



*Comune di Villa di Serio*  
*Provincia di Bergamo*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N° 73 DEL 16-06-2022**

**OGGETTO: DEFINIZIONE, DETERMINAZIONE E AFFIDAMENTO DEL PEG AI RESPONSABILI DI SETTORE E APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2022/2024**

L'anno duemilaventidue addì sedici del mese di giugno alle ore 11:30, in videoconferenza, secondo le modalità prescritte nel Decreto Sindacale n. 2 del 27.3.2020, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del SINDACO Sig. ROTA BRUNO RAIMONDO la Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Qualifica	Presenze
ROTA BRUNO RAIMONDO	SINDACO	Presente
CORNOLTI FRANCESCO	VICE SINDACO	Presente
PALAZZI NICOLETTA	ASSESSORE	Assente
FALABRETTI PASQUALE	ASSESSORE	Assente
CUNI LUCIA	ASSESSORE	Presente

PRESENTI: 3    ASSENTI: 2

Partecipa con le funzioni di segretario il SAIA LEANDRA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento di cui in oggetto.

## RIASSUNTO

LA GIUNTA COMUNALE ASSEGNA AI RESPONSABILI DI SETTORE LE RISORSE PER IL PERSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER IL PERIOD 2022 – 2024

### LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 169, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il quale dispone che l'organo esecutivo definisce, coerentemente al bilancio di previsione e al documento unico di programmazione deliberati dal Consiglio, il piano esecutivo di gestione determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili di servizi.

#### PREMESSO CHE

l'assegnazione delle risorse finanziarie ai responsabili dei servizi è operazione essenziale per conferire legittimità e ordine alla gestione e a seguito di tali attribuzioni, la gestione dei capitoli, anche trasversali, deve essere effettuata sulla base dell'assegnazione risultante nell'allegato;

i Responsabili di settore potranno assumere impegni di spesa sui capitoli a loro affidati con l'attenzione ad un utilizzo dei medesimi in modo coerente con l'oggetto della spesa e nel rispetto delle procedure di scelta del contraente e di impegno della spesa previste dalla legge;

RITENUTO di invitare i responsabili a curare con la massima attenzione le esigenze di spesa in modo che le stesse risultino coerenti e sostenibili in particolare con i vincoli di finanza pubblica;

VISTO che con l'approvazione del bilancio ai sensi dell'art. 183 comma 2° del D.lvo 267/2000 è costituito impegno sui relativi stanziamenti per alcune tipologie di spesa quali: personale, rate ammortamento mutui e spese derivanti da contratti o disposizione di legge;

VISTO che con atti n. 13 e 14 del 30 Marzo 2022, il Consiglio Comunale ha approvato il DUP, il Bilancio di Previsione 2022/2024 e relativi allegati;

DATO ATTO che gli articoli 30 e seguenti del regolamento degli uffici e dei servizi del comune di Villa di Serio disciplinano i principi generali del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Villa di Serio al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

VISTO che in base al comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs.267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione;

RILEVATO che è il PEG ad assumere i contenuti del Piano della performance, poiché costituisce documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target. Per questa ragione il nucleo di valutazione tiene conto delle indicazioni contenute nel Peg, in particolare in riferimento agli obiettivi da raggiungere;

RITENUTO necessario provvedere all'approvazione del piano esecutivo di gestione per gli anni 2022-2024, così come proposto nell'allegato alla presente deliberazione, al fine di assegnare ai Responsabili di settore gli obiettivi di gestione nonché le dotazioni strumentali umane e finanziarie necessarie per il perseguimento di tali obiettivi;

RICHIAMATO il Regolamento per lo svolgimento delle sedute del Consiglio comunale, della Giunta, delle Commissioni Consiliari e delle Conferenze dei Capigruppo che si tengono mediante videoconferenza da remoto approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 31.05.2022, dichiarata immediatamente eseguibile;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile reso ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli all'unanimità resi nelle forme di legge

### **DELIBERA**

1. Di approvare quanto riportato in premessa, contestualmente il piano esecutivo di gestione per il triennio 2022/2024 e le schede contenenti gli obiettivi più significativi allegati alla presente quale parte integrante;
2. Di affidare ai responsabili di settore risorse, obiettivi e indirizzi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione triennale;
3. Di dare atto che gli assegnatari del PEG nell'interesse dell'Ente potranno autorizzare con e-mail interna altri responsabili ad effettuare impegni sui capitoli di propria competenza;
4. Di dare atto che in occasione di successive variazioni di bilancio o prelevamenti dal fondo di riserva il PEG è da intendersi correlativamente modificato e assegnato nel caso in cui la deliberazione di variazione individui già il responsabile della gestione;
5. Di dare atto che il PEG assume i contenuti del Piano della performance, quale documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati gli obiettivi.
6. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO  
BRUNO RAIMONDO ROTA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
LEANDRA SAIA

*Documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del D. Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa.*



*Comune di Villa di Serio*  
*Provincia di Bergamo*



**PIANO DELLE PERFORMANCE 2022–2024**

**E**

**PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022**

**DEL COMUNE DI VILLA DI SERIO**

# SOMMARIO

PRESENTAZIONE DEL PIANO _____	3
Processo di pianificazione e programmazione _____	4
I documenti del piano della performance _____	4
Il ciclo di gestione della performance _____	5
IDENTITÀ _____	6
Il comune di Villa di Serio _____	6
Dati relativi all'organizzazione _____	6
Analisi del contesto _____	7
Il contesto interno: l'organizzazione _____	11
Salute organizzativa _____	12
Gli obiettivi _____	13
Gli obiettivi di performance organizzativa _____	15
Gli obiettivi di settore e di performance individuale _____	15

# PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni pubbliche adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati ai titolari di posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra titolari di posizioni organizzative, dipendenti non titolari di posizioni organizzative).

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **Processo di pianificazione e programmazione**

L'insieme dei seguenti documenti: Linee Programmatiche di Mandato, Documento Unico di Programmazione (DUP), Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano degli Obiettivi (PEO) con gli indicatori di Performance, costituisce il PIANO DELLA PERFORMANCE del Comune di Villa di Serio.

### **I documenti del piano della performance**

- a) **Documento Programmatico di Governo - Mandato 2019/2024** (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 7.6.2019). Documento contenente gli indirizzi generali di governo, nonché le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo.
- b) **Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024** (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 9.03.2022, presentato ed approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 13 del 30.03.2022). Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2022/2024 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.
- c) **Piano Esecutivo di Gestione 2022 (PEG)**, è il Documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel DUP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore.
- d) **Piano degli Obiettivi (PDO)**. Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione individuando nell'Ente, in ciascun dirigente e, eventualmente, in ciascun dipendente comunale il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.



## **Il ciclo di gestione della performance**

Il “ciclo di gestione della performance” è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.

Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell’articolo 4, comma 2, del D.lgs. 150/09 si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e le risorse (umane e finanziarie);
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione dei risultati finali;
5. valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

# IDENTITÀ

## Il comune di Villa di Serio

Il Comune di Villa di Serio è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali. Il Comune ha sede nel centro storico del paese, in via Papa Giovanni XXIII n. 60.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale [www.comune.villadiserio.bg.it](http://www.comune.villadiserio.bg.it)

## Dati relativi all'organizzazione

Mandato amministrativo 2019/2024

Rota Bruno Raimondo Sindaco con delega all'*Urbanistica ed Edilizia Privata*

Cornolti Francesco Vice Sindaco, Assessore servizi sociali, bilancio e personale

Palazzi Nicoletta Assessore alla trasparenza, comunicazione e cultura

Falabretti Pasquale Assessore ecologia, parchi e sicurezza

Lucia Cuni Delega all'istruzione

Magni Roberto consigliere e delega sport e tempo libero

Nicoletti Andrea consigliere e delega alle politiche giovanili e commercio

Nicolò Duca consigliere e delega alla consulta giovanile

Corna Maria consigliere con delega alle associazioni socio-assistenziali e alla consulta delle associazioni

## **Analisi del contesto**

L'individuazione degli obiettivi strategici consegue ad un processo conoscitivo di analisi strategica, delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

### **Il contesto esterno: l'ambiente socio-territoriale**

L'analisi del contesto comunale e dell'ambito valle Seriana, fornisce una serie di dati e rilevazioni sulla situazione socio - economica.

La popolazione oltre quell'età i 65 anni è di 1.350 persone, mentre la fascia più consistente della popolazione, dai 41 ai 65 anni, conta 2.664 persone.

Passando alla popolazione dai 26 ai 40 anni il numero è significativo (1.047) mentre la quantità di persone dai 15 ai 25 anni (785).

La popolazione scolastica ammonta a 605 individui così suddivisi:

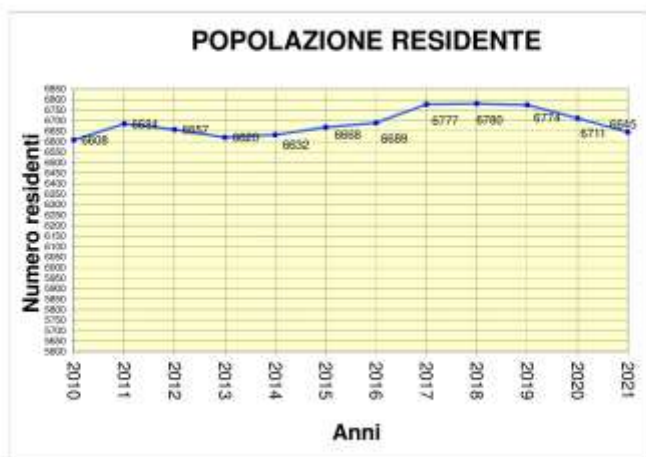
- 175 da 0 a 6 anni;
- 266 alunni della primaria
- 164 alunni della secondaria di secondo grado.

Le famiglie, sono passate da 2.630 nel 2010 a 2.791 nel 2021, con una la seguente composizione:

- 460 con 4 componenti,
- 549 con 3 componenti,
- 804 con 2 componenti,
- 848 con un componente;

Confrontando i dati con i Comuni dell'ambito (18 comuni per 96.000 abitanti) si possono evidenziare i seguenti indicatori demografici (non è stato ancora valutato l'impatto dell'epidemia dell'anno 2020):

- indice di crescita naturale + 1,1 (tutti gli altri paesi sono con segno negativo da meno 1,8 a meno 12,1);
- popolazione residente ambito (18 comuni) nel 2006 n. 97.983; nel 2020 n. 96016
- n. decessi anno 2019 n. 42; anno 2020 n. 97 (+ 130,9%) media ambito 84,8%;
- dei 97 deceduti 57 hanno riguardato persone sopra sopra gli 80 anni; nel 2021 delle 54 persone decedute 26 avevano un'età superiore agli 80 anni;
- indice di vecchiaia 146,6 (media ambito 185,9 - media provincia 151,5 - media regione 170,9);
- soggetti con età superiore agli 80 anni 5,79% (media ambito 7,28 - provincia 6,37 - regione 7,36);
- popolazione straniera 4,95% (ambito 6,24% - provincia 10,74% - regione 11,46%).

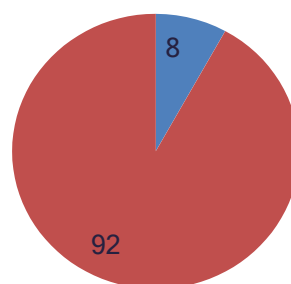


## Fenomeni demografici e socio-economici dell'ambito della media valle Seriana

Comune	N. decessi 2019	N. decessi 2020 (dati provvisori)	Tasso di variazione
Albino	180	296	64,4%
Alzano Lombardo	123	240	95,1%
Aviatico	3	11	266%
Casnigo	47	67	42,5%
Cazzano S. Andrea	6	15	150%
Cene	49	84	71,4%
Colzate	26	23	-11,5%
Fiorano al Serio	33	59	78,8%
Gandino	66	112	69,7%
Gazzaniga	84	135	60,7%
Leffe	38	113	197,5%
Nembro	121	264	118,2%
Peia	24	40	66,7%
Pradalunga	52	94	80,8%
Ranica	48	84	75%
Selvino	19	37	94,7%
Vertova	50	97	94%
Villa di Serio	42	97	130,9%
Totale Ambito	1011	1868	84,8%

## Popolazione residente al 31/12/2020

■ Ambit ■ Provinci



Dati al 31 dicembre di ogni anno	2007	2010	2013	2016	2019	saldo 2007-2019	Tasso variazione popolazione 2007-2019	valore aumento rispetto all'ambito	%
<b>Albino</b>	17.938	18.186	18.217	17.953	17.768	-170	-0,95%	-30,52%	
<b>Alzano Lombardo</b>	13.247	13.757	13.678	13.652	13.532	285	2,15%	51,17%	
<b>Aviatico</b>	515	525	530	557	559	44	8,54%	7,90%	
<b>Casnigo</b>	3.348	3.343	3.337	3.233	3.194	-154	-4,60%	-27,65%	
<b>Cazzano S. Andrea</b>	1.527	1.604	1.633	1.680	1.639	112	7,33%	20,11%	
<b>Cene</b>	4.143	4.225	4.273	4.268	4.179	36	0,87%	6,46%	
<b>Colzate</b>	1.662	1.674	1.669	1.634	1.652	-10	-0,60%	-1,80%	
<b>Fiorano al Serio</b>	3.082	3.097	3.035	3.001	2.991	-91	-2,95%	-16,34%	
<b>Gandino</b>	5.667	5.697	5.517	5.430	5.361	-306	-5,40%	-54,94%	
<b>Gazzaniga</b>	5.072	5.161	5.153	5.042	4.989	-83	-1,64%	-14,90%	
<b>Leffe</b>	4.772	4.730	4.617	4.477	4.417	-355	-7,44%	-63,73%	
<b>Nembro</b>	11.477	11.636	11.684	11.616	11.472	-5	-0,04%	-0,90%	
<b>Peia</b>	1.804	1.857	1.853	1.819	1.787	-17	-0,94%	-3,05%	
<b>Pradalunga</b>	4.482	4.593	4.708	4.707	4.587	105	2,34%	18,85%	
<b>Ranica</b>	6.034	6.018	5.981	5.957	5.963	-71	-1,18%	-12,75%	
<b>Selvino</b>	2.022	2.015	1.999	2.042	2.027	5	0,25%	0,90%	
<b>Vertova</b>	4.764	4.871	4.843	4.709	4.556	-208	-4,37%	-37,34%	
<b>Villa di Serio</b>	6.427	6.608	6.620	6.689	6.753	326	5,07%	58,53%	
<b>Totale Ambito</b>	97.983	99.597	99.347	98.466	97.426	-557	-0,57%	100,00%	

## Il contesto interno: l'organizzazione

Il comune di Villa di Serio esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione in società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali.

In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei servizi con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sui servizi strategici per l'ente locale e demandando all'esterno quei servizi invece che non fanno parte del "core business" del Comune o che comunque possono essere gestiti da ditte specializzate con maggiore flessibilità ed efficienza. La dotazione organica del personale dipendente al 31/12/2021 è la seguente:

	Profilo professionale	categoria iniziale giuridica	tempo lavoro	n. posti attuali	Cessazioni	Nuove assunzioni	Numero posti dotazione organica
Personale in servizio a tempo indeterminato e incarichi 110 comma 1	Funzionario	D3	100	2,00			2,00
	Specialista	D1	100	4,00	1,00	1,00	4,00
	Specialista	D1	50	1,00			1,00
	Assistente	C1	100	8,00		1,00	9,00
	Collaboratore	B3	100	5,00	1,00		4,00
	Operatore	B1	100	1,00	1,00		0,00
				21,00	3,00	2,00	20,00

Lo schema comprende anche l'assunzione di un assistente sociale in categoria D che è stata assunta nel 2022.

### PROSPETTO RIEPILOGATIVO - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2021

AREA	A	B	C	D	TOTALE
Servizi Finanziari		2	2	1	5
Servizi Alla Persona			3	1	4
Ufficio Tecnico		2	1	3	6
Servizi al cittadino			3	1	4
Totale (escluso Segretario)		4	9	6	19

## Salute organizzativa

Alcuni indicatori che misurano la salute organizzativa dell'ente sono riassunti nelle tabelle seguenti.

<i>indicatore</i>	<i>descrizione</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
<i>Livello disciplinare</i>	n. procedure disciplinari / dipendenti dell'ente	0	0
<i>Incentivazione personale dipendente</i>	Importo CCDI * / totale dipendenti	5.184,32	5.508,34
	Totale fondo retribuzione di posizione / dipendenti PO	12.266,67	12.266,67
	Importo retribuzione di risultato / dipendenti PO	3.066,67	3.316,89

<i>indicatore</i>	<i>descrizione</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
<i>Abitanti per dipendente</i>	abitanti / totale personale	353,21	349,74
<i>Anzianità media di servizio</i>	somma anzianità / totale dipendenti	23,28	18,13
<i>Età media dipendenti</i>	somma età / totale dipendenti	51	48
<i>Media giorni di assenza</i>	n. giornate totali di assenza (ferie incluse) / totale dipendenti	56,63	26,26

<i>indicatore</i>	<i>descrizione</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>
<i>Grado di aggiornamento</i>	n. partecipanti a corsi di aggiornamento / totale dipendenti	1,00	1,00
<i>Costo formazione per dipendente</i>	Costo complessivo formazione / totale dipendenti	93,59	60,52



# GLI OBIETTIVI

Gli obiettivi generali stabiliti nel Piano costituiscono una premessa fondamentale per il raggiungimento dei programmi suddivisi per centri di costo, il cui mancato raggiungimento determinerà una decurtazione della retribuzione di risultato e della produttività. I principi fondanti sono:

- Miglioramento del grado di soddisfacimento dell'utenza in termini di tempi per l'erogazione delle risposte richieste dal cittadino;
- Conformità di trattamento verso tutti i cittadini;
- Creazione all'interno della propria Area di un rapporto di armonica collaborazione;
- Collaborazione fra i Responsabili di Area, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività lavorativa svolta e collaborazione fra i dipendenti;
- Assolvimento delle legittime richieste dell'Amministrazione Comunale;
- Osservanza dei termini previsti dalla legge, statuto e regolamenti per la conclusione delle procedure;
- Realizzazione dei programmi secondo criteri di produttività, efficacia ed economicità delle risorse disponibili;
- Assicurazione di un soddisfacente livello qualitativo dei servizi;
- Monitoraggio dei carichi di lavoro;
- Semplificazione delle procedure in atto e pieno utilizzo dell'istituto dell'autocertificazione e degli strumenti tecnici forniti dall'Amministrazione;
- Capacità di proporre all'Amministrazione Comunale valide alternative su specifici problemi;
- Analisi del grado di responsabilità;
- Analisi del rischio;
- Visibilità all'esterno dei risultati raggiunti;
- Assunzione di tutti i provvedimenti opportuni affinché nel settore di riferimento vengano applicati i principi di snellimento dell'attività amministrativa, le autocertificazioni, la tutela della privacy, le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- Verifica dello stato di attuazione della normativa in materia di privacy e costante politica di sensibilizzazione all'interno della struttura, emanando, se necessario, apposite direttive;
- Attivazione affinché, prima della scadenza, i contratti di somministrazione continuativi, di pertinenza della P.A., vengano nuovamente affidati, senza interruzione del servizio.

### Il piano degli obiettivi è strutturato in tre livelli:

- Obiettivi di performance organizzativa o di ente;
- Obiettivi di Area;
- Obiettivi di performance individuale.

Valutazione preliminare, per l'accesso alla corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili, è l'avvenuta pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, delle informazioni previste da D. Lgs. 33/2013. Quindi l'accertamento della mancata pubblicazione degli atti nella sezione Amministrazione Trasparente, comporta l'esclusione *tout court* dalla distribuzione del trattamento accessorio (art. 46 e 47, D. Lgs. 33/2013).

Tale valutazione preliminare deve essere effettuata per tutti i dipendenti cui siano stati assegnati obiettivi di aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente, per i dati di propria competenza.

### Peso attribuito a ciascun parametro

Ai fini della valutazione complessiva della performance legata agli obiettivi, ciascun livello assume il seguente peso

Avvenuto aggiornamento sezione Amministrazione Trasparente	SI/No
Obiettivi di performance organizzativa/dell'ente	15
Obiettivi di Area	25
Obiettivi di performance individuale	60

## Gli obiettivi di performance organizzativa

Gli obiettivi di performance organizzativa a livello di ente sono i seguenti:

### 1. Traguardi e obiettivi da conseguire per l'attuazione del PNRR

*Ciascun responsabile di Area sarà coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo mediante individuazione dei fondi messi a disposizione per la realizzazione degli obiettivi previsti dal piano;*

### 2. Aggiornamento sezione Amministrazione Trasparente

*Ciascuna Area dovrà verificare di aver pubblicato tutti i documenti previsti dal D.lgs 33/2013 con particolare riguardo all'aggiornamento dei procedimenti amministrativi;*

### 3. Trasmissione dei dati utili alla redazione del bilancio 2023 all'Ufficio Ragioneria entro il 31.10.2022

*Questo per permettere all'Area 1 di predisporre per l'approvazione il Bilancio di previsione finanziaria entro il 31/12/2022*

<i>obiettivo</i>	<i>Indicatore/risultato atteso</i>
<b>Traguardi e obiettivi da conseguire per l'attuazione del PNRR</b>	Costante
<b>Aggiornamento sezione amministrazione trasparente con particolare attenzione all'aggiornamento dei procedimenti amministrativi</b>	Costante
<b>Trasmissione dati utili alla redazione del bilancio 2023 all'ufficio Ragioneria *</b>	Entro 31/10/2022

\* salvo situazioni pregresse da valutare a cura del Segretario Generale

## Gli obiettivi di settore e di performance individuale

Ciascun responsabile di area ha formulato una proposta di obiettivi per la propria area e per la performance individuale dei dipendenti assegnati. Gli stessi sono stati quindi analizzati dal Segretario Generale per la definitiva definizione.

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli obiettivi di settore. Gli obiettivi di performance individuale di ciascuna posizione organizzativa saranno suddivisi tra i collaboratori dalla posizione organizzativa.

# SERVIZI FINANZIARI

## OBIETTIVI DI SETTORE

<i>Descrizione</i>	<i>peso %</i>	<i>destinatari</i>	<i>risultato 2021</i>	<i>risultato atteso 2022 - indicatore</i>	<i>tempi di rilevazione risultato</i>
Consolidamento delle posizioni assicurative degli iscritti alla gestione dipendenti pubblici (ex inpdap). Conclusione.	5	Ente	Prosecuzione e conclusione	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Attivazione delle procedure per il rispetto degli obblighi di servizio di qualità contrattuale e tecnica, previsti dallo schema regolatorio minimo, del servizio di gestione dei rifiuti urbani (in collaborazione con il servizio ecologia del settore IV).	10	utenti	nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Gestione degli incassi e riconciliazione delle posizioni debitorie attraverso il sistema pagoPA	5	Ente	nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Predisposizione Bilancio Previsione Finanziaria entro 31.12.2022	5	Ente	nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
<b>Totale</b>	<b>25</b>				

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dipendente: Josette Cattaneo					
<i>Descrizione</i>	<i>peso %</i>	<i>destinatari</i>	<i>risultato 2021</i>	<i>risultato atteso 2022 - indicatore</i>	<i>tempi di rilevazione risultato</i>
Predisposizione Bilancio di previsione entro 31.12.2022	15	Interni	Nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Attuazione PNRR (gestione contabile)	15	Interni	Nuovo obiettivo	secondo scadenze	31.12.2022
Coordinamento dell'attività di esame e attivazione dello schema regolatorio del servizio di gestione dei rifiuti urbani.	15	Cittadini	Nuovo obiettivo	costante	31.12.2022
Recupero evasione tributi	5	Cittadini	Mantenimento	200 controlli TARI 200 controlli IMU	31.12.2022
Adeguamento regolamento performance del personale.	5	Ente	Nuovo obiettivo	Entro 31.10.2022	31.12.2022
Benessere organizzativo dell'Area	5	Interno area	nuovo obiettivo	Invio questionario 31.10.2022	31.12.2022
<b>Totale</b>	<b>60</b>				

# SERVIZI ALLA PERSONA

## OBIETTIVI DI SETTORE

<i>Descrizione</i>	<i>peso %</i>	<i>destinatari</i>	<i>risultato 2021</i>	<i>risultato atteso 2022 - indicatore</i>	<i>tempi di rilevazione risultato</i>
Formazione specifica per transizione digitale	10	ente	Nuovo Obiettivo	Conseguimento attestati	31.12.2022
Favorire sempre più la possibilità di interscambiabilità tra i bibliotecari per la realizzazione di attività, progetti ed eventi. Non più un bibliotecario ed un amministrativo, ma due bibliotecari, anche amministrativi. Ciò favorisce maggior flessibilità e possibilità di far fronte ad eventi improvvisi.	10	ente	Nuovo Obiettivo	Almeno il 20% delle attività gestite da Filisetti	31.12.2022
Supporto agli uffici in fase di predisposizione bandi per la parte statistica.	5	ente	Nuovo Obiettivo	100% Numero richieste presentate/numero richieste evase	31.12.2022
<b>Totale</b>	<b>25</b>				

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dipendente: Giuseppe Parolini					
<i>Descrizione</i>	<i>peso %</i>	<i>destinatari</i>	<i>risultato 2021</i>	<i>risultato atteso 2022 - indicatore</i>	<i>tempi di rilevazione risultato</i>
Studio e avvio della Comunità Amica della Demenza (Dementia Friendly Community). Per diventare Comunità Amica delle Persone con Demenza occorrono anni. Durante questo periodo è indispensabile un processo che permetta alle comunità di diventare parte di un gruppo ufficialmente riconosciuto che lavora per diventare Amico della Demenza. Il primo passo da svolgere è includere tutti gli stakeholder principali che mostrano un interesse per la demenza primi tra tutti le persone con demenza e i familiari riuniti in un'associazione, altre associazioni non profit e le autorità locali al fine di riunirli in un Tavolo che si faccia promotore del progetto Dementia Friendly Community.	20	Cittadini	Nuovo obiettivo	Avvio tavolo promotore	31.10.2022
				Avvio della rilevazione bisogni e potenzialità	31.12.2022

<p>Avvio di un confronto con l'Istituto Comprensivo per riflettere e definire nuove modalità per la costruzione del Piano di Diritto allo Studio. Il confronto dovrà avvenire mediante incontri con la presenza dell'Istituto Comprensivo (sia primaria che secondaria di secondo grado), dei referenti politici e tecnici del Comune, dell'associazione genitori e di eventuali facilitatori.</p>	<p>10</p>	<p>Cittadini</p>	<p>Nuovo obiettivo</p>	<p>Istituzione del gruppo di lavoro</p>	<p>31.12.2022</p>
<p>La partecipazione ai bandi PA digitale 2026 si articola in diverse fasi: la candidatura, il perfezionamento della domanda, l'incarico ad un soggetto attuatore e la realizzazione degli interventi previsti.</p>	<p>20</p>	<p>Interni</p>	<p>Nuovo obiettivo</p>	<p>Presentazione dei bandi alle loro scadenze</p>	<p>02.09.2022</p>



# GESTIONE DEL TERRITORIO

## OBIETTIVI DI SETTORE

<i>Descrizione</i>	<i>peso %</i>	<i>destinatari</i>	<i>risultato 2021</i>	<i>risultato atteso 2022 - indicatore</i>	<i>tempi di rilevazione risultato</i>
Gestione pagamenti per pratiche edilizie, servizi cimiteriali e altri tipi di autorizzazioni in cui è previsto il pagamento attraverso il sistema pagoPA	5	Ente	nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Attuazione Bandi Regionali, Ministeriali e PNRR sia come singolo comune che in associazione con altri comuni	10	Ente	nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022 Linea 1	31.12.2022
Prime fasi del procedimento amministrativo di revisione del Documento di Piano del PGT;	5	cittadini	nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Risposte alle segnalazioni pervenute tramite il sito istituzionale web	5	cittadini	obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>				

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dipendente: Paola Marta Facchinetti					
<i>Descrizione</i>	<i>peso %</i>	<i>destinatari</i>	<i>risultato 2021</i>	<i>risultato atteso 2022 - indicatore</i>	<i>tempi di rilevazione risultato</i>
Prime fasi del procedimento amministrativo di revisione del Documento di Piano del PGT;	10	Interni	Nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Attuazione Bandi Regionali, Ministeriali e PNRR	15	Interni	Nuovo obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Gestione delle manutenzioni degli immobili comunali	10	Interni	Nuovo obiettivo	costante	31.12.2022
Verifica andamento dell'istruttorie pratiche edilizie e SUAP	10	Cittadini	Mantenimento	costante	31.12.2022
Attuazione del programma triennale delle opere pubbliche	5	Interni	obiettivo	Entro 31.12.2022	31.12.2022
Adeguamento regolamento performance del personale.	5	Ente	obiettivo	Entro 31.10.2022	31.12.2022
Benessere organizzativo dell'Area	5	Interno area	obiettivo	Invio questionario 31.10.2022	31.12.2022
<b>Totale</b>	<b>60</b>				