



COMUNE DI PIANA CRIXIA

Provincia di Savona

DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 32 - Registro Delibere

OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021/2022/2023 CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2022/2023.

L'anno **DUEMILAVENTUNO** addì **DODICI** del mese di **MAGGIO** alle ore **18,00** nella sede comunale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**.

Si specifica che in attuazione dei DPCM 08/03/2020 e 09/03/2020, la seduta si svolge nel rispetto della distanza minima di sicurezza tra i presenti.

Risultano:

		PRESENTE IN SEDE	PRESENTE IN VIDEOCONFERENZA	ASSENTE
Sindaco	TAPPA Massimo	X		
Assessore	MARINI Manuel	X		
Assessore	VIAZZO Francesco	X		

Partecipa, in videoconferenza, il Segretario Comunale Reggente Dott.ssa **BAGNASCO Paola Piera**

Il Sig. **TAPPA Massimo**, Sindaco, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno.

OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021/2022/2023 CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2022/2023.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. 23/06/2011 n. 118 recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi";

VISTO il D.Lgs. 10/08/2014 n. 126 ad oggetto: "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42";

VISTO l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000, nel testo modificato da dall'art. 74 del D.Lgs. n. 118/2011, introdotto dal D.Lgs. n. 126/2014, il quale stabilisce che:

"1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa.

Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

2. Nel PEG le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione, e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157.

3. L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis.

3-bis. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG".

CONSIDERATO che questo Comune non è obbligato alla redazione del PEG con le modalità di cui all'art. 169, commi 1 e 2 del succitato D.Lgs. n. 267/2000, ma che, tuttavia, si è reputato opportuno provvedere in merito in quanto rimane fermo l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis del medesimo D.Lgs. n. 267/2000.

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 28 del 16/04/2021, esecutiva, con la quale veniva approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2021/2023 - Parte Contabile;

RICHIAMATI i seguenti decreti con i quali il Sindaco ha conferito gli incarichi di responsabili di servizio dell'ente:

- n. 06/2019 del 03/06/2019 con il quale il Sig. TAPPA Massimo - Sindaco è stato nominato Responsabile del Servizio Tecnico;
- n. 03/2021 del 29/01/2021 con il quale la Dott.ssa GRANATA Ambra Giuliana è stata nominata Responsabile del Servizio Demografico - Tributi;
- n. 02/2021 del 29/01/2021 con il quale la Dott.ssa ROSSO Denise è stata nominata Responsabile del Servizio Finanziario - Affari Generali;

VISTO il D.Lgs. n. 74 del 25/05/2017, recante "Modifiche al D.Lgs. 27/10/2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della L. 07/08/2015 n. 124", riguardante la valutazione della performance dei lavoratori pubblici, ove viene stabilito, in particolare:

- **PREMIALITA'**: Il rispetto delle norme in tema di valutazione sarà condizione necessaria per l'erogazione di premi e per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale ed il conferimento degli incarichi dirigenziali. La valutazione negativa delle performance rileverà ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, oltre che a fini disciplinari;
- **MISURA DELLA PERFORMANCE**: Ogni singola amministrazione dovrà valutare la performance con riferimento all'amministrazione nella globalità, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si suddivide, nonché ai singoli dipendenti o team
- **OIV**: Gli Organismi indipendenti di valutazione, saranno chiamati a riscontrare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi pianificati nell'intervallo temporale di riferimento, segnalando eventuali interventi correttivi.
- **CITTADINI**: Riconosciuto un ruolo attivo dei destinatari dell'azione pubblica nella valutazione della performance organizzativa.
- **DIRIGENTI**: Nell'accertamento della performance individuale del dirigente è assegnata priorità agli esiti della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno la gestione. L'eventuale rilevazione di una performance negativa spiegherà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale e, limitatamente ad alcune fattispecie, per gli illeciti deontologici.
- **SANZIONI**: Previste per la mancata adozione del Piano della performance.

RITENUTO, in attesa di adeguare il proprio Ordinamento ai principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, nel testo novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, di approvare il Piano della Performance 2021/2022/2023, allegato alla presente;

DATO ATTO che il suddetto Piano è stato trasmesso all'O.I.V., Dott. RAUSO Giuseppe, il quale ha espresso parere favorevole;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 25/05/2017 n. 74;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento di contabilità;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario ed in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, resi ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. 267/2000;

AD unanimità di voti espressi ai sensi di legge,

DELIBERA

PER le motivazioni indicate nella premessa che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

DI APPROVARE il Piano della Performance 2021/2022/2023, nelle more dell'adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009, nel testo novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, ad integrazione della propria deliberazione n. 28 del 16/04/2021 ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2021/2023 - Parte contabile";

DI DARE ATTO che il suddetto Piano è stato trasmesso all'O.I.V., Dott. RAUSO Giuseppe, il quale ha espresso parere favorevole;

DI COMUNICARE copia del presente provvedimento ai Responsabili di Servizio dell'Ente;

DI DARE ATTO che la presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio On-Line, verrà trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

DI DICHIARARE la presente deliberazione, con votazione unanime e separata, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. 267/2000.



COMUNE DI PIANA CRIXIA
Provincia di Savona

INTEGRAZIONE PIANO ESECUTIVO
DI GESTIONE (P.E.G.)
2021/2022/2023
CON IL PIANO PERFORMANCE
2021/2022/2023

Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale, introdotto e disciplinato dal D.Lgs. n. 150/2009 e successivo D.Lgs. n. 33/2013.

Il sistema di misurazione della performance è stato oggetto di integrale revisione con il D.Lgs n. 74 del 25/05/2017, emanato in attuazione della L. 07/08/2015 n. 124.

Con il presente documento si mantengono i sistemi di valutazione in essere, in attesa dell'emanazione degli indirizzi e degli appositi modelli definiti dal Dipartimento delle Funzioni Pubbliche ai sensi del D.Lgs n. 74/2017 e in attesa dell'adeguamento dell'ordinamento comunale ai principi contenuti nel medesimo decreto.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio, e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione.

Territorio e Strutture		
SUPERFICIE Kmq. 29,59		
RISORSE IDRICHE		
* Laghi n° 0		
* Fiumi e Torrenti n° 2		
STRADE		
* Statali km. 3,5	* Provinciali km. 10	* Comunali km. 30,40
* Vicinali km. 50,60	* Autostrade km. 0,00	

Segue una tabella sull'andamento demografico della popolazione residente nel Comune di Piana Crixia tra il 2015 ed il 2020:

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Popolazione da 0 a 18 anni	Popolazione da 19 a 65 anni	Popolazione da 66 anni e oltre
2015	31 dicembre	788	73	485	230
2016	31 dicembre	806	77	490	239
2017	31 dicembre	807	78	489	240
2018	31 dicembre	806	77	490	239
2019	31 dicembre	793	76	492	225
2020	31 dicembre	783	75	480	228

Per quanto concerne gli organi di indirizzo politico, essi sono costituiti dal Consiglio Comunale e dalla Giunta Comunale.

Il rinnovo della costituzione degli stessi è avvenuto a seguito delle elezioni amministrative del 26 maggio 2019. Il Sindaco eletto è il Sig. TAPPA Massimo.

La Giunta ha i seguenti componenti, oltre al Sindaco, nominati con decreto sindacale n. 5/2019 del 03/06/2019, costituita da:

1. Vicesindaco e Assessore Sig. Manuel Marini
2. Assessore Sig. Francesco Viazzo

Il Consiglio si compone di n. 10 Consiglieri più il Sindaco (la convalida degli eletti è avvenuta con la delibera consiliare n. 15 del 06/06/2019).

La dotazione organica dell'Ente dal 09 Ottobre 2020 è così composta:

AREA FINANZIARIA

"Istruttore Direttivo" - Categoria "D" N. 1 posto coperto

AREA TECNICA

- Settore: LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI

"Istruttore Direttivo" - Categoria "D" N. 1 posto part time al 50 vacante

"Autista Scuolabus" - Categoria "B3" N. 1 posto vacante

"Conduttore M.O.C." - Categoria "B3" N. 1 posto coperto

"Collaboratore Amministrativo" - Categoria "B3" N. 1 posto coperto

- Settore: PARCHI E AMBIENTE

"Istruttore Amministrativo/Tecnico" - Categoria "C" N. 1 posto coperto

AREA DEMOGRAFICA-TRIBUTI

"Istruttore Direttivo" - Categoria "D" N. 1 posto coperto

"Collaboratore amministrativo" - Categoria "B" N. 1 posto part time al 66,67% vacante

AREA VIGILANZA

"Agente di Polizia Municipale" - Categoria C" N. 1 posto vacante

L'organizzazione del Comune è articolata nei seguenti settori e servizi:

AREA AMMINISTRATIVA-AFFARI GENERALI

RESPONSABILE: Denise ROSSO

UFFICI:

Segreteria-contratti-protocollo

Servizi sociali

Commercio

Servizio messi comunali

AREA DEMOGRAFICO-TRIBUTI

RESPONSABILE: Ambra Giuliana GRANATA

UFFICI:

Servizio demografico

Servizio tributi

AREA TECNICA E TECNICO-MANUTENTIVA

RESPONSABILE: Massimo TAPPA - Sindaco

UFFICI:

Servizio lavori pubblici

Servizio Urbanistica

Servizio Parchi e Ambiente

AREA ECONIMICO FINANZIARIA

RESPONSABILE: Denise ROSSO

UFFICI:

Gestione economica-finanziaria-programmazione-provveditorato e controllo di gestione

Gestione beni demaniali e patrimoniali

Risorse umane

PRESENTAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della performance viene adottato ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 che configura il ciclo della performance come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale.

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance e definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della stesa.

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, si riallaccia, pertanto, al:

- *Documento Unico di Programmazione 2021/2023 aggiornato, approvato con deliberazione di C.C. n. 08 in data 16/04/2021;*
- *Bilancio di Previsione 2021/2023, approvato con deliberazione di C.C. n. 09 in data 16/04/2021;*
- *Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2021/2023 - Parte Contabile, approvato con deliberazione di G.C. n. 28 in data 16/04/2021;*
- *Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con deliberazione di G.C. n. 25 in data 31/03/2021.*

La finalità del Piano è quella di individuare gli obiettivi dell'Ente, definire gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché assegnare ad ogni obiettivo delle risorse (umane e finanziarie) e individuare le azioni specifiche necessarie al suo raggiungimento. Attraverso il Piano il Comune rende partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Ente si è prefissato garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa e ampia diffusione presso i soggetti amministrati.

Inoltre, come si evince dalle Linee guida dettate dall'ANAC con delibera n. 6/2013 e con la determinazione n. 12 del 28/10/2015 (avente ad oggetto l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione), deve esserci connessione e raccordo tra il Piano della trasparenza e Piano della Performance.

Il Piano della Performance per gli anni 2021-2022-2023 ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 e dell'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. viene suddiviso in una parte descrittiva e in una parte contabile.

Si ribadisce, a tal proposito, che con deliberazione n. 28 in data 16/04/2021, veniva approvato il P.E.G. - PARTE CONTABILE e assegnate le risorse ai Responsabili in attesa della predisposizione del presente Piano.

Nella parte descrittiva vengono indicati:

- a) *La modalità di valutazione delle performance*
- b) *Per ciascuna area:*
 - *Le linee di attività dell'indirizzo;*
 - *Gli obiettivi di mantenimento e relativi indicatori;*
 - *Gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori.*

OBIETTIVI ASSEGNATI

Gli obiettivi assegnati al personale responsabile di settore ad al Segretario Comunale sono descritti di seguito.

Per ciascun obiettivo sono stati individuati, l'indicatore, la pesatura, il settore coinvolto, il servizio, gli Uffici e il Responsabile.

La determinazione degli obiettivi deriva da un aggancio sistematico al P.E.G. compatibilmente con le risorse umane e finanziarie di cui dispone il Comune.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni) e finanziarie già assegnate ad ogni settore con la parte finanziaria del P.E.G..

Nella parte descrittiva vengono indicati:

- a) La modalità di valutazione delle performance
- b) Per ciascun settore:
 - Le linee di attività dell'indirizzo;
 - Gli obiettivi di mantenimento e relativi indicatori;
 - Gli obiettivi strategici ed i relativi indicatori.

LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Premessa:

La valutazione delle performances viene svolta con le seguenti modalità.

Assegnazione pesi e sistema di calcolo:

Viene determinato un tetto massimo di punteggio, detta soglia complessiva massima è stata identificata con un valore pari a 1.000.

Questi 1.000 punti sono ripartiti in funzione di due tipologie di obiettivi raggiungibili dal dipendente e della sua tenuta comportamentale/professionale. La divisione adottata trova riscontro nel seguente elenco:

OBIETTIVI DI MANTENIMENTO	PUNTI 200
OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI	PUNTI 500
FATTORI COMPORTAMENTALI - PROFESSIONALI	PUNTI 300

Al fine di determinare o meno il raggiungimento degli obiettivi, e dei fattori comportamentali, caratterizzanti l'operato del dipendente vengono altresì stabilite delle soglie minime di punteggio, al raggiungimento delle quali il soggetto avrà diritto integralmente alle incentivazioni stabilite.

OBIETTIVI DI MANTENIMENTO	PUNTEGGIO MINIMO 150
OBIETTIVI STRATEGICI - OPERATIVI	PUNTEGGIO MINIMO 400
FATTORI COMPORTAMENTALI - PROFESSIONALI	PUNTEGGIO MINIMO 200

Si ripete che, per il ricevimento integrale del premio, è necessario raggiungere tutte e tre le soglie minime, nel caso in cui non se ne raggiungessero alcune ecco il meccanismo penalizzante applicato:

UNA SOGLIA NON RAGGIUNTA	RIDUZIONE DELLE INCENTIVAZIONI DEL 20%
DUE SOGLIE NON RAGGIUNTE	RIDUZIONE DELLE INCENTIVAZIONI DEL 40%
TRE SOGLIE NON RAGGIUNTE	RIDUZIONE DELLE INCENTIVAZIONI DEL 100%

La ripartizione dei punteggi viene ulteriormente suddivisa in modo da permettere una determinazione analitica del risultato.

Modalità di valutazione dei fattori comportamentali e professionali: punti max. 300 min. 200

FATTORE COMPORTAMENTALE	PUNTEGGIO MASSIMO
<u>Capacità gestione tempo libero:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di valutare le esigenze • Identificazione delle priorità • Capacità a non procrastinare soluzioni, problemi complessi e non graditi 	40
FATTORE COMPORTAMENTALE	PUNTEGGIO MASSIMO
<u>Capacità di gestione/collaborazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di creazione di un clima partecipativo • Scambio di informazioni 	60
<u>Capacità di rispettare le regole:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza delle normative e delle regole • Tempestività nell'aggiornamento normativo 	60
<u>Capacità di promuovere e gestire l'innovazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilità ed apertura a nuove idee dell'Amministrazione Comunale, del Segretario Comunale e dei Colleghi. • Utilizzo procedure informatiche e strumenti di altra tecnologia 	40
<u>Capacità di gestire il controllo sui propri compiti:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di lavoro per obiettivi • Pianificazione delle attività 	50
<u>Controllo dell'integrazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Grado di collaborazione con altri settori • Disponibilità ad incarichi non riconducibili ad attività di competenza 	50

VALUTAZIONE INDIVIDUALE E DI GRUPPO

Al personale dipendente, non Responsabile di Area, viene erogato il 20% della produttività quale risultato per l'impegno di gruppo, certificati dall'Organismo di Valutazione, mentre il restante 80% viene erogato dai Responsabili di Area mediante il sistema disciplinato nella parte finale del presente documento intitolata "Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti".

Obiettivi Monitoraggio e Rendicontazione

Monitoraggio:

La fase di monitoraggio rappresenta un momento essenziale non solo per valutare lo stato di attuazione degli obiettivi, ma anche perché può rappresentare l'occasione per uno scambio con gli organi di indirizzo ed eventualmente ricalibrare l'azione intrapresa.

Si opererà con una verifica finale nell'anno successivo, sulla scorta di due schede, rispettivamente, una per la valutazione del Segretario Comunale e l'altra per la valutazione dei Responsabili di Servizio. La valutazione avverrà sulla scorta di una relazione finale predisposta da ciascun Responsabile.

La responsabilità degli uffici e dei servizi è stata così attribuita:

- *Area Demografica/Tributi: GRANATA Ambra Giuliana nominata con decreto n. 03/2021 del 29/01/2021 per il periodo dal 01/02/2021 al 31/01/2024;*
- *Area Economico-Finanziaria e Area Amministrativa/Affari Generali: ROSSO Denise - nominata con decreto n. 02/2021 del 29/01/2021;*
- *Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva: TAPPA Massimo - Sindaco, nominato con decreto n. 06/2019 del 03/06/2019.*

Relazione sulla prestazione:

La Relazione consuntiva della Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente.

La relazione consuntiva sulla Performance, predisposta dall'Organismo di Valutazione viene trasmessa al Sindaco e alla Giunta Comunale al fine di verificare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati. Essa viene approvata con deliberazione della Giunta Comunale.

SETTORI E SOGGETTI COINVOLTI
LINEE DI ATTIVITA'
OBIETTIVI DI MANTENIMENTO E RELATIVI INDICATORI
OBIETTIVI STRATEGICI E RELATIVI INDICATORI

SEGRETERIA COMUNALE

SEGRETARIO COMUNALE:

Risorse umane assegnate in modo parziale:

- **GRANATA Ambra Giuliana Responsabile Area Demografica - Tributi dal 01/02/2021 al 31/01/2024**
- **TAPPA Massimo - Sindaco - Area Tecnica e Tecnico-Manutentiva**
- **ROSSO Denise Responsabile Area Affari Generali ed Area Economico Finanziaria dal 01/02/2021 al 31/01/2024**

PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO

Linee di Attività del servizio:

Coordinamento nella predisposizione dei documenti di programmazione dell'ente; attività di supporto degli organi politici; attività di supporto al Nucleo di Valutazione - adempimenti connessi alle Società Partecipate.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Linee di Attività del servizio:

Attività di supporto al Segretario Comunale nella elaborazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza; attività di supporto nel coordinamento per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

CONTROLLO AMMINISTRATIVO SUCCESSIVO SUGLI ATTI

Linee di attività del servizio

Attività di supporto al Segretario nelle attività semestrali di controllo amministrativo successivo degli atti amministrativi.

Obiettivi di mantenimento:

Indicatori

1. **Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti: MAX 50 PUNTI**
Riduzione di 2 punti per ogni negligenza valutata non lieve
2. **Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini con particolare sforzo teso a creare interventi di ottimizzazione dell'organizzazione degli stessi, riducendo i tempi di attesa: MAX 50 PUNTI**
Riduzione di 2 punti per ogni interruzione e/o malfunzionamento
3. **Adeguamento costante delle relative pagine del sito WEB comunale con inserimento delle informazioni richieste. Proposte innovative volte ad agevolare i servizi dei cittadini: MAX 50 PUNTI**
4. **Immediato recepimento delle innovazioni legislative anche con la collaborazione tra i diversi settori: MAX 50 PUNTI**
Riduzione di 10 punti per mancato recepimento immediato

Obiettivi strategici operativi:

2021

Punti: max. 500 minimo 400

- *Collaborazione nella gestione dell'organizzazione dell'Ente e dei servizi a seguito del perdurare dell'emergenza sanitaria generata dalla diffusione del virus COVID-19: **MAX 300 PUNTI***
- *Snellimento dell'attività amministrativa mediante l'applicazione di procedure informatiche anche a seguito del perdurare dell'emergenza sanitaria generata dalla diffusione del virus COVID-19: **MAX 200 PUNTI***

2022

Punti: max. 500 minimo 400

- *Pianificazione e applicazione generalizzata di procedure informatiche nella produzione, comunicazione e diffusione di tutti gli atti del Comune: **MAX 400 Punti***
- *Stesura di norme per il coordinamento e ottimizzazione del funzionamento dell'attività fra i vari settori del Comune: **MAX 100 PUNTI***

2023

Punti: max. 500 minimo 400

- *Approfondimento normativa riguardante tutta l'attività comunale: **MAX 300 PUNTI***
- *Controllo e verifica processi di informatizzazione comunale: **MAX 200 PUNTI***

AREA AMMINISTRATIVA - AFFARI GENERALI

RESPONSABILE: ROSSO Denise - P.O. Categoria D1

SEGRETERIA - CONTRATTI - PROTOCOLLO

Risorse umane:

Collaborazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Area Tecnica - Lompi Sabrina - Categoria B5

LINEEE DI ATTIVITA':

- 1. Organizzazione e gestione delle determinazioni di impegno e liquidazione nell'ottica della massima semplificazione amministrativa gestendo il budget affidato secondo i principi di economicità, efficacia ed efficienza.*
- 2. Gestione Segreteria degli organi collegiali.*
- 3. Gestione dei contratti - stipula contratti di competenza.*
- 4. Gestione del protocollo informatico.*

SERVIZI SOCIALI

Risorse umane:

Collaborazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Area Tecnica - Lompi Sabrina - Categoria B5

LINEEE DI ATTIVITA':

- 1. Gestione rapporti con il Comune di Cairo Montenotte, Ente capofila della Convenzione per la gestione associata dei servizi sociali tra i Comuni dell'A.T.S. n. 25.*
- 2. Gestione servizi sociali esclusi dall'ambito della Convenzione sopra citata (servizi extradistrettuali).*
- 3. Rendicontazione per gli interventi a carattere sociale da inviare alla Regione (fondo sociale affitti).*
- 4. Gestione borse di studio di cui alla L.R. n. 15/2006 con formazione di graduatorie in base alle domande presentate e erogazione dei contributi concessi dalla Regione Liguria.*

COMMERCIO

Risorse umane:

Collaborazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Area Tecnica - Lompi Sabrina - Categoria B5

LINEE DI ATTIVITA':

- 1. Collaborazione con l'Ufficio Suap di Millesimo per la gestione delle attività economiche.*
- 2. Regolamento del servizio.*
- 3. Concertazione con le Associazioni di categoria.*

SERVIZIO MESSI COMUNALI

Risorse umane:

Collaborazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Area Tecnica - Lompi Sabrina - Categoria B5 - Nominata Messo Comunale con Decreto n. 05/2020 del 14/10/2020

N. 1 Istruttore Direttivo Area Finanziaria - Rosso Denise - Categoria D1 - Nominata sostituto del Messo Comunale con Decreto n. 05/2020 del 14/10/2020

LINEE DI ATTIVITA':

- 1. Notifiche atti vari.*

OBIETTIVI
Obiettivi di mantenimento:

- *Protocollo in entrata e in uscita.*
- *Predisposizione buste e spedizione della corrispondenza.*
- *Prenotazione di visite mediche servizio trasporto anziani e/o pratiche amministrative similari quando è assente l'assistente sociale.*
- *Gestione e servizi socio-assistenziale per la parte di competenza del Comune.*
- *Sportello genitori, adolescenti e famiglie in collaborazione alle varie cooperative accreditate*
- *Iter procedurale per pratiche varie INPS, sportello Fondo Sostegno Affitti, domande agevolazioni bonus gas, energia, riscaldamento ecc.*
- *Iter procedurale per concessione contributi economici ad Associazioni presenti nel Comune di carattere ordinario e/o straordinario.*
- *Attivazione servizi educativi di sostegno alle famiglie.*
- *Organizzazione e coordinamento del servizio scuolabus per alunni e studenti delle scuole dell'obbligo del Comune.*
- *Aggiornamento sito internet per la parte di competenza*
- *Pubblicazione all'albo pretorio on line degli atti amministrativi di competenza*
- *Gestione pratiche attività commercio.*
- *Accertamenti in ordine alle attività edilizia, sanitaria, ecc.*
- *Predisposizione ordinanze viabilità e varie.*
- *Effettuazione notifiche di atti vari.*
- *Gestione deposito atti nella Casa Comunale*

Indicatori:

1. *Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti relativi ai rapporti con gli organi Istituzionali interni (Consiglio Comunale, Giunta Comunale e Sindaco) ed esterni: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 2 punti per ogni negligenza valutata non lieve
2. *Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini con particolare sforzo teso a creare interventi di ottimizzazione dell'organizzazione degli stessi, riducendo i tempi di attesa: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 2 punti per ogni interruzione e/o malfunzionamento
3. *Adeguamento costante delle relative pagine del sito WEB comunale con inserimento delle informazioni richieste. Proposte innovative volte ad agevolare i servizi dei cittadini: **MAX 50 PUNTI***
4. *Immediato recepimento delle innovazioni legislative con la collaborazione tra le diverse aree: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 10 punti per mancato recepimento immediato

Obiettivi strategici operativi

2021

Punti max. 500 minimo 400

- *Predisposizione atti concernenti la gestione dell'emergenza sanitaria a seguito del perdurare della emergenza sanitaria generata dalla diffusione del virus COVID-19: **MAX 200 PUNTI***
- *Processo di digitalizzazione dell'Ente mediante adesione e integrazione di servizi digitali del Comune sull'AppIO e l'abilitazione di servizi online con accesso mediante SPID: **MAX 200 PUNTI***

- *Prosecuzione aggiornamento sito internet del Comune per la parte di competenza: **MAX 100 PUNTI***

2022

Punti max. 500 minimo 400

- *Prosecuzione processo di digitalizzazione dei servizi dell'Ente: **MAX 200 PUNTI***
- *Prosecuzione aggiornamento sito internet del Comune per la parte di competenza: **MAX 300 PUNTI***

2023

Punti max. 500 minimo 400

- *Prosecuzione processo di digitalizzazione dei servizi e degli atti dell'Ente **MAX 300 PUNTI***
- *Prosecuzione aggiornamento sito internet del Comune per la parte di competenza: **MAX 200 PUNTI***

AREA DEMOGRAFICA-TRIBUTI

RESPONSABILE: GRANATA Ambra Giuliana - P.O. Categoria D1 dal 01/02/2021 al 31/01/2024

SERVIZI DEMOGRAFICI

LINEE DI ATTIVITA':

1. Servizio anagrafe
2. Elettorale
3. Servizio Stato Civile
4. Leva

SERVIZIO TRIBUTI

LINEE DI ATTIVITA':

1. Gestione dei tributi e delle altre entrate di competenza.
2. Espletamento gara di appalto o altro per combattere l'evasione tributaria anche con la finalità di osservare i termini prescrizionali.
3. Gestione dei rapporti con i concessionari - Emissione avvisi di liquidazione accertamento -
4. Gestione del Contenzioso.

OBIETTIVI

Obiettivi di mantenimento

- Tenuta e aggiornamento dei registri di stato civile.
- Tenuta e aggiornamento del registro della popolazione.
- Tenuta e aggiornamento delle liste di leva e dei ruoli matricolari.
- Rilascio di certificazioni.
- Adempimenti amministrativi relativi alle statistiche demografiche.
- Trasmissione dati INA-SAIA.
- Tenuta registri A.I.R.E.
- Pratiche divorzio.
- Pratiche relative alle unioni civili in osservanza alla nuova normativa.
- Permessi di seppellimento.
- Eventuali indagini ISTAT.
- Gestione del rilascio delle attestazioni di soggiorno ai cittadini Comunitari.
- Gestione ISTAT per il settore di competenza.
- Gestione delle entrate tributarie: attività di accertamento, riscossione, elaborazione, ecc.;
- Rapporti con i contribuenti per le diverse imposte, tariffe e canoni;
- Attività di accertamento, riscossione, elaborazione, invio questionari, ecc., ed adempimenti connessi in materia di tributi.

Indicatori:

1. Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti relativi ai rapporti con gli organi istituzionali interni (Consiglio Comunale, Giunta Comunale e Sindaco) ed esterni: **MAX 50 Punti**
Riduzione di 2 punti per ogni negligenza valutata non lieve
2. Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini con particolare sforzo teso a creare interventi di ottimizzazione dell'organizzazione e utilizzo di ausili informatici: **MAX 50 PUNTI.**
Riduzione di 2 punti per ogni interruzione e/o malfunzionamento

3. *Adeguamento costante delle relative pagine del sito WEB comunale con inserimento delle informazioni richieste. Proposte innovative volte ad agevolare i servizi dei cittadini: **MAX 50 PUNTI***
4. *Immediato recepimento delle innovazioni legislative anche con la collaborazione tra le diverse aree: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 10 punti per mancato recepimento immediato
-

Obiettivi strategici operativi

2021

Punti max. 500 minimo 400

- *Subentro definitivo dell'anagrafe del Comune in ANPR: **MAX 200 PUNTI***
- *Avvio del nuovo Canone Patrimoniale: **MAX 100 PUNTI***
- *Partecipazione ad almeno 5 corsi di aggiornamento/ webinar relativi all'area Demografica – Tributi: **MAX 100 PUNTI***
- *Gestione e organizzazione Censimento permanente della popolazione e abitazioni: **MAX 100 PUNTI***

2022

punti max. 500 minimo 400

- *Partecipazione ad almeno 15 corsi di aggiornamento/ webinar relativi all'area Demografica – Tributi: **MAX 300 PUNTI***
- *Prosecuzione aggiornamento sito internet del Comune per la parte di competenza: **MAX 200 PUNTI***

2023

Punti max. 500 minimo 400

- *Verifiche anagrafiche per contrastare il fenomeno delle residenze fittizie ai fini dell'elusione di imposte e tasse: **MAX 300 PUNTI***
- *Prosecuzione aggiornamento sito internet del Comune per la parte di competenza: **MAX 200 PUNTI***

AREA TECNICO MANUTENTIVA

RESPONSABILE: TAPPA Massimo - Sindaco (cui non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato ma area individuata ai fini dell'erogazione dell'indennità a favore dei dipendenti inquadrati nell'area medesima)

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI

Risorse umane:

N. 1 R.U.P. - Categoria D - Dipendente altra P.A.

N. 1 Collaboratore Amministrativo - Lompi Sabrina - Categoria B5.

N. 1 Operaio Specializzato (MOC), addetto manutenzione strade e sgombero neve e conducente scuolabus - Bacino Ermano - Categoria B3.

LINEE DI ATTIVITA'

Servizi tecnici svolti direttamente dal Comune

- servizio scuolabus
- servizio viabilità
- servizio manutenzione edifici comunali
- servizio manutenzione cimiteriale

Coordinamento servizi affidati in gestione esterna (pubblica illuminazione, servizio raccolta e trasporto rifiuti con incluso spazzamento strade, servizio di raccolta differenziata, servizio di manutenzione strade comunali e sgombero neve e spargimento sale).

SERVIZIO URBANISTICA

Risorse umane:

N. 1 R.U.P. - Categoria D - Dipendente altra P.A.

N. 1 Collaboratore Amministrativo - Lompi Sabrina - Categoria B5.

LINEE DI ATTIVITA':

1. Abitabilità degli edifici.
2. Rilascio permesso a costruire, concessioni, autorizzazioni, certificati di destinazione urbanistica.
3. Certificati ai fini delle agevolazioni fiscali.
4. Sopralluoghi sul territorio circa opere eseguite in assenza di concessione o autorizzazione edilizia (verbali, ordinanze, sospensioni lavori, ingiunzioni di demolizione, ecc...)

SERVIZIO PARCHI E AMBIENTE

Risorse umane:

N. 1 R.U.P. - Categoria D - Dipendente altra P.A.

N. 1 Istruttore - Chiarlone Maria Paola - Categoria C2

LINEE DI ATTIVITA':

1. Gestione amministrativa del Parco Naturale Regionale di Piana Crixia istituito con L.R. n. 12/1995.

OBIETTIVI

Obiettivi di mantenimento:

Servizio lavori pubblici

- *Predisposizione del programma triennale dei lavori pubblici.*
- *Procedure per l'appalto delle opere pubbliche e la sottoscrizione dei contratti.*
- *Approvazione e liquidazione di lavori in acconto e saldo.*
- *Produzione di documentazione tecnica per istanze di contributi a Enti sovra comunali.*
- *Servizio spargimento sale e sabbia.*
- *Pulizia strade e taglio cigli erbosi stradali nei centri storici.*
- *Pulizia e gestione dei magazzini comunali.*
- *Servizio di autista scuolabus.*
- *Interventi in economia di manutenzione delle strade comunali.*
- *Interventi in economia di pulizia del cimitero comunale.*
- *Interventi in economia di pulizia di tutte le aree verdi pubbliche al di fuori degli appalti esterni.*
- *Sopraluoghi di cantieri inerenti interventi di manutenzione ordinaria della viabilità e arredo urbano.*
- *Redazione autorizzazioni all'occupazione suolo pubblico.*
- *Autorizzazione al taglio strada.*

Urbanistica

- *Istruttoria e gestione pratiche edilizie.*
- *Gestione iter pratiche per agibilità e inagibilità.*
- *Verifica e repressione abusi edilizi.*
- *Aggiornamento modulistica a seguito di modifiche normative regionali e nazionali.*
- *Rilascio certificazioni varie in materia edilizia.*
- *Invio telematico all'Agenzia delle Entrate di pratiche edilizie ecc.*
- *Gestione P.R.G.C. vigente e varianti.*
- *Gestione piani attuativi comunali.*
- *Certificazioni urbanistiche.*

Altre attività

- *Raccolta e catalogazione frazionamenti.*
- *Gestione rapporti mensili abusi.*
- *Gestione indagine ISTAT inerenti argomenti afferenti l'attività d'ufficio.*
- *Gestione pratiche inerenti l'aggiornamento catastale e il frazionamento di proprietà comunali*
- *Rinnovo ed aggiornamento appalti forniture, servizi e manutenzioni per gestione patrimonio comunale.*
- *Gestione demanio comunale, strade, terreni, aree verdi ed edifici comunali.*
- *Gestione e manutenzione mezzi e attrezzature del parco mezzi comunale.*
- *Adeguamento mezzi ed edifici alle normative vigenti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, prevenzione incendi.*
- *Gestione messa a terra edifici comunali e altri impianti.*
- *Manutenzioni edili dei cimiteri.*
- *Gestione del pronto intervento per evitare pericoli all'incolumità pubblica.*

Ambiente

- *Gestione pratiche inerenti la bonifica di siti inquinati e l'abbandono di rifiuti in genere.*
- *Gestione lotta alle malattie che interessano il patrimonio arboreo del comune.*

Parco

- *Tenere rapporti costanti e continuativi con la Regione Liguria (richiedere contributi, redigere la relazione programmatica annuale, rendicontazione finanziaria, etc..).*
- *Curare l'esecuzione di opere pubbliche rientranti nel programma triennale da eseguire nel Parco Naturale Regionale di Piana Crixia.*
- *Coordinare eventuali servizi affidati in gestione esterna riguardanti il Parco Naturale Regionale di Piana Crixia.*
- *Rilasciare autorizzazioni inerenti la fruizione del Parco.*
- *Gestire gli atti relativi al servizio.*
- *Garantire ai cittadini le informazioni per la fruizione del Parco.*

Indicatori:

1. *Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti relativi ai rapporti con gli organi Istituzionali interni (Consiglio Comunale, Giunta Comunale e Sindaco) ed esterni: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 2 punti per ogni negligenza valutata non lieve
2. *Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini con particolare sforzo teso a creare interventi di ottimizzazione dell'organizzazione e utilizzo di ausili informatici: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 2 punti per ogni interruzione e/o malfunzionamento
3. *Adeguamento costante delle relative pagine del sito WEB comunale con inserimento delle informazioni richieste. Proposte innovative volte ad agevolare i servizi dei cittadini: **MAX 50 PUNTI***
4. *Immediato recepimento delle innovazioni legislative anche con la collaborazione tra le diverse aree: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 10 punti per mancato recepimento immediato

Obiettivi strategici operativi:

2021

Punti: max. 500 minimo 400

- *Avviare tutti i lavori previsti in conto capitale a seguito della concessione di vari contributi: **MAX 200 PUNTI***
- *Pianificazione degli interventi per la manutenzione della rete sentieristica del Parco Naturale Regionale di Piana Crixia: **MAX 100 PUNTI***
- *Sfalcio erba, manutenzione ordinaria dei cimiteri comunali e verifiche da parte del personale dell'area del raggiungimento del risultato: **MAX 100 PUNTI***
- *Distribuzione dei bidoni alle persone in isolamento affette da COVID-19: **MAX 100 PUNTI***

2022

Punti: max. 500 minimo 400

- *Gestione manutenzione ordinaria della rete sentieristica del Parco Naturale Regionale di Piana Crixia: **MAX 200 PUNTI***
- *Avviare tutti i lavori previsti in conto capitale a seguito della concessione di vari contributi: **MAX 100 PUNTI***
- *Pulizia tratti di cunette indicati dall'amministrazione e verifiche da parte del personale dell'area del raggiungimento del risultato: **MAX 200 PUNTI***

2023

Punti: max. 500 minimo 400

- *Gestione manutenzione ordinaria della rete sentieristica del Parco Naturale Regionale di Piana Crixia: **MAX 200 PUNTI***
- *Avviare tutti i lavori previsti in conto capitale a seguito della concessione di vari contributi: **MAX 100 PUNTI***
- *Pulizia tratti di cunette indicati dall'amministrazione e verifiche da parte del personale dell'area del raggiungimento del risultato: **MAX 200 PUNTI***

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

RESPONSABILE: ROSSO Denise - P.O. Categoria D1 dal 01/02/2021 al 31/01/2024

GESTIONE ECONOMICA - FINANZIARIA - PROGRAMMAZIONE - PROVVEDITORATO E CONTROLLO DI GESTIONE.

Risorse umane:

Collaborazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Area Tecnica - Lompi Sabrina - Categoria B5

LINEE DI ATTIVITÀ:

1. Documento unico di programmazione (DUP). Piano esecutivo di gestione. Bilancio triennale. Variazioni al bilancio ed assestamento generale. Controllo finanziario e di gestione. Sistema di budget. Indicatori. Aggiornamento del sistema contabile generale. Gestione finanziaria (accertamenti, impegni, liquidazione, reversali, mandati).
2. Tracciabilità pagamenti e controlli Agenzia Entrate Riscossione.
3. Contabilità I.V.A.
4. Finanziamenti (mutui, progetti finanziati).
5. Rendiconto di gestione.
6. Certificazioni Corte dei Conti.
7. Stipula contratti di competenza.

GESTIONE BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI.

Risorse umane:

Collaborazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Area Tecnica - Lompi Sabrina - Categoria B5

LINEE DI ATTIVITÀ:

1. Collaborazione con l'Ufficio Tecnico nella gestione dei beni patrimoniali e demaniali.
2. Verifica costante introiti contratti di affitto ente in qualità locatore.
3. Cura e aggiornamento degli inventari.
4. Redazione stato patrimoniale.

RISORSE UMANE

Risorse umane:

Collaborazione di n. 1 Collaboratore Amministrativo-Area Tecnica - Lompi Sabrina - Categoria B5

LINEE DI ATTIVITÀ:

1. Atti di amministrazione del personale (accertamenti sanitari, certificati, procedimenti disciplinari, controllo presenze/assenze).
2. Verifica conteggi degli stipendi e buste paga effettuate da ditta esterna.
3. Mod. 770 e CUD.
4. Conto annuale del personale.
5. Gestione pratiche previdenziali.
6. Trattamento economico di base ed accessorio. Riunioni sindacali e contrattazione decentrata integrativa.
7. Emissione determinazioni di impegno e liquidazione sulla materia relativa al personale.

OBIETTIVI

Obiettivi di mantenimento:

- *Aggiornamento sito internet per la parte di propria competenza;*
- *Gestione economica del personale dipendente (paghe);*
- *Gestione F24 EP - invio telematico all'Agenzia delle Entrate;*
- *Gestione degli incarichi a contratto;*
- *Rinnovi contrattuali e contrattazione decentrata;*
- *Gestione delle liquidazioni e dei pagamenti di fornitori di beni e prestatori di servizi;*
- *Stesura bozza di bilancio di previsione triennale e DUP, certificazione al bilancio preventivo, gestione del bilancio triennale, variazioni al bilancio, prelevamenti dal fondo di riserva su richiesta dei responsabili di servizio, verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio, assestamento al bilancio, riconoscimento debiti fuori bilancio;*
- *Rapporti con il Tesoriere Comunale;*
- *Rapporti con il Revisore dei Conti;*
- *Gestione degli impegni contabili di spesa e dei pagamenti (rispettando la nuova normativa sulla tracciabilità dei flussi finanziari);*
- *Gestione della liquidità dell'Ente,*
- *Collaborazione con l'Ufficio LL.PP. nella programmazione finanziaria delle opere pubbliche;*
- *Procedura per l'assunzione dei mutui;*
- *Gestione C.U.D. e Certificazioni lavoratori autonomi;*
- *Redazione conto del bilancio e del patrimonio, invio telematico rendiconto alla Corte dei Conti, certificazione al Conto di Bilancio;*
- *Aggiornamento dei regolamenti di propria competenza;*
- *Gestione inventario beni mobili e immobili;*
- *Attività di supporto e consulenza contabile e amministrativa alla struttura comunale;*
- *Tenuta scadenziario tasse automobilistiche;*
- *Versamento mensile dell'I.V.A. ritenuta (Split Payment) utilizzando il Modello F24EP da trasmettere telematicamente all'Agenzia delle Entrate;*
- *Gestione della fatturazione elettronica;*
- *Gestione del Portale per la Certificazione dei Crediti.*

Indicatori:

1. *Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti relativi ai rapporti con gli organi istituzionali interni (Consiglio Comunale, Giunta Comunale e Sindaco) ed esterni: **MAX 50 Punti***
Riduzione di 2 punti per ogni negligenza valutata non lieve
2. *Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini con particolare sforzo teso a creare interventi di ottimizzazione dell'organizzazione e utilizzo di ausili informatici: **MAX 50 PUNTI.***
Riduzione di 2 punti per ogni interruzione e/o malfunzionamento
3. *Adeguamento costante delle relative pagine del sito WEB comunale con inserimento delle informazioni richieste. Proposte innovative volte ad agevolare i servizi dei cittadini: **MAX 50 PUNTI***
4. *Immediato recepimento delle innovazioni legislative anche con la collaborazione tra le diverse aree: **MAX 50 PUNTI***
Riduzione di 10 punti per mancato recepimento immediato

Obiettivi strategici operativi:

2021

Punti: max 500 minimo 400

- *Attivazione del sistema PagoPA: **MAX 100 PUNTI***
- *Certificazione delle minori entrate e delle maggiori spese conseguenti alla diffusione del virus COVID-19 e prosecuzione nella gestione dei relativi contributi: **MAX 200 PUNTI***
- *Collaborazione nell'attività di predisposizione e redazione del Regolamento del nuovo Canone Patrimoniale: **MAX 100 PUNTI***
- *Collaborazione nell'attività di predisposizione e adozione del PEF 2021 secondo il metodo MTR di cui alla deliberazione ARERA N. 443/2019: **MAX 100 PUNTI***

2022

Punti: max 500 minimo 400

- *Gestione del nuovo sistema PagoPA: **MAX 200 PUNTI***
- *Aggiornamento costante del sito internet per quanto di competenza: **MAX 100 PUNTI***
- *Partecipazione ad almeno un corso di aggiornamento: **MAX 100 PUNTI***
- *Attività di controllo di gestione: **MAX 100 PUNTI***

2023

Punti: max 500 minimo 400

- *Processo di informatizzazione di tutti gli atti di competenza: **MAX 200 PUNTI***
 - *Prosecuzione aggiornamento sito internet per le materie di competenza: **MAX 200 PUNTI***
 - *Collaborazione con il Segretario Comunale (Responsabile Anticorruzione) per la tenuta e l'aggiornamento banca dati dichiarazioni sostitutive dipendenti: **MAX 100 PUNTI***
-

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

Il presente sistema di valutazione individuale prevede l'attribuzione di un punteggio pari all'80 per cento delle risorse disponibili ed è incentrato sull'apprezzamento dall'apporto individuale del gruppo di lavoro, riscontrato nelle attività assegnate.

A tal fine si considera l'impegno effettivamente profuso nel realizzare le attività alle quali il dipendente è preposto.

La valutazione avviene secondo i seguenti parametri, trasfusi in una tabella finale.

Applicazione delle conoscenze

E' la capacità di applicare le conoscenze necessarie per i compiti assegnati, acquisite attraverso attività di formazione, anche autonoma, ed esperienza di lavoro, svolgendo le mansioni attribuite con la competenza necessaria.

Sono valutati, quindi, gli effetti applicativi delle conoscenze e abilità acquisite: con gli interventi formativi preordinati ed attraverso l'autonoma formazione sulle discipline, tecniche, procedure, ecc. inerenti le funzioni di pertinenza; con l'esperienza di lavoro.

GRADUAZIONE	
1	<i>Applica le conoscenze e le abilità necessarie con risultati scarsi, ...</i>
2	<i>Dimostra interesse al perfezionamento delle conoscenze e abilità e migliora i risultati del lavoro, ...</i>
3	<i>E' costantemente orientato a perfezionare le conoscenze e abilità e migliora i risultati in modo significativo, ...</i>
4	<i>Oltre ad applicare e perfezionare bene le conoscenze si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Relazioni e rapporti con l'utenza

E' la capacità di tenere rapporti, di interloquire con utenti e colleghi, con atteggiamento cortese, di disponibilità; utilizzare appropriate forme di comunicazione, chiara e diretta; mantenere relazioni con autonoma responsabilità; recepire le esigenze dei colleghi, anche di uffici diversi, scambiando con questi pareri e informazioni.

E' la capacità di rispondere con semplicità e tempestività alle richieste degli utenti senza eccessivi formalismi e burocratismi.

GRADUAZIONE	
1	<i>Le relazioni con i collaboratori e i rapporti con l'utenza sono improntati a formalità eccessive e burocratiche, con atteggiamenti non sempre di disponibilità e cortesia, con risultati scarsi, ...</i>
2	<i>Dimostra di saper intrattenere adeguate relazioni con colleghi e rapporti con utenti, con disponibilità e in modo chiaro e tempestivo, con risultati discreti, ...</i>
3	<i>E' costantemente orientato a mantenere relazioni ottimali con colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo, ...</i>
4	<i>Oltre ad avere capacità di buone relazioni e rapporti con l'utenza si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Autonomia operativa

E' la capacità di orientare il comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate; adempiere le proprie mansioni con un buon livello di autonomia, sulla base di indicazioni e indirizzi di massima, limitando il supporto dei responsabili e dei colleghi.

E' la capacità di organizzare le attività assegnate, dandosi le priorità necessarie, programmando il lavoro, coordinando i collaboratori, supportando i colleghi, gestendo le risorse e gli strumenti assegnati; disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere adeguatamente, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione; capacità di applicare le metodologie per la conoscenza e la lettura del bisogno.

E' la capacità di realizzare progetti, nuovi e originali, idonei alla soluzione dei problemi e al raggiungimento degli obiettivi; organizzare, programmare e coordinare il personale assegnato.

GRADUAZIONE	
1	<i>Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto ed indirizzo, scarsa capacità di gestirsi, con risultati scarsi, ...</i>
2	<i>Dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività, con risultati discreti, ...</i>
3	<i>E' pienamente capace di gestire in autonomia le attività anche stabilendo le modalità organizzative, migliorando i risultati in modo significativo, ...</i>
4	<i>Oltre ad essere in grado di gestire i propri compiti con autonomia, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Coinvolgimento nei processi

E' la capacità di concorrere alle decisioni, di attuare gli indirizzi e di realizzare adeguatamente le attività e i prodotti; lavorare in sinergia nei gruppi di lavoro.

GRADUAZIONE	
1	<i>Dimostra limitato interesse all'inserimento nel gruppo se non quando indispensabile, esegue le funzioni in modo ordinario adattandosi alle situazioni, con risultati scarsi, ...</i>
2	<i>Dimostra interesse al lavoro, assume comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi, dimostra interesse e partecipazione attiva e propositiva conseguendo risultati discreti, ...</i>
3	<i>E' costantemente orientato a integrarsi nei processi per le proprie attività, si propone con iniziativa e anche con attività e atteggiamenti collaborativi di supporto ai colleghi, è costantemente orientato a sviluppare capacità, migliorando i risultati in modo significativo ...</i>
4	<i>Oltre a dimostrare le capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Adattamento ai cambiamenti organizzativi

E' la capacità di gestire le attività in presenza di diversa organizzazione sotto il profilo delle competenze, delle risorse, della struttura operativa, del ruolo ricoperto, ecc.

E' la capacità di supportare i cambiamenti organizzativi.

GRADUAZIONE	
1	<i>Si adatta ai cambiamenti organizzativi con indifferenza, non si rende pienamente partecipe delle esigenze di nuove organizzazioni, con risultati scarsi, ...</i>
2	<i>Dimostra interesse ai cambiamenti organizzativi, partecipa attivamente e positivamente alle esigenze del servizio conseguendo risultati discreti, ...</i>

3	<i>E' costantemente orientato al miglioramento sotto il profilo organizzativo, a essere partecipe delle esigenze di miglioramento del servizio, ad adattarsi ai cambiamenti, ad adattarsi al contesto operativo migliorando i risultati in modo significativo, ...</i>
4	<i>Oltre ad essere capace e portato all'accettazione e partecipazione ai processi di miglioramento, si distingue per i risultati che consegue e che tende a perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità

Disponibilità e flessibilità nell'interpretazione del proprio ruolo; disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione di lavoro.

Capacità di gestire con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro impreviste.

GRADUAZIONE	
1	<i>Si adatta alle esigenze di flessibilità con indifferenza, non si rende pienamente partecipe a svolgere attività diverse da quelle abituali, con risultati scarsi, ...</i>
2	<i>Dimostra interesse per gli aspetti di flessibilità, partecipa attivamente e positivamente alle esigenze del servizio conseguendo risultati discreti, ...</i>
3	<i>E' costantemente orientato al miglioramento sotto il profilo delle esigenze di flessibilità per il miglioramento del servizio, ad adattarsi al contesto operativo, migliorando i risultati in modo significativo,</i>
4	<i>Oltre a possedere le capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Iniziativa personale e promozione innovazioni/miglioramenti

E' la capacità di affrontare le situazioni in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate; agire positivamente, indipendentemente da indicazioni, indirizzi, suggerimenti; sviluppare le attività; proporre cose utili.

E' la capacità di saper affrontare le situazioni di lavoro e di emergenza, individuando i punti critici e proponendo soluzioni; lavorare con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e di proporre miglioramenti immediatamente realizzabili, per conseguire risultati migliori, in minor tempo e con maggiore efficacia.

GRADUAZIONE	
1	<i>Esegue le competenze con scarsa iniziativa e proposizione di innovazioni e miglioramenti; esegue le funzioni in modo ordinario adattandosi alle situazioni, con risultati scarsi, ...</i>
2	<i>Dimostra di saper prendere iniziative, di saper proporre innovazioni e miglioramenti, dimostra interesse e partecipazione attiva e propositiva conseguendo risultati discreti, ...</i>
3	<i>E' costantemente orientato ad assumere iniziative, a proporre innovazioni e miglioramenti utili ai fini del lavoro, si propone con iniziativa migliorando i risultati in modo significativo, ...</i>
4	<i>Oltre a possedere le capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Motivazione

E' la capacità di assicurare la costante presenza e prestazione lavorativa; dimostrazione di interesse e attaccamento al lavoro; senso di appartenenza; mantenimento elevato della professionalità con azioni autonome di aggiornamento; orientare lo spirito critico in senso positivo.

E' la capacità di motivare il gruppo, i colleghi, i collaboratori fornendo esempio personale; lavorare in gruppo o collaborare con altri, assolvendo all'occorrenza funzioni di coordinamento, stimolo, proposizione e assumendo un ruolo di traino.

GRADUAZIONE	
1	<i>Assume atteggiamenti di ordinario impegno, con limitato attaccamento al lavoro ed alla collaborazione, con spirito critico non costruttivo, con risultati scarsi,</i>
2	<i>Dimostra un atteggiamento di impegno, di interesse al lavoro, di stimolo ai collaboratori, conseguendo risultati discreti, ...</i>
3	<i>E' costantemente orientato ad impegnarsi personalmente, a stimolare i collaboratori, ad esprimere in positivo gli aspetti critici, migliorando i risultati in modo significativo, ...</i>
4	<i>Oltre a possedere le capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e perfezionare in modo sostanziale, ...</i>

Scheda finale di valutazione del dipendente

Periodo valutato.....

Dipendente

Categoria

FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE		
	DESCRIZIONE	Voti
1	Applicazione delle conoscenze	
2	Relazioni e rapporti con l'utenza	
3	Autonomia operativa	
4	Coinvolgimento nei processi	
5	Adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	
7	Iniziativa personale e promozione innovazioni/miglioramenti	
8	Motivazione	
Totale risultato per l'impegno individuale		.../32

Osservazioni del dipendente:

Firma dipendente per presa visione

Firma responsabile

Data valutazione

Il massimo punteggio è dato dalla sommatoria dei punteggi attribuiti per i singoli fattori.

Il risultato è poi rapportato a tale valore massimo ed i parametri sono:

1-8	nulla
9-15	30%
16-22	60%
23-27	85%
28-32	100%

Il contenzioso:

Se la valutazione espressa dal Responsabile di Area non è condivisa dal dipendente, quest'ultimo può chiederne la modifica al Responsabile che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni e i motivi con riferimento ai fatti e ai criteri valutativi, entro 5 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione.

Il Responsabile assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente.

La procedura di valutazione si conclude con la sottoscrizione della scheda per presa visione del dipendente ovvero con la decisione definitiva del dirigente sulla richiesta motivata del dipendente di modifica della valutazione.

Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del dirigente rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, il dipendente attiva la formale procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario secondo le modalità di cui agli articoli 65 e 66 del D Lgs n. 165/2001.

COMUNE DI PIANA CRIXIA

PROPOSTA DI DELIBERA

GIUNTA COMUNALE N. 32 del 12/05/2021

OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2020/2021/2022 CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2022/2023.

PARERE DI NATURA TECNICA DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Sulla proposta di deliberazione il sottoscritto Responsabile del Servizio del Comune di Piana Crixia, ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., esprime parere: FAVOREVOLE.

Piana Crixia, lì 12/05/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(ROSSO Dott.ssa Denise)
DeniseROSSO



PARERE PREVENTIVO DI NATURA CONTABILE

Sulla proposta di deliberazione il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Piana Crixia, ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., esprime parere: FAVOREVOLE.

Piana Crixia, lì 12/05/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(ROSSO Dott.ssa Denise)
DeniseROSSO

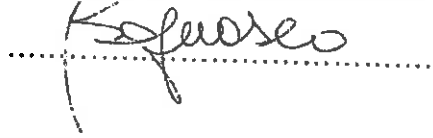


Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Massimo TAPPA



IL SEGRETARIO COMUNALE
Paola Piera BAGNASCO



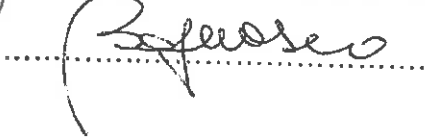
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line di questo Comune al numero 97..... il giorno 16/05/2024..... e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Piana Crixia, li 12/05/2024.....



IL SEGRETARIO COMUNALE
Paola Piera BAGNASCO



Nello stesso giorno 16/05/2024..... in cui è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

La presente deliberazione è dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art. 134, 3° comma del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno