

COMUNE DI VILLADEATI

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Piano Comunale delle Performance

Approvato con deliberazione G.C. N. 17 del 17/03/2016 ai sensi del D. Lgs. 150/2009

Che cos'è il Piano

Il Piano delle Performance è un documento di programmazione previsto dal D.Lgs. 27/2010 n. 150.

Le Amministrazioni sono tenute a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale.

La misurazione e la valutazione delle performance costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio.

La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall' Amministrazione Pubblica e rendere partecipe i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione si è data per il prossimo triennio e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza. Il documento si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- collegamento tra gli obiettivi e le risorse
- monitoraggio in corso di esercizio
- misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valutazione
- rendicontazione dei risultati

Sintesi delle Informazioni di interesse dei cittadini e dei portatori di interessi esterni

Il Comune di Villadeati, dista a circa 27 Km da Asti e Km. 30 da Casale Monferrato. Il territorio si sviluppa su circa 14,5 Km².

E' uno dei Comuni facenti parte dell'Unione di Comuni Basso Monferrato e confina con i Comuni di Murisengo, Odalengo Grande, Odalengo Piccolo, Alfiano Natta e Tonco.

Il territorio è attraversato dalla S.P. n. 12 e dalla S.P. n. 13 che rendono agevole e veloce la comunicazione con le grandi città di Torino, Casale Monferrato, Asti e Vercelli.

SCHEDA SINTETICA

Regione Piemonte

Provincia Alessandria

Popolazione 475 abitanti al 31/12/2015

Altitudine 410 m s.l.m.

Pericolosità sismica : zona con pericolosità sismica molto bassa.- zona sismica 4,

Zona climatica **E**: periodo di accensione degli impianti termici: dal 15 ottobre al 15 aprile salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.

Gradi giorno **2.827** Il Grado Giorno (GG) è l'unità di misura che stima il fabbisogno energetico necessario per mantenere un clima confortevole nell'abitazione

Il Comune

Il Comune è un'entità amministrativa determinata da limiti territoriali precisi sui quali insiste una porzione di popolazione. Si definisce, per le sue caratteristiche di centro nel quale si svolge la vita sociale pubblica dei suoi abitanti, l'ente locale rappresenta la propria comunità ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo , con caratteristiche di autonomia, *"con propri statuti, poteri e funzioni secondo i principi fissati dalla Costituzione"* (art. 114 Costituzione Italiana).

Le funzioni dei Comuni sono definite dall'art.13 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Organi Istituzionali

il Consiglio comunale, la Giunta comunale, il Sindaco sono organi di governo del Comune. A loro spettano i poteri di indirizzo e di controllo politico amministrativo.

Il Sindaco è stata eletto il 25.05.2014

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e n.2 assessori, di cui uno è il Vice Sindaco.

Il consiglio è composto dal Sindaco e n. 10 consiglieri ai quali sono state distribuite deleghe.

Come siamo organizzati

Il Comune di Villadeati è organizzato in 3 Servizi (Amministrativo, Finanziario e Tecnico) che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano 3 dipendenti a tempo pieno ed uno in convenzione (Ufficio Tecnico). Il Segretario Comunale è attualmente a scavalco.

Nella pianta organica non sono previste Categorie D e pertanto le Responsabilità sono state affidate ai dipendenti di categoria C, ai sensi dell'art. 109 del D. Lgs. n. 267/2000.

I settori sono affidati alla Responsabilità di Posizioni Organizzative (PO) che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

La struttura collabora con altri Enti del territorio: dalla Regione Piemonte, alla Provincia di Alessandria, all'Unione Comuni Basso Monferrato, alla Prefettura ecc.

Il servizio di Polizia Municipale viene svolto in associazione dall'Unione di Comuni Basso Monferrato

Che cosa facciamo:

AREA FINANZIARIA

Economato.

Ufficio contabilità e bilancio/economato

Ufficio Personale (emolumenti e somministrazioni obbligatorie)

Responsabile del servizio : MONTALBANO Rag. Nuccio – Categoria C

AREA TECNICA/MANUTENTIVA:

Ufficio Lavori Pubblici

Ufficio edilizia Privata

Ufficio Urbanistica

Ufficio gestione del territorio

Ufficio manutenzioni

Ufficio tecnico manutentivo

Ufficio patrimonio

Responsabile del servizio : BACCO Geom. Donatella – Categoria C

Esecutore tecnico: AMBROSIO Roberto – Categoria B

AREA AMMINISTRATIVA - TRIBUTI

Ufficio Demografico (Anagrafe, elettorale, stato civile, leva, statistica)

Ufficio notifiche

Ufficio Tributi

Ufficio Polizia Mortuaria

Ufficio Servizi scolastici

U.R.P.- Affari generali

Responsabile del servizio : SORRENTINO Rag. Franca – Categoria C

Con delibera della Giunta Comunale n. 44 del 21/12/2015 al Sindaco è stata attribuita la responsabilità del personale

Il Bilancio del Comune

Il Bilancio di Previsione, previsto dall'art.162 del T.U. è il documento contabile più importante nel quale sono indicate le previsioni di natura finanziaria riferite al primo anno dell'arco temporale considerato nella Relazione Previsionale Programmatica. È uno strumento fondamentale per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo politico – amministrativo del consiglio.

L'ammontare complessivo delle risorse che l'Ente intende movimentare nel corso dell'anno 2016 sono pari a €. 928.096,56.

Analisi del contesto interno

La rilevazione ha rilevato che i **punti di forza** dell'organizzazione sono:

- collaborazione tra settori con ottima comunicazione interna
- sistema informatico con postazioni collegate in rete
- migliore accessibilità per gli utenti agli uffici comunali, vista la nuova collocazione degli stessi in Piazza Martiri 9/10/1944 n. 6

mentre i **punti di debolezza** sono:

- i nuovi uffici in Piazza Martiri 9/10/1944 n. 6 dispongono di una metratura limitata e quindi minor spazio di lavoro a disposizione dei dipendenti

I Programmi dell'Amministrazione

La programmazione delle attività e dei progetti da svolgere nell'anno tiene conto in primo luogo del mandato politico contenuto negli obiettivi di legislatura approvati nella Relazione Previsionale e Programmatica e l'assegnazione delle risorse, per ciascuna area dirigenziale, avviene con il P.E.G.

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso infatti contiene, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione che soddisfano nel loro complesso i principi previsti da D.LGS N.150/2009:

Il D. Lgs. 10/08/2014 n. 126 introduce disposizioni integrative e correttive al D. Lgs. 23/06/2011 n. 118 in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti Locali.

La Relazione Previsionale e Programmatica è stata sostituita dal D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) che è la guida strategica ed operativa dell'Ente Locale ed è organizzato in due sezioni:

- quella strategica ha come riferimento temporale il mandato amministrativo

- quella operativa ha come riferimento temporale il bilancio di previsione

Ciclo della gestione della performance contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati all'interno dell'ente.

Piano degli obiettivi e della performance che rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento tra le linee programmatiche di governo e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e della performance.

Il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come Riforma Brunetta, attuativo della legge delega n° 15 del 4 marzo 2009, ha introdotto modifiche alle disposizioni sulla valutazione e valorizzazione dei meriti ed ha introdotto una disciplina sistematica in materia di performance e di trasparenza dell'azione amministrativa.

Secondo quanto disposto dal nuovo comma 3 – bis dell'art. 169 del d.lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L), *".....Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, 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 Piano Esecutivo di gestione"*.

Nel Piano della Performance sono riportati per settore i dirigenti responsabili e le posizioni organizzative ai quali sono stati assegnati obiettivi annuali e risorse finanziarie con il riferimento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2015-2019.

La Commissione CIVIT ha accolto a fine 2010 un orientamento interpretativo che ritiene il "Piano delle Performance" una specifica attuazione del P.E.G, inteso quale attivazione degli indirizzi dell'amministrazione (Civit n. 121/2010) e che a tal fine è stata ritenuta facoltativa l'istituzione dell'OIV (Organismo di Valutazione delle performance) potendo gli Enti Locali servirsi del Nucleo di Valutazione.

Le schede di valutazione

La valutazione delle performance dei dipendenti avviene in base alle schede allegate.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dal Sindaco al quale la Giunta Comunale ha conferito la responsabilità del personale ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti

La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco..

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

▪ Dall'esito della valutazione, che il Nucleo o il Sindaco o il Responsabile del Servizio potrà svolgere in piena autonomia ed avvalendosi delle tecniche che riterrà opportune, emergerà un livello percentuale di realizzazione degli obiettivi da parte dei responsabili a cui corrisponderà la quantificazione della retribuzione di risultato e della produttività secondo i criteri di cui appresso:

▪ Da 70 a 80 punti il40% dell'importo massimo spettante

▪ Da 81 a 90 punti il.....70% dell'importo massimo spettante

▪ Oltre 91 punti il.....100% dell'importo massimo spettante

Allegati al presente piano, a formarne parte integrante e sostanziale:

- schede valutazione performance di struttura (Posizioni organizzative)