo di gestione – P.E.G. ai sensi dell'art. 169 comma 3-bis del D.Lgs. n. 267/2000.

Con il presente piano si individuano nel dettaglio gli obiettivi che si intendono raggiungere ed i valori attesi di risultato; l'individuazione degli indicatori ed il collegamento tra obiettivi e individuazione delle risorse.

Il piano riferito alle annualità 2021-2023 ricalca i contenuti e gli obiettivi del precedente piano in quanto gli elementi che caratterizzano il piano esulano da un orizzonte temporale predefinito ma costituiscono principi fondamentali che mirano alla efficienza ed alla efficacia dell'azione amministrativa dell'ente.

Il D.Lgs 27.10.2009 n. 150 aveva introdotto una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare. Gli aspetti di preminente rilevanza potevano essere individuati nel riconoscimento espresso della prevalenza delle disposizioni di legge rispetto alla contrattazione collettiva e decentrata e nell'ampia revisione delle modalità di valutazione del personale dipendente.

Gran parte dei contenuti del decreto legislativo non hanno però potuto produrre effetti a causa della successiva entrata in vigore del D.L. n. 78/2010 che ha di fatto bloccato le dinamiche stipendiali nel pubblico impiego e impedito la sottoscrizione di nuovi contratti collettivi.

Il D.Lgs. n. 74/2017 ha poi apportato diverse modifiche all'impianto originario del D.Lgs. n. 150/2009.

La corretta allocazione del documento programmatico denominato piano della performance nel nuovo documento unico di programmazione – D.U.P. previsto dall'art 170 del D. Lgs. n. 267/2000, acquista particolare giustificazione nel momento in cui si prevede la ripartizione del D.U.P. in due sezioni e dove la prima, definita sezione strategica, riprende le linee programmatiche di mandato con le quali si definiscono le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo. Gli obiettivi strategici individuati con il presente documento si ritiene siano orientati a favorire la realizzazione dei programmi amministrativi nella parte in cui si prevede la creazione di un modello organizzativo che metta al centro le persone e realizzi un percorso tracciato all'insegna della trasparenza, della disponibilità al dialogo ed alla condivisione.

Pare inequivocabile quindi che, nel contesto degli enti locali, l'attuazione del ciclo della performance debba individuare nell'organo politico il soggetto al quale compete il primo passo.

La priorità che da molti anni viene data agli aspetti di programmazione e gestione finanziaria non devono trasformare il piano della performance in un percorso di verifica e di valutazione strettamente connesso o dipendente dagli aspetti contabili.

Prevedere che il piano della performance sia predisposto in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria, non significa che tale coerenza si trasformi in dipendenza, come potrebbe far ritenere la previsione dell' art. 169 comma 3-bis del D.Lgs. n. 267/2000 secondo la quale il piano della performance deve essere unificato al p.e.g. . Tantomeno è da ritenere che il ciclo della performance debba avere sempre una connessione esclusiva con gli aspetti finanziari, poiché le priorità politiche e le strategie dell'amministrazione non necessariamente sono sempre connesse alla programmazione finanziaria.

Ne consegue che l'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente deve partecipare attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità, assumendo a tal fine un ruolo di rilevanza primaria, attraverso il quale individuare preliminarmente gli obiettivi, non necessariamente con ricadute finanziarie e contabili, attorno ai quali costruire il percorso di valutazione del personale. Si ritiene sostanzialmente che il piano della performance rientri in un progetto complessivo di crescita qualitativa effettiva del Comune, inteso come strumento che alimenti il senso di soddisfazione dei cittadini utenti attraverso il buon funzionamento dell'apparato

burocratico, in raccordo con gli organi di governo, evitando conseguentemente che tale documento si traduca in un insipido adempimento costruito al solo fine di dare corso ad un adempimento procedurale.

Il presente documento costituisce pertanto il piano della performance, a corredo del documento unico di programmazione, ancor prima che allegato al piano esecutivo di gestione, con il quale si intende dare nuovo impulso e nuovi contenuti al ciclo della performance, semplificandone le procedure e meglio individuando gli obiettivi in funzione delle priorità politiche e delle strategie dell'amministrazione.

Sulla base anche delle esperienze e delle valutazioni acquisite a decorrere dall'inizio del mandato amministrativo, si stabiliscono i seguenti indirizzi e macro-obiettivi fondamentali che dovranno caratterizzare il piano della performance del Comune:

A) Grado di soddisfazione degli utenti

B) Organizzazione

Grado di soddisfazione degli utenti

E' la prima chiave di lettura del piano della performance, e consiste nel soddisfacimento delle aspettative del cittadino che dovrà beneficiare dei servizi forniti dal comune ed al quale l'amministrazione intende rivolgere la sua attenzione quale destinatario privilegiato dell'attività dell'ente.

Le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno pertanto avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce inoltre principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della loro azione lavorativa, che corrisponde quindi al primo obiettivo dell'organo di indirizzo politico e amministrativo.

Organizzazione

E' la seconda chiave di lettura del piano della performance; consiste nella organizzazione del lavoro, che colloca nella forza e nello spirito del gruppo, la strategia vincente per l'ottenimento dei risultati da perseguire e che si sviluppa attraverso le seguenti azioni: collaborazione, coordinamento, colloquio. L'azione si dovrà sviluppare particolarmente attraverso: riunioni periodiche dei titolari di posizioni organizzative; interscambio di informazioni attraverso procedure telematiche ma accompagnate da contatti diretti verbali e telefonici; coinvolgimento nelle procedure del personale di riferimento; svolgimento di attività lavorative trasversali, che coinvolgano, nel corso delle procedure, uffici con competenze non omogenee. .

In corrispondenza con i principi delineati dall'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, rapportati all'ordinamento degli enti locali ai sensi dell'art. 16 del suddetto decreto, si individuano gli obiettivi del piano e i relativi indicatori..

L'individuazione degli obiettivi che si intendono raggiungere

N.	Politiche a seguito di analisi del contesto	obiettivi strategici ed operativi della amministrazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell'ente	L'obiettivo principale che l'attività dell'ente deve perseguire è il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione l'aspettativa dei cittadini a favore dei quali sono forniti i servizi della organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa. Nello svolgimento della sua attività l'ente dovrà favorire e perseguire la qualità dei servizi nei confronti dei cittadini che da utenti

		vanno considerati clienti dell'amministrazione, da soddisfare nelle loro esigenze al fine di acquisirne il compiacimento per le prestazioni fornite. Andrà curato il servizio di front-office dove le istanze del cittadino trovano il più immediato riscontro.
2	Ufficio relazioni con il pubblico	Trattandosi dell'ufficio che costituisce il primo punto di contatto tra ente e utenti, per accrescere le attività a supporto dei cittadini e per meglio garantire la correttezza del prodotto finale, si prevede che l'ufficio relazioni con il pubblico coniughi nel suo operato la gentilezza e la conoscenza generalizzata degli argomenti ad esso sottoposti dagli utenti. Ai fini della organizzazione interna, si rende quanto mai opportuno il coinvolgimento trasversale dell'URP in attività di collaborazione con altre aree e/o uffici ai fini dell'accrescimento dello spirito di gruppo.
2	Politiche per il servizio di vigilanza, di controllo del territorio, di sicurezza	L'attività sanzionatoria dovrà mirare ad una sua diversificazione, estendendola a settori diversi dalla violazione alle norme del c.d.s., prestando attenzione alla tutela del decoro del contesto urbano ed al rispetto delle disposizioni che regolano la civile convivenza. L'attività del servizio dovrà essere coordinata con gli uffici di amministrazione generale e con l'ufficio tecnico ai fini dell'accrescimento dello spirito di gruppo.
3	Politiche economiche finanziarie	La situazione economica finanziaria dovrà essere tenuta sotto attento controllo in corso di esercizio, al fine di avere in via continuativa il quadro degli equilibri di bilancio indipendentemente dalle scadenze di legge, e a garanzia del rispetto dei saldi di bilancio. Si rende opportuno il monitoraggio delle situazioni creditizie derivanti da entrate da terzi e dagli enti aderenti, al fine di ridurre ove possibile i tempi di acquisizione delle risorse. A tal fine si ritiene di primaria importanza la prosecuzione dell'attività di recupero crediti dei tributi locali, così come svolto in questi ultimi anni con risultati apprezzabili.
4	Politiche edilizie e di gestione del territorio	L'attività degli uffici dovrà prestare attenzione alle procedure amministrative collaterali all'attività prettamente tecnica (verifiche dichiarazioni, pubblicazioni comunicazioni a siti istituzionali, tracciabilità dei flussi finanziari). L'attività edilizia, tramite permessi di costruire, cil o cila, sarà improntata al contenimento dei tempi, sia di rilascio che di controllo. Dovrà sussistere collegamento con i servizi finanziari per lo scambio dei dati relativi al pagamento rateizzato dei contributi di costruzione e per il monitoraggio del versamento degli oneri di urbanizzazione, costo di costruzione, monetizzazione e sanzioni edilizie. Dovrà sussistere collegamento aperto da parte del servizio di polizia municipale con l'ufficio tecnico per le necessarie segnalazioni degli interventi rilevati sul territorio interessanti il demanio ed il patrimonio comunale. Dovrà essere prestata particolare cura alla gestione e manutenzione dei beni demaniali e patrimoniali comunali, degli spazi pubblici, della manutenzione dei macchinari e delle attrezzature in dotazione. Le procedure di gara per l'esecuzione di lavori pubblici saranno effettuate nel rispetto della normativa vigente prevedendo, in caso di procedure ristrette, i principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento, sulla base di ricerche di mercato o degli elenchi predisposti dalla stazione appaltante, relativi alla esecuzione dei lavori ed alla progettazione. Si dovrà procedere alla formazione della variante generale al PRGC. Nel corso del triennio si dovrà ricercare il miglioramento complessivo del servizio.
6	Politiche per	Si ritiene opportuno proseguire nella attivazione di progetti mirati per

	l'infanzia e sociali	l'infanzia, sulla scorta delle esperienze pregresse. Il servizio di asilo nido dovrà essere mantenuto visti i risultati positivi ottenuti negli ultimi periodi.
7	Politiche istituzionali	Si ravvede la necessità di costruire un rapporto di stretta collaborazione e di confronto tra organi di governo e uffici, per condividere le strategie complessive dell'azione amministrativa dell'ente, nel rispetto della autonomia dei titolari delle posizioni organizzative e delle prerogative degli organi di governo. All'area amministrativa ed al suo responsabile compete il ruolo di coordinamento complessivo tra le diverse aree e gli organi di indirizzo, con funzione particolare di controllo e di regia per i raggiungimento dei due macro obiettivi.

L'individuazione dei risultati attesi

I risultati attesi da parte della amministrazione vengono come di seguito individuati

1	soddisfaccimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo

L'individuazione degli indicatori

Gli indicatori complessivi ai quali attenersi per la valutazione della performance in relazione al raggiungimento dei risultati attesi dalla amministrazione, nei limiti della loro applicabilità alle effettive funzioni svolte, sono così individuati:

N.	Risultati attesi	Indicatori per la valutazione della performance
1	soddisfaccimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi	valutazione del livello di soddisfazione degli utenti sulla base di indagini attivate attraverso il sito e moduli messi a disposizione presso gli uffici comunali congruità degli orari di sportello di apertura al pubblico con il livello di soddisfacimento dei servizi prestati accrescimento dei servizi forniti rispetto al preesistente livelli di copertura giornaliera dei servizi livelli di partecipazione dei cittadini alle attività proposte valutazione livello di cortesia nei rapporti con l'utenza rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo	Partecipazione a riunioni di gruppo e momenti di incontro relazioni, segnalazioni, proposte volte al miglioramento dei servizi e dei criteri di ripartizione del lavoro collaborazione ed interazione a supporto dell'attività lavorativa di colleghi di lavoro in situazione di criticità organizzativa livello di collaborazione e cooperazione interpersonale nell'ambito dell'ufficio e dell'area di appartenenza attività lavorativa e/o sollecitatoria relativa a procedimenti trasversali che coinvolgono più uffici e/o più aree
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso	Inserimenti documentali e informativi per l'aggiornamento del sito web tempistiche di pubblicazione all'albo pretorio on-line degli atti

	l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale	deliberativi pubblicazione sul sito di atti, documenti, relazioni, statistiche, in adempimento ad obblighi normativi
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo	Attività lavorative e collaborative a supporto diretto degli organi di governo Livello di corrispondenza dell'attività lavorativa con le linee di indirizzo degli organi di governo

Gli indicatori per la performance potranno essere aggiornati annualmente in sede di approvazione del P.E.G. in attuazione dell'art. 169 comma 3-bis del D. Lgs. n. 267/2000.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale titolare di posizioni organizzative.

Le schede di valutazione

Titolare posizione organizzativa servizi di polizia municipale - performance organizzativa

N.	Politiche- Obiettivi	Indicatori di valutazione in relazione agli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione ed ai risultati attesi	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell' ente	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati con riferimento a: grado di soddisfazione degli utenti; miglioramento qualitativo dell'organizzazione; qualità e quantità delle prestazioni erogate	10
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell' area	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati con riferimento agli indicatori quantitativi previsti per l'area di appartenenza	15
3	Politiche istituzionali	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati dagli organi di governo.	10

Titolare posizione organizzativa servizi di polizia municipale - performance individuale

N	Politiche - Obiettivi	Indicatori di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell' ente	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate	25
2	Politiche per il servizio	Livello di raggiungimento degli obiettivi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e capacità di ripartizione dei carichi di lavoro tra il personale dell'area di appartenenza	20
3	Politiche istituzionali	Adempimenti individuali attivati per il raggiungimento dell'obiettivo	15
		Entità lavoro straordinario effettuato nell' anno	5

Titolare posizione organizzativa servizi finanziari e tributari - performance organizzativa

N.	Politiche- Obbiettivi	Indicatore di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell' ente	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obbiettivi individuati con riferimento a: grado di soddisfazione degli utenti; miglioramento qualitativo dell'organizzazione; qualità e quantità delle prestazioni erogate	10
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell' area	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obbiettivi individuati, con riferimento agli indicatori quantitativi previsti per l'area di appartenenza	15
3	Politiche istituzionali	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obbiettivi individuati dagli organi di governo	10

Titolare posizione organizzativa servizi finanziari e tributari - performance individuale

N	Politiche - Obbiettivi	Indicatori di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell' ente	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate	25
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell' area	Grado di partecipazione alla gestione e aggiornamento del sito per quanto di competenza diretta e per l'informativa di carattere generale e capacità di ripartizione dei carichi di lavoro tra il personale dell'area di appartenenza	20
3	Politiche istituzionali	Adempimenti individuali attivati per il raggiungimento dell'obbiettivo	15
		Entità lavoro straordinario effettuato nell' anno	5

Titolare posizione organizzativa servizi amministrativi- performance organizzativa

N.	Politiche- Obbiettivi	Indicatore di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell' ente	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obbiettivi individuati con riferimento a: grado di soddisfazione degli utenti; miglioramento qualitativo dell'organizzazione; qualità e quantità delle prestazioni erogate area amministrativa	10
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell' area	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obbiettivi individuati con riferimento agli indicatori quantitativi previsti per l'area di appartenenza	15
3	Politiche istituzionali	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obbiettivi individuati dagli organi di governo	10

Titolare posizione organizzativa servizi amministrativi - performance individuale

N	Politiche - Obiettivi	Indicatori di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell'ente	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate	25
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell'area	Grado di partecipazione alla gestione e aggiornamento del sito per quanto di competenza diretta e per l'informativa di carattere generale e capacità di ripartizione dei carichi di lavoro tra il personale dell'area di appartenenza	20
3	Politiche istituzionali	Adempimenti individuali attivati per il coordinamento complessivo tra le diverse aree e gli organi di indirizzo, con funzione particolare di controllo e di regia per il raggiungimento dei macro obiettivi.	15
		Entità lavoro straordinario effettuato nell'anno	5

Titolare posizione organizzativa servizi demografici- performance organizzativa

N.	Politiche- Obiettivi	Indicatore di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell'ente	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati con riferimento a: grado di soddisfazione degli utenti; miglioramento qualitativo dell'organizzazione; qualità e quantità delle prestazioni erogate area amministrativa	10
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell'area	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati con riferimento agli indicatori quantitativi previsti per l'area di appartenenza	15
3	Politiche istituzionali	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati dagli organi di governo	10

Titolare posizione organizzativa servizi demografici - performance individuale

N	Politiche - Obiettivi	Indicatori di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell'ente	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate	25
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell'area	Grado di partecipazione alla gestione e aggiornamento del sito per quanto di competenza diretta e per l'informativa di carattere generale e capacità di ripartizione dei carichi di lavoro tra il personale dell'area di appartenenza	20
3	Politiche istituzionali	Adempimenti individuali attivati per il coordinamento complessivo tra le diverse aree e gli organi di indirizzo, con funzione particolare di controllo e di regia per i raggiungimento dei macro obiettivi.	15
		Entità lavoro straordinario effettuato nell'anno	5

Titolare posizione organizzativa servizi tecnici - performance organizzativa

N.	Politiche- Obiettivi	Indicatore di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell' ente	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati con riferimento a: grado di soddisfazione degli utenti; miglioramento qualitativo dell'organizzazione; qualità e quantità delle prestazioni erogate	10
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell' area	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati con riferimento agli indicatori quantitativi previsti per l'area di appartenenza	15
3	Politiche istituzionali	Livello di attuazione complessiva delle politiche attivate in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuati dagli organi di governo	10

Titolare posizione organizzativa servizi tecnici - performance individuale

N	Politiche - Obiettivi	Indicatori di valutazione	Valore % di valutazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell' ente	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate	25
2	Politiche generali per la organizzazione della attività dell' area	Grado di partecipazione alla gestione e aggiornamento del sito per quanto di competenza diretta e per l'informativa di carattere generale e capacità di ripartizione dei carichi di lavoro tra il personale dell'area di appartenenza	20
3	Politiche istituzionali	Adempimenti individuali attivati per il raggiungimento degli obiettivi	15
		Entità lavoro straordinario effettuato nell' anno	5

Si intende pienamente acquisita la valutazione favorevole dei titolari di posizioni organizzative in caso di punteggio complessivo ottenuto pari o superiore a 90/100. L'importo massimo della retribuzione di risultato, individuata nella misura del 25% della indennità di posizione, è ridotta percentualmente di 1/90 per ogni punto in meno ottenuto rispetto al valore di 90.

La misurazione e la valutazione della performance ORGANIZZATIVA e individuale del personale non titolare di posizioni organizzative. Area amministrativa

N	Risultati attesi	Indicatori di valutazione	Punti disponibili	Punti attribuiti
1	soddisfazione da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi	valutazione del livello di soddisfazione degli utenti sulla base di indagini attivate attraverso il sito e moduli messi a disposizione presso gli uffici comunali e sulla scorta in via residuale della mancanza di valutazioni negative da parte dell'utenza livelli di copertura giornaliera dei servizi valutazione livello di cortesia nei rapporti con l'utenza	10 10 10	
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo	Partecipazione a riunioni di gruppo e momenti di incontro relazioni, segnalazioni, proposte volte al miglioramento dei servizi e dei criteri di ripartizione del lavoro grado di collaborazione ed interazione nello svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'ufficio	10 10 10	
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale	Inserimenti documentali e informativi per l'aggiornamento del sito web, tempistiche di pubblicazione all'albo pretorio online degli atti deliberativi	10 10	
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo	Attività lavorative e collaborative a supporto diretto degli organi di governo Livello di corrispondenza dell'attività lavorativa con le linee di indirizzo degli organi di governo	10 10	
		Totale	100	
5	Eventuali progetti art. 15 comma 5 ccnl 1.4.1990 previsti da contrattazione decentrata	Realizzato/parzialmente realizzato/ non realizzato	100%	

Granozzo, _____

Il responsabile di area valutatore

La misurazione e la valutazione della performance ORGANIZZATIVA e individuale del personale non titolare di posizioni organizzative. Area amministrativa - Servizi demografici

N	Risultati attesi	Indicatori di valutazione	Punti disponibili	Punti attribuiti
1	soddisfazione da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi	valutazione del livello di soddisfazione degli utenti sulla base di indagini attivate attraverso il sito e moduli messi a disposizione presso gli uffici comunali e sulla scorta in via residuale della mancanza di valutazioni negative da parte dell'utenza livelli di copertura giornaliera dei servizi valutazione livello di cortesia nei rapporti con l'utenza	10 10 10	
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo	Partecipazione a riunioni di gruppo e momenti di incontro relazioni, segnalazioni, proposte volte al miglioramento dei servizi e dei criteri di ripartizione del lavoro grado di collaborazione ed interazione nello svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito	10 10 10	

		dell'ufficio		
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale	Inserimenti documentali e informativi per l'aggiornamento del sito web, pubblicazione guide per gli utenti relative alla gestione degli eventi della vita – servizi per il cittadino	10 10	
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo	Attività lavorative e collaborative a supporto diretto degli organi di governo Livello di corrispondenza dell'attività lavorativa con le linee di indirizzo degli organi di governo	10 10	
		Totale	100	
5	Eventuali progetti art. 15 comma 5 ccnl 1.4.1990 previsti da contrattazione decentrata	Realizzato/parzialmente realizzato/ non realizzato	100%	

Granozzo, _____

Il responsabile di area valutatore

La misurazione e la valutazione della performance ORGANIZZATIVA e individuale del personale non titolare di posizioni organizzative. Area tecnica – personale esterno

N	Risultati attesi	Indicatori di valutazione	Punti disponibili	Punti attribuiti
1	soddisfazione da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi	valutazione del livello di soddisfazione degli utenti sulla base di indagini attivate attraverso il sito e moduli messi a disposizione presso gli uffici comunali e sulla scorta in via residuale della mancanza di valutazioni negative da parte dell'utenza accrescimento dei servizi forniti rispetto al preesistente livelli di copertura giornaliera dei servizi	10 10 10 10	
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo	collaborazione ed interazione a supporto dell'attività lavorativa di colleghi di lavoro in situazione di criticità organizzativa grado di collaborazione e integrazione con personale polizia municipale per gestione eventi e manifestazioni efficienza ed efficacia per la gestione e manutenzione beni demaniali/patrimoniali efficienza ed efficacia per la gestione e manutenzione beni demaniali e delle attrezzature	10 10 10 10	
3	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo	Livello di corrispondenza dell'attività lavorativa con le linee di indirizzo degli organi di governo	10	
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo	Attività lavorative e collaborative a supporto diretto degli organi di governo	10	
		Totale	100	
5	Eventuali progetti art. 15 comma 5 ccnl 1.4.1990 previsti da contrattazione decentrata	Realizzato/parzialmente realizzato/ non realizzato	100%	

Granozzo, _____

Il responsabile di area valutatore

La misurazione e la valutazione della performance ORGANIZZATIVA e individuale del personale non titolare di posizioni organizzative. Area polizia municipale.

N	Risultati attesi	Indicatori di valutazione	Punti disponibili	Punti attribuiti
1	soddisfaccimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi	valutazione del livello di soddisfazione degli utenti sulla base di indagini attivate attraverso il sito e moduli messi a disposizione presso gli uffici comunali e sulla scorta in via residuale della mancanza di valutazioni negative da aprte dell'utenza congruità degli orari di sportello di apertura al pubblico con il livello di soddisfacimento dei servizi prestati valutazione livello di cortesia nei rapporti con l'utenza Attività di servizio mirate alla presenza esterna, a tutela e presidio del territorio	10 10 10 10	
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo	Partecipazione a riunioni di gruppo e momenti di incontro relazioni, segnalazioni, proposte volte al miglioramento dei servizi e dei criteri di ripartizione del lavoro grado di collaborazione ed interazione nello svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito dell'ufficio	10 10 10	
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale	Inserimenti documentali e informativi per l'aggiornamento del sito	10	
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo	Attività lavorative e collaborative a supporto diretto degli organi di governo Livello di corrispondenza dell'attività lavorativa con le linee di indirizzo degli organi di governo	10 10	
		Totale	100	
5	Eventuali progetti art. 15 comma 5 ccnl 1.4.1990 previsti da contrattazione decentrata	Realizzato/parzialmente realizzato/ non realizzato	100%	

Granozzo, _____

Il responsabile di area valutatore

Entro il mese di febbraio di ogni anno i responsabili di area provvederanno alla valutazione della performance organizzativa e individuale del personale della propria area di competenza.

Non rientrano nella valutazione complessiva gli esiti relativi alle iniziative (progetti obbiettivo) per il miglioramento e potenziamento dei servizi non correlati ad aumenti della dotazione organica ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL del 1.4.1999 eventualmente previsti in sede di contrattazione integrativa decentrata, che saranno valutati autonomamente, entro la stessa scadenza, ai fini della erogazione dei compensi specificamente stanziati per la loro realizzazione.

La valutazione del segretario comunale

La valutazione del segretario comunale è attribuita al Sindaco sulla base dei seguenti criteri: 1) attività di collaborazione e assistenza giuridica amministrativa nei confronti dell'ente; 2) partecipazione con funzioni consultive referenti e d'assistenza agli organi di governo del comune; 3) attività di coordinamento complessivo degli uffici e delle aree di responsabilità; 4) capacità di proposizione e di stimolo dell'attività amministrativa; risoluzione delle problematiche, nel rispetto degli obbiettivi specifici e delle normative vigenti. Per ogni criterio di valutazione sono disponibili 25 punti. Al segretario comunale sarà riconosciuta l'indennità di risultato: 1) pari a zero se il punteggio ottenuto non raggiunge 40 punti; 2) pari al 50% se il punteggio ottenuto si colloca tra 41 e 50 punti; 3) pari al 75% se il punteggio ottenuto si colloca tra 51 e 75 punti; 4) pari al 90% se il punteggio ottenuto si colloca tra 76 e 90 punti; pari al 100% se il punteggio ottenuto supera i 90 punti

MODELLO DI RILEVAZIONE LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI
COMUNE DI GRANOZZO CON MONTOICELLO
(da consegnare allo sportello dell'ufficio interessato)

Area	Considerazioni, osservazioni, commenti, suggerimenti
Amministrazione generale Segreteria	
Area servizi demografici	
Area economico finanziaria Ragioneria, contabilità tributi	
Area polizia municipale	
Area tecnica lavori pubblici edilizia privata	

Granozzo con Monticello, _____ Firma, _____

COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

VISTA l'allegata deliberazione n. 56 del 10.12.2021 si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs 267/2000, il seguente parere in merito alla stessa in relazione alle regole tecniche.

favorevole

sfavorevole

con i seguenti rilievi

Il Responsabile del Servizio
- F.to Passaro Dott. Armando -



Letto approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Paglino Dr. Paolo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Passaro Dr. Armando

=====

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267)

Reg. Pubb. n. _____

Certifico io sottoscritto Messo Notificatore che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 23/05/2022 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Il, 23/05/2022

IL MESSO
F.to Maria Pedalino

