



COMUNE DI CORNELIANO D'ALBA

Provincia di Cuneo

All. B) Delibera n. 138 GC/2020

**PIANO DELLA PERFORMANCE
OBIETTIVI**

ANNO 2021

NOTA INTRODUTTIVA

Il Piano delle Risorse e degli Obiettivi è l'atto che conclude l'iter di programmazione sulla base del D.U.P. e del Bilancio 2021/2023 approvati a fine anno 2020 dal Consiglio Comunale di Cornelianò d'Alba.

Questo strumento determina gli obiettivi di gestione dell'Ente, affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai Responsabili dei Servizi.

A seguito delle novità normative apportate con il Decreto Legge n. 174/2012 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 213/2012), il P.R.O. unifica organicamente in sé il Piano Dettagliato degli Obiettivi (di cui all'articolo 108, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267/2000) ed il Piano della Performance (di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009). Tale unificazione è attuata al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Amministrazione.

Il Decreto Legislativo n. 118/2011, integrato con il Decreto Legislativo n. 126/2014, ha introdotto importanti disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio degli enti locali. Tale articolata normativa ha riguardato anche il PEG/P.R.O., per il quale è precisato che deve essere deliberato in coerenza sia con il Bilancio di previsione, sia con il Documento Unico di Programmazione (DUP), declinando in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP.

I contenuti del Piano sono quindi la risultante di un processo partecipato che coinvolge la Giunta e le posizioni apicali dell'Ente. Esso, pertanto, rappresenta lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e Responsabili dei servizi.

Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

*A seguito dell'approvazione del nuovo CCNL, l'Amministrazione comunale dovrà dotarsi di un **rinnovato** "sistema permanente di valutazione delle performances".*

Esso assumerà come presupposti e come già in atto, la definizione degli obiettivi e delle fasi del ciclo di gestione della performance, nonché l'effettuazione dell'attività di misurazione delle performance, sia organizzativa che individuale.

Tale misurazione, quindi, dovrà riconsiderare i criteri che, come già accade, si traducono in apposite schede di valutazione e riguardare tutti i livelli dell'Ente: dalla valutazione del Segretario Comunale e dei Responsabili dei servizi alla produttività del personale dipendente.

Il carattere triennale, poi, rafforza il collegamento con il Piano dell'Anticorruzione nonché con il programma triennale per la trasparenza e l'integrità che ne costituisce una sezione. Gli obiettivi indicati nel Piano sono collegati alla programmazione della P.A., che viene ad essere definita in via generale nel piano performance e negli analoghi strumenti di programmazione dell'Ente.

Gli obiettivi inseriti nel Piano delle performance, al fine di consentire una corretta valutazione e misurazione della performance, sia organizzativa che individuale, devono essere conformi a quanto previsto dall'art. 5, c. 2 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ossia:

“ 2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.”

Anche per tale motivo, i cd. “ mini-enti” sono tenuti a redigere il piano della performance anche se, data la ridotta dimensione dell'Ente stesso, con una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, possono effettuare una programmazione minimale, ma comunque necessaria in quanto le norme in materia non ne hanno previsto l'esenzione.

Pertanto la mancata adozione del piano performance comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili dei servizi, qualora spettante.

Si ribadisce, però, che in un Ente come Corneliano d'Alba, l'obiettivo fondamentale è quello di garantire la qualità e la continuità dei servizi di competenza, anche se decisamente difficoltoso, visto il costante aumento della mole di lavoro.

SERVIZIO FINANZIARIO, TRIBUTI ED AMMINISTRAZIONE GENERALE

**RESPONSABILE DEI SERVIZI: DOTT. CARAFA VINCENZO – SEGRETARIO
COMUNALE**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – STRATEGICA 2021

- 1) Mantenimento del livello di qualità dei servizi offerti alla popolazione
- 2) Collaborazione con gli uffici per la gestione delle spese dei singoli servizi
- 3) Contenimento della spesa corrente ricorrendo a processi di razionalizzazione della stessa, ove possibile
- 4) Garantire equità fiscale mediante recupero della base imponibile con la corretta partecipazione di tutti i contribuenti
- 5) Raggiungimento degli obiettivi di politica economico-finanziaria.

OBIETTIVI GESTIONALI 2021

- OBIETTIVI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Denominazione progetti	Peso	Indicatori/Risultato atteso
		Efficacia, Efficienza, Economicità, Rispetto tempistiche
1) Controllo funzionamento e responsabilità dei Servizi dell'Unione "Colline del Riddone". Coordinamento personale dei 2 Comuni.	50	Tempistica: dal 01.01.2021
2) Completamento organico Uffici Comunali. Coordinamento tra Uffici e personale.	25	Tempistica: dal 01.01.2021
3) Aggiornamento Regolamenti Comunali.	25	Tempistica: dal 01.01.2021

SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA- URBANISTICA e LL.PP. – MANUTENZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE

RESPONSABILE DEI SERVIZI: MINA GEOM. STEFANIA

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - STRATEGICA 2021

- 1) Miglioramento tempestività e livello di qualità dei servizi offerti alla popolazione.
- 2) Assicurare con prontezza la manutenzione del demanio e del patrimonio comunale, *anche attraverso il lavoro del Cantoniere com.le*;
- 3) Priorità agli interventi di manutenzione straordinaria dei beni e del demanio comunale, atti a scongiurare qualsiasi problema per la sicurezza della cittadinanza;
- 4) Rispettare la pianificazione del territorio operando in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia e dagli strumenti di pianificazione comunali;
- 5) Studio e formazione della normativa di settore, in continua evoluzione, in modo da offrire una pronta risposta ai cittadini ed agli Amministratori.

Gli obiettivi gestionali, in particolar modo la voce n. 4 assegnata al Responsabile costituiscono anche obiettivo di performance collettiva per il personale addetto al servizio.

OBIETTIVI GESTIONALI 2021

- OBIETTIVI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Denominazione progetti	Peso	Indicatori
		Efficacia, Efficienza, Economicità, Rispetto tempistiche
1) Rinnovo C.P.I. Impianto Sportivo.	20	Tempistica: dal 01.01.2021
2) Riorganizzazione di gestione archivio Atti comunali con conseguente sistemazione nei locali di Via C. Pavese.	20	Spostamento archivio (non storico) Tempistica: dal 01.01.2021
3) Gestione opere oo.pp come da programma.	20	Tempistica: dal 01.01.2021
4) Completamento iter Piano colore.	20	Tempistica: dal 01.01.2021
4) Riduzione tempi di istruttoria pratiche amministrative Ufficio Tecnico per favorire richieste della popolazione.	20	Tempistica: dal 01.01.2021

**SERVIZI PERSONALE, SOCIO ASSISTENZIALE, SCOLASTICO-
CULTURALE, DEMOGRAFICI, AGRICOLTURA**

**RESPONSABILE DEI SERVIZI: DOTT. CARAFA VINCENZO - SEGRETARIO
COMUNALE**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - STRATEGICA 2021

- 1) Mantenimento del livello di qualità dei servizi
- 2) Anticorruzione e trasparenza. Rispetto della normativa di settore e controllo sull'applicazione della stessa da parte del personale dipendente
- 3) Adempimenti sulla Privacy, alla luce del nuovo Regolamento Europeo in materia di Data Protection (GDPR);
- 4) Promozione turistica del territorio, anche per il tramite delle locali Associazioni
- 5) Iniziative di sostegno a favore delle fasce più deboli della popolazione, in particolare della giovanile e di quelle economicamente disagiate
- 6) Collaborazione con le Istituzioni scolastiche sulle varie tematiche e problematiche in relazione alle locali scuole.

OBIETTIVI GESTIONALI 2021

• OBIETTIVI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE:

Denominazione progetti	Peso	Indicatori
		Efficacia, Efficienza, Economicità, Rispetto tempistiche
<p>1) Sostegno iniziative settore socio assistenziale e scolastiche; sostegno iniziative a favore popolazione scolastica nel periodo estivo (estate ragazzi, estate lavoro, stages....);</p> <p>Studio ed istruttori per eventuale istituzione del servizio di trasporto alunni.</p>	15	<p>Espletamento procedure per sostegno locazione, corresponsione assegni di maternità e nucleo familiare; Estate lavoro....50%</p> <p>Espletamento procedura di aggiudicazione servizio in concessione trasporto scolastico 50%</p>
<p>2) A seguito della sottoscrizione del CCNL 21.05.18, è necessario provvedere ad un adeguamento dei regolamenti comunali in materia di personale. In particolar modo bisogna regolamentare un nuovo sistema di valutazione dei dipendenti che preveda, in base alle novità introdotte dal CCNL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le procedure ed i criteri generali per il conferimento/ revoca degli incarichi delle posizioni organizzative e per la determinazione ed erogazione della relativa retribuzione di posizione e risultato - i criteri generali per l'erogazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale - modalità di attribuzione delle differenziazioni del premio individuale - la definizione dei criteri e delle modalità di attribuzione di nuove progressioni economiche - i criteri per la corresponsione delle diverse indennità e compensi previste dal contratto (indennità condizioni di lavoro, indennità servizio esterno, indennità di funzione, compensi per specifiche responsabilità ecc). 	30	<p>Approvazione prima della sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo : 100%</p>
<p>3) Collaborazione con il Servizio di Polizia Amministrativa-Vigilanza nella organizzazione e gestione della tradizionale " Fiera di San Carlo".</p>	15	<p>-Collaborazione alla preparazione dei moduli di manifestazione di interesse da inviare ai vari espositori;</p> <p>- registrazione delle adesioni e assegnazione dei posti nella giornata di Fiera: accoglienza degli espositori, verifica dei documenti e sistemazione nei posti assegnati :</p> <p>100% Novembre 2021</p>

4) Studio novità legislative nel settore; aggiornamento Piano dell'anticorruzione e della trasparenza 2021-2023.	15	Redazione, approvazione, pubblicazione : 100%
5) Riorganizzazione Personale Comunale.	25	Rispetto tempistiche e redazione atti necessari ed obbligatori : 100%