

# COMUNE DI MURISENGO

## PROVINCIA DI ALESSANDRIA

### **PIANO COMUNALE DELLE PERFORMANCE 2024/2026**

Con il decreto legge n. 80/2021, articolo 6, cosiddetto “Decreto Reclutamento”, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance. L’obiettivo è la semplificazione dell’attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

Il piano comunale della performance 2024/2026, pertanto, è contenuto all’interno del P.I.A.O. 2024/2026.

#### **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 e il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall’ Amministrazione Pubblica è 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 Murisengo, sorge in collina ed è ubicato a nord –ovest del capoluogo di Asti da cui dista 24 Km. Il territorio, si sviluppa su una superficie di circa 15,25 Km<sup>2</sup> .

Confina con i Comuni di Montiglio Monferrato, Villadeati, Robella, Odalengo Grande

Una buona rete di strade comunali e provinciali garantisce in modo soddisfacente i collegamenti tra le altre zone del territorio comunale ed è attraversata inoltre dalle Strade Provinciali SP 2 Murisengo – Chieri e SP 18 Villafranca Cocconato.

#### **SCHEMA SINTETICA**

Regione Piemonte

Provincia Alessandria

Popolazione 1286 abitanti al 31/12/2023

Densità 85,57 ab./km<sup>2</sup>

Altitudine 338 m s.l.m.

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

Zona climatica **E**: periodo di accensione degli impianti termici: dal 22 ottobre al 7 aprile salvo ampliamenti disposti dal Sindaco.

Gradi giorno **2.706** Il Grado Giorno (GG) e 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 stato eletto il 26.05.2019

La Giunta Comunale è composta dal Vicesindaco, da n. 1 assessori più il Sindaco.

Il consiglio è composto da 10 consiglieri più il Sindaco.

## **Come siamo organizzati**

Il Comune di Murisengo è organizzato in tre Settori che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano cinque (5) dipendenti a tempo pieno, ed il segretario comunale attualmente a scavalco.

Due 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. Il settore demografico è coordinato dal Sindaco.

Attualmente la Giunta ha istituito n. 2 posizioni organizzative.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa, coordina i Settori.

La struttura collabora con altri Enti del territorio: dalla Regione Piemonte, alla Provincia di Alessandria, alla Prefettura ecc.

## **AREA AMMINISTRATIVA - FINANZIARIA**

Ufficio Segreteria-Amministrativo

Ufficio Protocollo

Ufficio Istruzione

Ufficio Tributi (Tari)

Ufficio contabilità e bilancio

Ufficio Personale (parte contabile)

**Responsabile del servizio: ALEMANNI Giada cat. D**

**Responsabile del procedimento amministrativo: FOGLIA Rosanna cat. C**

## **AREA TECNICA/MANUTENTIVA:**

Ufficio Lavori Pubblici

Ufficio Urbanistica

Ufficio gestione del territorio

Ufficio manutenzioni

Ufficio tecnico manutentivo

Ufficio patrimonio

Gestione IMU.

**Responsabile del servizio: MASOERO Lucia cat. D**

**Esecutore manutentivo CARRO PAOLO cat. B**

## **SERVIZI DEMOGRAFICI**

Ufficio Elettorale

Ufficio di Stato Civile

Ufficio anagrafe in collaborazione con la dipendente Rosanna Foglia

Ufficio di leva

Ufficio statistica

Ufficio notifiche

Ufficio protocollo

Ufficio pubblicazioni

Ufficio relazioni con il pubblico

Dipendente Fedà Cristina

Dipendente Foglia Rosanna

Collaborazione con gli uffici amministrativi e demografici.

**Responsabile del servizio: Baroero Giovanni**

**Responsabile del procedimento: Fedà Cristina Cat. C**

**Il personale del Comune è coordinato dal segretario comunale Dott.ssa Scagliotti Laura**

## **Il Bilancio del Comune**

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

## **Analisi del contesto interno**

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

- collaborazione tra settori con buona comunicazione interna
- sistema informatico con postazioni collegate in rete

mentre i **punti di debolezza** sono:

- carenza nella programmazione delle azioni

## **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, dell'assegnazione delle risorse, per ciascuna area dirigenziale, che 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.

### **Documento unico di programmazione**

viene approvato annualmente con il bilancio di previsione, in esso sono contenuti i programmi e progetti assegnati ai centri di responsabilità e le linee programmatiche dell'Amministrazione per l'organizzazione del funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie coerenti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.

**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:** 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.

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 della Amministrazione (Civit n. 121/2010); e che a tal fine è stata ritenuta facoltativa l'istituzione dello 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 dai responsabili delle singole posizioni organizzative 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 misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita al Nucleo di Valutazione

La valutazione del Segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati.

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 come da schede allegate.

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

ALLEGATO A) Indicatori valutazione del comportamento posizioni organizzative;

ALLEGATO B) Indicatori di valutazione del comportamento dipendenti non incaricati di posizione organizzativa;

ALLEGATO C) Schede di valutazione della performance individuale posizioni organizzative;

ALLEGATO D) Schede di valutazione della performance individuale dipendenti non in posizione organizzativa.