

Comune di Montescheno

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.2

OGGETTO:**APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEL
D.LGS N.150/2009**

L'anno duemiladiciotto addì ventiquattro del mese di gennaio alle ore dodici e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. RICCHI DARIO - Sindaco	Si
2. VILLA PAOLO - Vice Sindaco	Si
3. TAROVO ADRIANO - Assessore	Si
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Fernanda Dott.ssa Munda il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. RICCHI DARIO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO L'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 " Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" in cui si precisa che "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance le amministrazioni pubbliche (...) redigono annualmente (...) entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"

RILEVATO che questo Comune ha popolazione inferiore ai 5.000 abitanti per cui non è tenuto all'approvazione del PEG

RICHIAMATO il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ;

VISTO l' allegato schema di **PIANO della PERFORMANCE** proposto dal Segretario Comunale;

RITENUTO provvedere alla approvazione del predetto documento ;

VISTO il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e s.m.i.;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espressa dal Segretario Comunale a sensi del D. Lgs. n. 267/00 e s.m.i.;

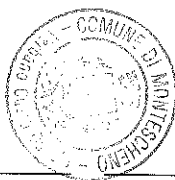
Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano della performance 2018-2020 del Comune di Montescheno allegato alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale (All.A);

2. DI DISPORRE la pubblicazione del presente Piano sul sito internet dell'ente

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
RICCHI DARIO



Il Segretario Comunale
Fernanda Dott.ssa Munda

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale certifica che la presente deliberazione è stata posta in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 24-gen-2018 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi

Montescheno, lì 24-1-2018



Il Segretario Comunale
Fernanda Dott.ssa Munda

Il sottoscritto Segretario comunale esprime PARERE FAVOREVOLE sulla presente deliberazione, sotto il profilo della regolarità tecnica, ai sensi degli artt.49 e 147/bis del D.lgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Fernanda dott.ssa Munda



Il sottoscritto Responsabile del servizio finanziario esprime PARERE FAVOREVOLE sulla presente deliberazione, sotto il profilo della regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49 e 153 del D.lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Bianchetti Vittorio

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA' DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- ☐ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- ☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale
Fernanda Dott.ssa Munda



COMUNE DI MONTESCHENO

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola

Tel./fax 0324-576002

e-mail : montescheno@libero.it

pec : comune.montescheno.vb@legalmail.it

C.F. 83001910039

P.IVA 00561740036

PIANO DELLA PERFORMANCE – PIANO DEGLI OBIETTIVI 2018-2020

Il **Piano delle Performance** è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal D.Lgs.150/2009 cd. "Riforma Brunetta"; si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la **produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze**; la performance tende a migliorare nel tempo la qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance collettiva esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente; la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il decreto Brunetta prevede che il Piano della performance sia pubblicato sul sito Internet del Comune al fine di garantirne trasparenza e conoscenza da parte dei cittadini affinché la comunità sia partecipe degli obiettivi che l'Ente si è dato per il prossimo futuro.

Il Piano pertanto è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati **obiettivi ed indicatori**, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano deve essere redatto in maniera da garantire i seguenti principi: **qualità, comprensibilità ed attendibilità e trasparenza** dei documenti di rendicontazione della performance.

Il seguente Piano è redatto in coerenza con gli strumenti organizzativi e di programmazione dell'Ente, e, in particolare:

- Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di previsione;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

In base a quanto disposto dall'art.169 comma 3 D.Lgs.267/2000, il Comune di Montescheno, avente un numero di abitanti inferiore a 5.000, non ha l'obbligo di approvare il PEG.

Contesto esterno:

Si rinvia a quanto analiticamente esposto nei documenti di programmazione sopra citati.

Contesto interno:

Il Comune di Montescheno ha in servizio n 2 dipendenti a tempo indeterminato, entrambi titolari di Posizione Organizzativa con le seguenti competenze:

1)segreteria, servizi demografici, protocollo, tributi;

2)servizi finanziari,economato,servizio elettorale;

Le funzioni risultano per buona parte interscambiabili, in considerazione della esiguità del personale rispetto ai carichi di lavoro.

Per consentire all'Ente l'espletamento delle funzioni fondamentali, si procede alla gestione associata di alcune funzioni.

Analisi SWOT del contesto:

L'analisi SWOT è uno strumento usato per valutare i punti di forza, debolezza, le opportunità e le minacce in ogni situazione in cui una organizzazione deve prendere una decisione per raggiungere un obiettivo.

Contesto interno

Punti di forza: La dimensione ridotta dell'Ente e il numero limitato di personale favoriscono il coordinamento rapido e poco burocratizzato tra i soggetti coinvolti e impongono l'adozione di ampia flessibilità e polifunzionalità nello svolgimento di attività e funzioni.

Punti di debolezza: La polifunzionalità del personale, se da un lato, costituisce un valore aggiunto per l'azione Amministrativa, dall'altro non facilita l'approfondimento e l'aggiornamento di tematiche e normative, vista la quantità, la vasta eterogeneità degli adempimenti e la continua evoluzione normativa in ogni ambito operativo.

Il Comune è costretto, nello svolgimento della propria attività, da regole rigide che vincolano nelle modalità e nei tempi la sua attività.

Contesto esterno:

Punti di forza: le ridotte dimensioni del Comune fanno sì che la struttura comunale istituzionale sia il punto di riferimento per gli abitanti, che si rivolgono direttamente agli amministratori ovvero agli uffici per necessità e problematiche di vario tipo. Tale situazione permette una cognizione diretta ed immediata delle esigenze della comunità e di approntare strategie o accorgimenti per la pronta risposta.

Punti di debolezza: la crisi economica, che si è ripercossa sulle risorse pubbliche determinandone la contrazione anche per gli enti locali, comporta la necessità di una riorganizzazione delle risorse e la contestuale necessità di scelte strategiche per la gestione dei servizi e lo svolgimento delle funzioni demandate al Comune.

OBIETTIVI ED INDICATORI

Ferme restando le risorse assegnate, per ciascun dipendente vengono indicati gli obiettivi e gli indicatori attraverso i quali valutare la performance collettiva ed individuale. Gli obiettivi devono necessariamente tener conto del lavoro ordinario, pur in un'ottica di miglioramento complessivo dei servizi all'utenza.

SERVIZI DEMOGRAFICI-TRIBUTI

Avvio Carta d'identità digitale
Gestione tributi e verifiche

SERVIZIO FINANZIARIO –ELETTORALE

Gestione elezioni politiche del 2018
Avvio della contabilità economico-patrimoniale

Indicatori di raggiungimento della performance collettiva:

La valutazione del grado di raggiungimento della performance collettiva viene effettuata in sede di processo di valutazione, attribuendo :

Obiettivo non raggiunto: valutazione negativa (l'obiettivo si considera non raggiunto se non è stata posta in essere l'attività necessaria per il raggiungimento dello stesso)

Obiettivo parzialmente raggiunto: valutazione discreta

Obiettivo raggiunto: valutazione positiva

Indicatori di raggiungimento della performance individuale:

Le competenze sono il patrimonio complessivo di conoscenze professionali che i dipendenti posseggono e che vengono utilizzate per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. Le competenze si traducono in comportamenti organizzativi individuali e sono tra loro strettamente connessi. Tale valutazione ha l'obiettivo di valutare i comportamenti del dipendente in relazione alle attese dell'organizzazione.

La valutazione viene svolta dal Segretario Comunale tenuto conto dell'assegnazione al Sindaco delle responsabilità di servizio.

La performance individuale viene valutata sulla base delle schede di valutazione già adottate dall'Ente.