

COMUNE DI ROBELLA

PROVINCIA DI ASTI



PIANO COMUNALE DELLE PERFORMANCE

2019/2021



Approvato con deliberazione G.C. n del. 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 Robella, sorge in collina ed è ubicato all'estremo Nord della Provincia di Asti dal cui capoluogo - Asti - dista Km. 30 circa. Il territorio, si sviluppa su una superficie di circa 12,18 Km².

Confina con i comuni di Brozolo (TO), Verrua Savoia(TO) , Odalengo Grande (AL), Murisengo (AL), Montiglio Monferrato (AT), Cocconato (AT).

Una rete di strade comunali e provinciali garantisce in modo soddisfacente i collegamenti tra le altre zone del territorio comunale attraversato dalle Strade Provinciali 590, 29 e la 18/A, con transito limitato causa frana .

SCHEDA SINTETICA

Regione Piemonte

Provincia Asti

Popolazione 475 abitanti al 31/12/2014

Densità 40,06 ab./km²

Altitudine 428 m s.l.m.

Coordinate Geografiche

Latitudine: 45° 06' 9,36" N

Longitudine: 8° 06' 10,80" 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 bifocale costituito da due centri principali : Concentrico e Frazione Cortiglione. nei quali si svolge la vita sociale pubblica dei suoi abitanti, mentre nella valle prospiciente la Strada Provinciale 590 sono insediate attività commerciali e produttive.

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 maggio 2014.

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da n.2 assessori , tra cui il Vicesindaco. Sono state distribuite alcune deleghe, quella al personale è riservata al Sindaco.

Il Consiglio è composto da 10 consiglieri più il Sindaco non conta una minoranza di tre componenti.

Struttura organizzativa dell'Ente

Il Comune di Robella è organizzato in 4 Servizi (Amministrativo, Demografico, Tecnico e Finanziario) che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano attualmente quattro dipendenti: di tali dipendenti tre sono a full time, uno a part time, cui si aggiunge il segretario comunale in convenzione con altri quattro comuni.

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.

Attualmente operano due posizioni organizzative istituite dalla Giunta in capo ai dipendenti e due, come s'è detto, in capo al Sindaco.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa dei settori. La struttura collabora con altri Enti del territorio: dalla Regione Piemonte, alla Provincia di Asti, Camera di Commercio di Asti, Prefettura ecc.

Il servizio di Polizia Municipale esiste.

SERVIZI ESPLETATI DALL'ENTE

A. UFFICIO SEGRETERIA

<><><>

B. AREA AMMINISTRATIVA (DEVOLUTA AI RESPONSABILI DI AREA OPERATIVA - IN SERVIZIO ED AL SINDACO)

C. AREA SERVIZI DEMOGRAFICI Responsabile del servizio: Sindaco Giuseppe Turino

Ufficio Anagrafe

Ufficio di Stato Civile

Ufficio Elettorale

Ufficio statistica

Ufficio di leva

Ufficio Protocollo

Front Office

D. AREA SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTI Responsabile del servizio : Elisabetta CALVO

Ufficio contabilità e bilancio

Ufficio Personale (parte contabile)

Ufficio Tributi (predisposizione TARI, TASI ed IMU)

Economato Diritti di competenza

Agente contabile

Trasporto scolastico

Sostituzione Protocollo

Front Office

Diritti di competenza

Agente contabile

E. AREA TECNICO/MANUTENTIVA: Responsabile del servizio : geom. Luca BRAGATO

Ufficio Lavori Pubblici
Ufficio Urbanistica
Ufficio gestione del territorio
Ufficio manutenzioni
Ufficio patrimonio
Ambiente

F. AREA DEL PERSONALE

Ufficio Personale: **Sindaco Giuseppe TURINO**



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 2019 risulterà con l'approvazione del bilancio 2019/2021

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 Documento Unico di Programmazione semplificato.

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 **DUP** 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 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 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 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 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:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

punti 121-130 = 10%
punti 131-140 = 30%
punti 141-150 = 50%
punti 151-160 = 60%
punti 161-170 = 70%
punti 171-180 = 80%
punti 181-190 = 90%
punti 191-200 = 100%

POSIZIONI NON ORGANIZZATIVE

punti 80-100 = 60%
punti 101-114 = 70%
punti 115-124 = 80%
punti 125-139 = 90%
punti 140-151 = 100%.

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

- Allegato A: schede valutazione della performance di struttura (Posizioni Organizzative) e schede di valutazione performance dipendenti (Dipendenti non P.O.)
- Allegato B: Schede degli obiettivi 2019