



**COMUNE DI COMABBIO
PROVINCIA di VARESE**

PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNUALITA' 2020

**ALLEGATO "A"
ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

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. 45 del 20.04.2018, 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".

Il presente **Piano della Performance** individua, con un orizzonte temporale di un anno, gli obiettivi da assegnare a ciascun centro di responsabilità e al personale dipendente da quest'ultimo.

Inoltre, tale Piano va applicato coordinandolo con il Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020 adottato con delibera di G.C. n. 21 del 31.01.2018, confermato negli anni 2019 e 2020, rispettivamente con deliberazioni n.1/2019 e n.8/2020; i relativi adempimenti, infatti, 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 vari centri di responsabilità.

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 2020

Il Comune definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa 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 gestionali 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 2021 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.

Inoltre, considerato che, con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili e che tale situazione ha comportato grossi cambiamenti anche nella pubblica amministrazione e, in specie, negli Enti locali, si dà atto che alcuni obiettivi sono legati proprio alla gestione della suddetta emergenza.

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 delle Legge n. 388/2000, nei quali non verrà riconosciuto alcun emolumento a favore degli Amministratori, ma unicamente ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa):

DENOMINAZIONE DEI SETTORI

SEGRETERIA
FINANZIARIO
TRIBUTI E PERSONALE (parte economica) E
SERVIZI CIMITERIALI
SERVIZI SOCIALI
TECNICO (lavori pubblici ed edilizia privata)
DEMOGRAFICI
POLIZIA LOCALE

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Dott.ssa Marina Rovelli
Rag. Cristina Monciardini
Rag. Cristina Monciardini

Dott.ssa Conti Maria Pia
Dott.ssa Laura Verneti
Sig.ra Nadia Paganini
Dott.ssa Marina Rovelli

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

Attualmente la struttura dell'Ente prevede se seguenti , così articolate:

AREA AMMINISTRATIVA (segreteria, anagrafe e demografici)
AREA FINANZIARIA (ragioneria, tributi e personale parte economica)
AREA TECNICA (edilizia privata e lavori pubblici)
AREA POLIZIA LOCALE
AREA SERVIZI SOCIALI

All' 01.01.2020 l'Ente opera con la seguente dotazione di personale:

Segretario Comunale: dott.ssa Maria Chiara Sanfrancesco

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato: n. 5 di cui 2 titolari di posizione organizzativa;

Tempo determinato: n. 0

Totale dipendenti in servizio n.5

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

* 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. 12 ore settimanali in qualità di Tecnico Comunale – Responsabile del Servizio Tecnico Edilizia pubblica e privata

* Incarico di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, a dipendete del Comune di Luino per n. 7 ore settimanali in qualità di supporto Servizio di Segreteria;

COMUNE DI COMABBIO
Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE - ANNUALITA' 2020

SCHEDA 1

AREA AMMINISTRATIVA (anagrafe, stato civile e demografici; segreteria)

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

Risorse umane

Le risorse umane assegnate all' Area Amministrativa per l'anno 2020 sono le seguenti:

- ✓ n. 1 istruttore direttivo amministrativo (Cat. D) – tempo pieno e indeterminato.
Sig.ra Nadia Paganini: NESSUN OBIETTIVO ASSEGNATO.
- ✓ n. 1 istruttore direttivo amministrativo (Cat. D) – tempo pieno ed indeterminato, attualmente assente in quanto in congedo straordinario ex art. 3 L. 104/1992.
Sig.ra Eleonora Villa: NESSUN OBIETTIVO ASSEGNATO.
- ✓ n. 1 istruttore amministrativo (Cat. C) – tempo parziale e determinato, assunto ex art. 1, comma 557 L. 311/2004

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DELL'UFFICIO SEGRETERIA

DENOMINAZIONE E DESCRIZIONE OBIETTIVI (RICCARDO DE AGOSTINI)		TIPOLOGIA	PESO DELL'OBIETTIVO
1	Codificazione degli utenti dei servizi sociali, al fine di garantire il rispetto della privacy, e degli utenti ai quali sono stati erogati i buoni spesa, e adempimento dei connessi obblighi di pubblicazione su amministrazione trasparente L'obiettivo si presenta come un obiettivo trasversale che soddisfa esigenze di trasparenza e, dunque, il diritto dei cittadini di poter conoscere come vengono erogati i contributi pubblici, garantendo al tempo stesso le altrettanto importanti esigenze di riservatezza degli utenti, in specie quelli del servizio sociale.	STRATEGICO	Peso obiettivo: 80%
2	Aggiornamento delle sezioni di Amministrazione trasparente, secondo quanto richiesto dalle griglie di rilevazione pubblicate annualmente da ANAC	GESTIONALE O MANTENIMENTO	Peso obiettivo: 20%

COMUNE DI COMABBIO

Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE - ANNUALITA' 2020

SCHEDA N. 2

AREA FINANZIARIA (ragioneria, tributi e personale – parte economica)

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

- ✓ Integrare il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi della parte relativa alla disciplina delle modalità di assunzione agli impieghi, ai requisiti di accesso e alle procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dall'articolo 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (Peso obiettivo: 70%);
- ✓ Attivazione del servizio PAGOPA (Peso obiettivo: 30%).

Risorse umane

Nessuna risorsa umana assegnata a quest' Area.

COMUNE DI COMABBIO
Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE - ANNUALITA' 2020

SCHEDA N. 3

AREA TECNICA (lavori pubblici e edilizia privata)

Titolare del Centro di Responsabilità: **LAURA VERNETTI**

- ✓ Definizione di una variante al PGT (Peso obiettivo: 100%)

Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore Tecnico per l'anno 2020 sono le seguenti:

- ✓ n. 1 Istruttore tecnico (Cat. C) - tempo parziale e indeterminato;

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DELL'UFFICIO TECNICO

DENOMINAZIONE E DESCRIZIONE OBIETTIVI (PAMELA BRUSA)		TIPOLOGIA	PESO DELL'OBIETTIVO
1	REDAZIONE DI UN PIANO ANTICONTAGIO L'obiettivo è funzionale alla redazione di un piano che consenta di fronteggiare situazioni di emergenza sanitaria, qual è quella attualmente in corso. Il piano riguarderà l'edificio comunale, nonché i locali della biblioteca, degli ambulatori medici e il campo sportivo.	STRATEGICO	Peso obiettivo: 100%
2	Nessun obiettivo	GESTIONALE O DI MANTENIMENTO	

COMUNE DI COMABBIO
Provincia di VARESE

PIANO DELLA PERFORMANCE – ANNUALITA' 2020

SCHEDA N. 4

SETTORE POLIZIA LOCALE

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

Risorse umane

Le risorse umane assegnate al Settore P.L. per l'anno 2020 sono le seguenti:

- ✓ n. 1 vigile urbano (Cat. C) – tempo pieno e indeterminato.

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DELL'UFFICIO POLIZIA LOCALE

DENOMINAZIONE E DESCRIZIONE OBIETTIVI (Odile Tango)		TIPOLOGIA	PESO DELL'OBIETTIVO
1	Predisposizione di una bozza di Regolamento di servizio di Polizia locale	STRATEGICO	Peso obiettivo: 100%
2	Nessun obiettivo	GESTIONALE O DI MANTENIMENTO	

PIANO DELLA PERFORMANCE – ANNUALITA' 2020

SCHEMA N. 5

SETTORE SERVIZIO SOCIALE

Titolare del Centro di Responsabilità: **DOSS.MARIA PIA CONTI**

Risorse umane

✓ nessuna

OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DELL'UFFICIO SERVIZI SOCIALI

	DENOMINAZIONE E DESCRIZIONE OBIETTIVI (dott.ssa MARIA PIA CONTI)	TIPOLOGIA	PESO DELL'OBIETTIVO
1	<p>Riorganizzazione del servizio sociale a seguito dell'emergenza da Covid 19</p> <p>La pandemia causata dal Corona virus, oltre agli effetti del contagio e quindi all'emergenza sanitaria, comporta pesanti ricadute anche a livello sociale che interferiscono pesantemente con la vita quotidiana delle persone.</p> <p>Per contenere la diffusione dell'infezione una delle iniziative governative è stata la chiusura preventiva di molte attività produttive e l'obbligo di limitare gli spostamenti ed i contatti interpersonali a ragioni di stretta necessità. Un buon numero di persone sono state penalizzate dalla perdita dell'introito economico perché inserite in ambiti poco o scarsamente tutelati dal punto di vista contrattuale e previdenziale. In questa categoria rientrano i lavoratori a chiamata e soprattutto il lavoro domestico (il così detto "lavoro in nero" ma non solo). Il servizio sociale è investito da un crescente numero di utenti, diventati tali in ragione della pandemia e prima sconosciuti. Sono emerse situazioni di fragilità economica che ben presto diventano friabili anche dal punto di vista relazionale con ulteriore danno al benessere delle persone.</p> <p>Oltre alla gestione dei Fondi che a livello statale e regionale sono dedicati specificatamente al sostegno delle situazioni di difficoltà economica e di franca povertà dovute al Covid19, va ripensata tutta l'organizzazione che sottende al servizio sociale.</p> <p>Le modalità di gestione del rapporto con le persone vanno riviste nell'ottica di garantire all'operatore ed all'utente tutela e protezione della salute, bene primario. La relazione d'aiuto, l'accompagnamento nei momenti drammatici della vita, l'accoglienza degli aspetti emotivi subiscono un distanziamento "fisico" difficilmente recuperabile via telefono o dietro le mascherine.</p> <p>Il presidio del territorio è assicurato mentre le attività caratterizzanti la professione si vanno modulando con l'evoluzione della situazione pandemica. Sarà quindi necessario prevedere dei protocolli operativi per le diverse attività.</p> <p>Se ne richiamano qui di seguito alcuni elementi: L'orario di ricevimento pubblico (telefonico) è ampliato a tutto il tempo di presenza dell'operatore. Rispetto al ricevimento pubblico vis a vis, questo sarà limitato a colloqui inderogabili ed indifferibili. Lo stesso dicasi per le visite domiciliari. In entrambe le situazioni sarà necessario prevedere il triage (controllo della temperatura), dotarsi dei dispositivi di prevenzione (mascherine, guanti, gel disinfettanti per mani e</p>	STRATEGICO	Peso obiettivo: 70%

	<p>superfici, moduli di interposizione in plexiglas). Lo scambio dei documenti a corredo di una richiesta di intervento sociale servizio dovranno transitare per mail. Anche la formazione e l'aggiornamento con il piano di zona, le colleghe di altri Comuni, gli specialisti di rete (centro psico sociale, sert, neuropsichiatria infantile etc) e con le istituzioni del territorio (scuole, mmg, forze dell'ordine, volontariato etc) si svolgeranno con videochiamate e chat. Questo nuovo stile di gestione delle situazioni – va detto - snatura l'essenza del servizio sociale che si basa primariamente sulla relazione con le persone, con l'affiancarle nei percorsi di vita, nella partecipazione sollecita delle loro fatiche.</p> <p>La sfida consiste nel mantenere le relazioni d'aiuto in essere, costruire le nuove, promuovere le future.</p>		
2	<p>Esperimento della procedura di affidamento del Servizio di Assistenza domiciliare</p> <p>In data 31.12.2020. scade il contratto per il servizio domiciliare a favore di anziani e disabili. Il servizio è attualmente gestito da CONSORZIO DOMICARE S.C.con sede in Como</p> <p>Nel mese di settembre 2020 si prevede di attivare la procedura per l'affidamento del servizio per il periodo 2021-2024 (4 anni) tramite il sistema telematico Sintel per un importo annuale stimato di € 8.000,00/10.000,00</p>	GESTIONALE O DI MANTENIMENTO	30%