



# COMUNE DI COMABBIO

## PROVINCIA DI VARESE

ORIGINALE

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 23 del 26.03.2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO COMUNALE DELLE PERFORMANCE ANNO 2019-2021**

L'anno duemiladiciannove addì ventisei del mese di marzo alle ore 15:05 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

ROVELLI MARINA PAOLA	SINDACO	P
PALAZZI ELENA	VICE-SINDACO	P
LANDONI MELCHIORRE	ASSESSORE	P

Totale presenti 3  
Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale, il Dott. Dr. Maria Chiara Sanfrancesco, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la D.ssa Marina Paola Rovelli, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 21.12.2018 con cui è stato approvato il bilancio di Previsione 2019/2021

### **RILEVATO:**

- che ai sensi dell'art. 169 del T.U., come modificato dall'art. 3 del D.L. n. 174/2012, convertito dalla legge n. 213/2012, negli Enti locali con oltre 15.000 abitanti, sulla base del Bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'Organo esecutivo deve definire, prima dell'inizio dell'esercizio, il Piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle risorse necessarie, ai Responsabili dei servizi;

- che questo Ente, avente una popolazione inferiore ai 15.000 abitanti non è tenuto alla formazione del documento di cui sopra, ma che è comunque necessario adottare un atto con il quale vengono assegnate le risorse finanziarie ai responsabili dei servizi, unitamente alla redazione di un documento programmatico triennale di assegnazione degli obiettivi che i responsabili dei servizi debbono conseguire;

**RITENUTO OPPORTUNO** definire ed assegnare ai responsabili dei settori gli obiettivi per l'anno 2019 mediante la redazione del Piano triennale della *performance* 2019-2021 - Annualità 2019, sui quali poi gli stessi saranno valutati;

**RICHIAMATE** le seguenti disposizioni ed atti:

- decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- decreto legislativo n. 150/2009 *"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"* e ss.mm.ii.;
- legge n. 122/2010 *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*;
- delibera della CIVIT n. 112/2010 – *"Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance (articolo 10, c. 1, lettera a, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)"*;
- delibera della CIVIT n. 121/2010 – *"Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee Guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance"*;
- il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017 recante *"modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r, della Legge n. 124 del 2015"*, in materia di valutazione della performance dei dipendenti pubblici;

### **VISTI:**

- l'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

- i principi contabili per gli Enti Locali dell'Osservatorio per la Finanza e la Contabilità degli Enti Locali del Ministero dell'Interno;

**RILEVATO CHE**, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”* e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrate:

#### **a) Finalità**

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità:

- la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il “legame” che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- l'attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

#### **b) Contenuti**

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

#### **c) Principi generali**

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. trasparenza;
2. immediata intelligibilità;
3. veridicità e verificabilità;
4. partecipazione;
5. coerenza interna ed esterna;
6. orizzonte pluriennale;

**RILEVATO**, inoltre, che nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
2. la gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo;

**VISTI** i decreti con i quali sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa, depositati in atti e che qui si intendono integralmente richiamati e trascritti, anche se non materialmente allegati;

**RICHIAMATI** gli articoli 16 comma 2 e 74 comma 2 del decreto legislativo n.150/2009, come modificati dal D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017, che indicano le disposizioni del decreto applicabili agli enti locali;

**DATO ATTO** che, in base ai suggerimenti contenuti nella citata delibera CIVIT n. 121/2010, il Sistema di misurazione e valutazione si pone l'obiettivo di integrare e semplificare gli strumenti esistenti di pianificazione finanziaria e organizzativa e di definire un orizzonte triennale di vigenza del Piano della Performance;

**VISTO** l'allegato schema di Piano triennale della Performance 2019-2021 (allegato "A") -Annualità 2019, per formarne parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**DATO ATTO** che tale Piano rappresenta il frutto della negoziazione degli obiettivi e delle risorse tra i Responsabili della struttura e la Giunta, con il coordinamento del Segretario Comunale

**DATO ATTO** che sulla presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, da parte dei responsabili dei competenti servizi, ex art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

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

## **D E L I B E R A**

**per le motivazioni in premessa indicate e che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:**

- 1. Di** approvare, ai sensi dell'articolo 10 comma 1 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017, il **Piano triennale della Performance 2019-2021 - Annualità 2019**, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2. Di** dare atto che il Piano della Performance è stato definito conformemente alle disposizioni di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017, nonché alle indicazioni di cui alle delibere n. 112/2010 e 121/2010 della CIVIT;
- 3. Di** demandare al Responsabile della trasparenza l'adozione degli atti conseguenti e connessi alla presente deliberazione;
- 4. Di** dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line del Comune di Comabbio , per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n.69/2009 e s.m.i.;

**5. Di** dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato in modo permanente nel Portale "*Amministrazione Trasparente*" del Comune di Comabbio , ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 14/03/2013, n.33 e s.m.i.;

Successivamente, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO COMUNALE DELLE PERFORMANCE ANNO 2019-2021**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Vista la proposta di deliberazione si esprime, ai sensi dell'art.49, comma 1, del d.lgs. n.267/2000, parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica, essendo conforme alle norme ed alle regole tecniche inerenti alla materia.

COMABBIO, 26.03.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
D.ssa Marina Paola Rovelli

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Con riferimento alla presente proposta di Deliberazione, sottoposta all'esame del Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica.

Comabbio, 26.03.2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
Cristina Monciardini

**Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:**

**IL PRESIDENTE**

D.ssa Marina Paola Rovelli

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dr. Maria Chiara Sanfrancesco

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'** (art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Certifico, io sottoscritto Segretario Comunale, che la presente Deliberazione, proprio perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 è divenuta esecutiva il 26.03.2019.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Maria Chiara Sanfrancesco

Comabbio, 11.06.2019

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE** (art.124, D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 11.06.2019 all'Albo Pretorio on line di questo Comune, ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32 della Legge n. 69/2009.

Il Segretario Comunale

Dr. Maria Chiara Sanfrancesco

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI** (art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Si dà atto che della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo on line, viene data comunicazione oggi, 11.06.2019, ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Maria Chiara Sanfrancesco



# **COMUNE DI COMABBIO**

PROVINCIA di VARESE

## **PIANO TRIENNALE DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2019-2021**

**ANNUALITA' 2019**

**ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 23 DEL 26.03.2019**

## 1.Premessa

Il Regolamento sul sistema premiante di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (L. 15/2009 e D.Lgs. 150/2009) di seguito indicato come "Regolamento", approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.24 del 23.02.2018 disciplina il **ciclo di gestione della performance** che, ai sensi dell'art. 4 del citato D.Lgs. n. 150 del 2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati garantendone la piena trasparenza e visibilità.

Per l'attuazione del ciclo della performance il legislatore ha previsto tre importanti strumenti:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- il piano della performance;
- la relazione della performance.

In particolare, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, il **piano della performance** è il documento programmatico che "è definito dall'organo di indirizzo politico – amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori".

Attraverso questo strumento sono quindi definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la comunicazione della performance. Il piano ha pertanto lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo la modalità con cui si è arrivati a formularlo.

Ai sensi dell'art. 169 comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. n. 267 del 2000, "Sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi."

Il comma 3-bis dello stesso articolo, introdotto dal D.L. 174/2012 convertito in Legge 213/2012 prevede, inoltre, che “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 D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione”.

Considerato tuttavia che negli Enti al di sotto dei 15.000 abitanti non è obbligatoria l'adozione del PEG, il Comune di Comabbio ha elaborato il presente **Piano della Performance** sulla scorta di quanto previsto nel DUP 2018 - 2020, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo.

Inoltre, il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020, adottato con delibera di Giunta comunale n. 15 del 30.01.2018 e i relativi adempimenti, divengono parte integrante e sostanziale del ciclo della performance, nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dal vigente sistema sulla misurazione e valutazione della performance e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Il presente “piano integrato”, pertanto, assicura l'individuazione di appositi obiettivi gestionali finalizzati alla completa attuazione del presente *Programma*, affidati ai responsabili dei Settori.

Il **Piano della performance** rappresenta quindi il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente, **individuando quindi nella sua interezza** la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

## **PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2019**

Il Comune di Comabbio definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa dell'Ente e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Settori e dell'Ente nel suo complesso. Gli obiettivi si dividono in strategici e operativi o di mantenimento.

- 1) Obiettivi Strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi:** finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente;
- 2) Obiettivi gestionali o di mantenimento:** finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale

(limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

La valutazione degli obiettivi assegnati avverrà nell'anno 2020 nel rispetto dei criteri e parametri previsti in sede di contrattazione collettiva integrativa, del Regolamento sulla performance, nonché tenendo conto del peso attribuito a ciascun obiettivo.

La struttura del Piano è articolata in SCHEDE, una per ciascun Settore (centro di responsabilità).

Essi sono diretti da personale inquadrato nella categoria D, titolari di posizione organizzativa, (esclusi i Servizi ricoperti da Amministratori, ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 388/2000, nei quali non verrà riconosciuto alcun emolumento a favore degli Amministratori, ma unicamente ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa):

<b>DENOMINAZIONE DEI SETTORI</b>	<b>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>
SEGRETERIA	Dott.ssa Marina Rovelli
FINANZIARIO	Rag. Cristina Monciardini
TRIBUTI E PERSONALE (parte economica) E SERVIZI CIMITERIALI	Rag. Cristina Monciardini
SERVIZI SOCIALI	Dott.ssa Conti Maria Pia
TECNICO (lavori pubblici ed edilizia privata)	Dott.ssa Laura Verneti
DEMOGRAFICI	Sig.ra Nadia Paganini
POLIZIA LOCALE	Dott.ssa Marina Rovelli

## **ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE**

Il Comune di Comabbio opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2019 (compresi i responsabili):

Segretario Comunale: Dott.ssa Maria Chiara Sanfrancesco

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato	n. 5
Tempo determinato	n. ..
Totale dipendenti in servizio	n. 5

L'Ente ha attive inoltre le seguenti gestioni in forma associata/ Convenzioni di uffici/servizi/macroservizi:

\* Incarico di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, a dipendete del Comune di Ternate per n. 6 ore settimanali in qualità di Assistente Sociale – Responsabile del Servizio Sociale

\* Incarico di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, a dipendete dell'Unione Ovest Lago Varese per n. 8 ore settimanali in qualità di Tecnico Comunale – Responsabile del Servizio Tecnico Edilizia pubblica e privata

# COMUNE DI COMABBIO

Provincia di VARESE

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 ANNUALITA' 2019

### SCHEDA N. 1

#### UFFICIO SEGRETERIA

Titolare del Centro di Responsabilità: **D.SSA MARINA PAOLA ROVELLI** (nessun obiettivo assegnato come responsabile della predetta area)

#### Risorse umane

Le risorse umane assegnate all'Ufficio Segreteria per l'anno 2019 sono le seguenti:

- n. 1 istruttore direttivo (Cat. D2) – part time 32 ore

#### OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPENDENTI DELL'UFFICIO SEGRETERIA

OBIETTIVI		TIPOLOGIA
Num.	DENOMINAZIONE	
1	NESSUN OBIETTIVO	STRATEGICO
2	NESSUN OBIETTIVO	GESTIONALE O DI MANTENIMENTO

# COMUNE DI COMABBIO

Provincia di VARESE

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 ANNUALITA' 2019

### SCHEDA N. 2

del Centro di Responsabilità: **SETTORE BILANCIO – TRIBUTI – PERSONALE (parte economica) – SERVIZI CIMITERIALI**

Titolare del Centro di Responsabilità: **RAG. CRISTINA MONCIARDINI**

- Predisposizione degli atti per l'affidamento di un incarico ad un **Nucleo di Valutazione esterno**
- Sostituzione delle mansioni di Segreteria in mancanza dell'unica unità operativa assunta parte-time 32 ed assente per congedo straordinario

#### Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore Bilancio per l'anno 2019 sono le seguenti:

- nessuna.

### **OBIETTIVI RAGIONERIA – TRIBUTI E PERSONALE (parte economica)**

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Predisposizione degli atti per l'affidamento di un incarico ad un <b>Nucleo di Valutazione esterno</b>	<b>STRATEGICO</b>	<b>30</b>
2	Sostituzione delle mansioni di Segreteria in mancanza dell'unica unità operativa assunta parte-time 32 assente per congedo straordinario	<b>STRATEGICO</b>	<b>50</b>
3	Aggiornamento tempestivo dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"- Inserimento ed Aggiornamento dei dati, documenti e informazione, di competenza dell'Area, previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel rispetto dei termini (tempestivo, triennale, semestrale, annuale) e delle condizioni di chiarezza e completezza previsti dal D.Lgs 33/2013	<b>GESTIONALE O DI MANTENIMENTO</b>	<b>20</b>

Alle risorse umane assegnate a tale settore vengono assegnati i seguenti obiettivi individuali:

- **nessuno.**

Per la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e agli altri dipendenti, si rinvia a quanto previsto nel Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.

# COMUNE DI COMABBIO

Provincia di VARESE

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 ANNUALITA' 2019

### SCHEDA N. 3

del Centro di Responsabilità: **SERVIZI SOCIALI**

Titolare del Centro di Responsabilità: **DOTT.SSA CONTI MARIA PIA**

- **Realizzazione informativa sui servizi socio assistenziali offerti dal comune e sua divulgazione**

#### Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore Servizi alla Persona e Servizi Sociali per l'anno 2019 sono le seguenti:

- nessuna.

### OBIETTIVI DEL CENTRO DI RESPONSABILITÀ (indicati in ordine di priorità)

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	<b>Realizzazione informativa sui servizi socio assistenziali offerti dal comune e sua divulgazione</b>	<b>STRATEGICO</b>	<b>80</b>
2	<b>Prevenzione del rischio con il territorio/comunità attraverso contatti , scambi e confronti con gli operatori della scuola dell'infanzia e la scuola primaria.</b>  Aggiornamento tempestivo dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"- Inserimento ed Aggiornamento dei dati, documenti e informazione, di competenza dell'Area, previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel rispetto dei termini (tempestivo, triennale, semestrale, annuale) e delle condizioni di chiarezza e completezza previsti dal D.Lgs 33/2013	<b>GESTIONALE O DI MANTENIMENTO</b>	<b>20</b>

INDICATORE DI RISULTATO : Report ANNUALE

Alle risorse umane assegnate a tale settore vengono assegnati i seguenti obiettivi individuali:

- **nessuno.**

Per la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e agli altri dipendenti, si rinvia a quanto previsto nel Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.

# COMUNE DI COMABBIO

Provincia di VARESE

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 ANNUALITA' 2019

### SCHEDA N. 4

del Centro di Responsabilità: **LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA PRIVATA**

Titolare del Centro di Responsabilità: **DOTT.SSA LAURA VERNETTI personale assunto con incarico a "scavalco")**

- Nessun obiettivo.

#### Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore Lavori Pubblici per l'anno 2019 sono le seguenti:

- n. 1 istruttore tecnico (Cat. C1) – parte time 25 ore

### OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPENDENTI DELL'UFFICIO TECNICO

OBIETTIVI ( Brusa Pamela)		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Messa a regime entro il 2019 dell'iter di informatizzazione per la gestione delle pratiche edilizie, con istituzione dello Sportello Unico Edilizia (SUE)	<b>STRATEGICO</b>	<b>80</b>
2	Aggiornamento tempestivo dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"- Inserimento ed Aggiornamento dei dati, documenti e informazione, di competenza dell'Area, previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel rispetto dei termini (tempestivo, triennale, semestrale, annuale) e delle condizioni di chiarezza e completezza previsti dal D.Lgs 33/2013	<b>GESTIONALE O DI MANTENIMENTO</b>	<b>20</b>

Per la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e agli altri dipendenti, si rinvia a quanto previsto nel Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.

# COMUNE DI COMABBIO

Provincia di VARESE

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 ANNUALITA' 2019

### SCHEDA N. 5

del Centro di Responsabilità: **SETTORE DEMOGRAFICO – ANAGRAFE ED ELETTORALE**

Titolare del Centro di Responsabilità: **NADIA PAGANINI**

L'istituzione dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR) comporta un'importante evoluzione tecnologica all'interno dei servizi demografici del comune. Il progetto per la realizzazione dell'ANPR è descritto nell'allegato tecnico al DPCM 109/2013 e si articola in 3 fasi operative. L'obiettivo è di portare a termine il progetto entro l'anno al fine di accedere al contributo statale previsto per i comuni che hanno realizzato il subentro entro il 2019.

#### Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore Demografici per l'anno 2019 sono le seguenti:

- nessuna.

### OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPENDENTI DELL'UFFICIO DEMOGRAFICO – ANAGRAFE ED ELETTORALE

OBIETTIVI		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	L'istituzione dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR) comporta un'importante evoluzione tecnologica all'interno dei servizi demografici del comune. Il progetto per la realizzazione dell'ANPR è descritto nell'allegato tecnico al DPCM 109/2013 e si articola in 3 fasi operative. L'obiettivo è di portare a termine il progetto entro l'anno al fine di accedere al contributo statale previsto per i comuni che hanno realizzato il subentro entro il 2019	<b>STRATEGICO</b>	<b>80</b>
2	Aggiornamento tempestivo dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"- Inserimento ed Aggiornamento dei dati, documenti e informazione, di competenza dell'Area, previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel rispetto dei termini (tempestivo, triennale, semestrale, annuale) e delle condizioni di chiarezza e completezza previsti dal D.Lgs 33/2013	<b>GESTIONALE O DI MANTENIMENTO</b>	<b>20</b>

INDICATORE DI RISULTATO : Report su messa a regime del servizio

Alle risorse umane assegnate a tale settore vengono assegnati i seguenti obiettivi individuali:

- **nessuno.**

Per la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e agli altri dipendenti, si rinvia a quanto previsto nel Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.

# COMUNE DI COMABBIO

Provincia di VARESE

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 ANNUALITA' 2019

SCHEDA N. 6

del Centro di Responsabilità: **POLIZIA LOCALE**

Titolare del Centro di Responsabilità: **Dott.ssa Marina Rovelli** (nessun obiettivo assegnato come responsabile della predetta area)

### Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore Vigilanza per l'anno 2019 sono le seguenti:

- n. 1 istruttore Amministrativo (Cat. C5) Agente di Polizia Locale

## OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPENDENTI DELL'UFFICIO POLIZIA LOCALE

OBIETTIVI (Tango Odile)		TIPOLOGIA	PESO
Num.	DENOMINAZIONE		
1	Verifica straordinaria dei pagamenti delle sanzioni emesse per le violazioni al Codice della Strada relative all'anno 2015 al fine della corretta emissione del ruolo.	<b>STRATEGICO</b>	<b>80</b>
2	Verifica pagamenti ed elaborazione ed invio ultimi avvisi di pagamento tramite Poste Italiane Aggiornamento tempestivo dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"- Inserimento ed Aggiornamento dei dati, documenti e informazione, di competenza dell'Area, previsti dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel rispetto dei termini (tempestivo, triennale, semestrale, annuale) e delle condizioni di chiarezza e completezza previsti dal D.Lgs 33/2013	<b>GESTIONALE O DI MANTENIMENTO</b>	<b>20</b>

Per la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa e agli altri dipendenti, si rinvia a quanto previsto nel Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.