

COMUNE DI GRANA MONFERRATO

PROVINCIA DI ASTI



PIANO COMUNALE DELLE PERFORMANCE

Approvato con deliberazione G.C. n.17 del 25/03/2023 ai sensi del D. Lgs. 150/2009

Natura e finalità del Piano

Il Piano delle Performance è un documento di programmazione previsto dal D.Lgs. 27/2010 n. 150, tramite cui le amministrazioni sono tenute a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale dei responsabili di Area.

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

La finalità del Piano è, quindi, il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall' Amministrazione Pubblica e rendere partecipe i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione stessa 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 Grana Monferrato, sorge in collina ed è ubicato a Nord della Provincia di Asti dal cui capoluogo - Asti - dista Km. 20 circa. Il territorio, si sviluppa su una superficie di circa 6 Km².

Confina con i comuni di Montemagno, Castagnole Monferrato, Casorzo, Penango e Calliano

Una rete di strade comunali e provinciali garantisce in modo soddisfacente i collegamenti tra le altre zone del territorio comunale attraversato dalle Strade Provinciali 29 Calliano/Quattordio .

SCHEDA SINTETICA

Regione Piemonte

Provincia Asti

Popolazione 514 abitanti al 31/12/2022

Densità 99,99 ab./km²

Altitudine 289 m s.l.m.

Coordinate Geografiche

Latitudine: 44° 59' 57" N

Longitudine: 8° 18' 02" E

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

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

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 26 maggio 2019.

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da n.2 assessori , tra cui il Vicesindaco. Non sono state distribuite alcune deleghe.

Il Consiglio è composto da 10 consiglieri più il Sindaco, conta una maggioranza di otto componenti compreso il Sindaco ed una minoranza di tre componenti.

Struttura organizzativa dell'Ente

Il Comune di Grana Monferrato è organizzato in 5 Servizi (Demografico-Amministrativo, Tecnico, Finanziario Sociale, Manifestazioni Sport Turismo e Personale) che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano attualmente 1 dipendente in pianta organica a tempo indeterminato, 2 dipendenti in convenzione con altri Enti ed il segretario comunale a scavalco; 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.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa dei settori; attualmente il posto è vacante ed è retto a scavalco. .

Il servizio di Polizia Municipale esiste.

SERVIZI ESPLETATI DALL'ENTE

A. UFFICIO SEGRETERIA

B. AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI DEMOGRAFICI

Ufficio Anagrafe
Ufficio di Stato Civile
Ufficio Elettorale
Ufficio statistica
Ufficio di leva
Ufficio Protocollo
Front Office
Ufficio attività produttive
Ufficio Notifiche
Diritti di competenza – Agente contabile
Responsabile del Servizio: Graziella VARVELLO

C. AREA SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTI

Ufficio contabilità e bilancio
Ufficio Personale (parte contabile)
Ufficio Tributi (predisposizione TARI, TASI ed IMU)
Economato Diritti di competenza –
Agente contabile
trasporto scolastico
Diritti di competenza
Agente contabile
Responsabile del Servizio: dr.ssa Cristina CARLINI

D. AREA TECNICO/MANUTENTIVA

Ufficio Lavori Pubblici
Ufficio Urbanistica
Ufficio gestione del territorio
Ufficio manutenzioni
Ufficio patrimonio
Ambiente
Responsabile del Servizio: Dr.Gianpaolo PREGNOLATO

E. AREA DEL PERSONALE

Ufficio Personale: dr.ssa Laura SCAGLIOTTI

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 . 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 del triennio 2023/2025 è riportato nel Bilancio di Previsione 2023/2025 a cui si fa espresso riferimento.

Analisi del contesto interno

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

- sistema informatico con postazioni collegate in rete
- Presenza del Personale con scarse assenze dal servizio
- Accettazione di mansioni multiple

mentre i **punti di debolezza** sono:

- carenza nella formazione del personale
- mancanza di un front-office staccato dagli altri servizi

I Programmi dell'Amministrazione

La programmazione delle attività e dei progetti da svolgere nell'anno tiene conto del mandato politico contenuto negli obiettivi di legislatura approvati nella Relazione Previsionale e Programmatica.

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, 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 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.

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 all' OIV .

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 convenzionali.

La corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance avviene tramite verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

▪ Dall'esito della valutazione, che l'OIV 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.....50% dell'importo massimo spettante
- Oltre 91 punti il.....100% dell'importo massimo spettante

I punti sono attribuiti sulla base dell'allegata scheda di valutazione, posto 100 il raggiungimento completo degli obiettivi della scheda.

I titolari di P.O. valutano i dipendenti assegnati al settore.

La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i titolari di posizione organizzativa nella valutazione finale. In ogni caso il valutatore dovrà motivare i singoli elementi di valutazione su cui il valutato ha espresso perplessità o contrarietà.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato.

Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.

Vengono qui richiamate le schede obiettivi anno 2023 allegate al PRO 2023.