



**COMUNE DI ALAGNA**  
**(Provincia di Pavia)**

**PIANO TRIENNALE DELLA *PERFORMANCE* 2024/2025/2026**

**1. Premessa**

Il Piano Triennale della *performance* si pone l'obiettivo di fornire una visione d'insieme sui compiti istituzionali e sull'organizzazione del Comune di Alagna.

Si vuole inoltre evidenziare come la piena accessibilità e la trasparenza dell'azione amministrativa consentano di conseguire un miglioramento complessivo nei rapporti dell'Ente con il contesto economico e sociale di riferimento e accentuino l'impatto percettivo delle ricadute sociali dei programmi e dei procedimenti amministrativi posti in essere.

Il seguente Piano Triennale della *performance* del Comune di Alagna, facendo seguito e riferimento alle precedenti deliberazioni della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011, n. 23 del 15.3.2012 e n. 47 del 13.4.2013, nonché alle deliberazioni del Sindaco n. 64 del 30.6.2014, n. 51 del 6.6.2015, n. 60 del 26.5.2016, n. 37 del 13.4.2017 e n. 56 del 10.5.2018, e, nuovamente, alle deliberazioni della Giunta Comunale n. 44 del 13.4.2019, n. 57 del 15.5.2020, n. 58 del 13.5.2021, n. 45 del 22.4.2022, e n. 70 del 19.04.2023 è adottato ai sensi dell'articolo 15, comma 2, lettera b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (e ss.mm.ii.), e si attiene alle linee guida della CIVIT (ora ANAC) e dell'ANCI, al fine di assicurarne qualità, trasparenza ed attendibilità, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

In particolare, il Piano della *performance* è un piano triennale, coerente con i nuovi strumenti di programmazione previsti a livello comunale dall'attuazione della normativa sul cosiddetto "federalismo fiscale" (D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.), in particolare il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.), che, per il triennio 2024/2026 il Consiglio Comunale di Alagna ha adottato con la propria deliberazione n. 101 del 24.07.2023 con riferimento agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, nonché alle azioni specifiche di miglioramento e/o mantenimento programmate allo scopo di realizzarli.

È dal programma di mandato, che definisce il perimetro nel quale l'Amministrazione può e deve operare in base alle proprie competenze istituzionali, in collaborazione con altri attori pubblici (Provincia di Pavia, Regione Lombardia) che si passa all'esplicitazione degli obiettivi che l'Amministrazione considera strategici e che la struttura organizzativa del Comune deve perseguire col proprio operato.

Il Piano della *performance* 2024 si caratterizza sulla base dei seguenti principi generali: la *trasparenza* (intesa come pubblicizzazione del Piano), l'*immediata intelligibilità* (e cioè essere di facile comprensione), *veridicità e verificabilità* (i contenuti del Piano devono corrispondere alla realtà), *partecipazione* (nella stesura del Piano trovano coinvolgimento tutti gli attori chiamati al suo pieno realizzo), *coerenza interna ed esterna* (i contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi) e infine dell'*orizzonte pluriennale* (l'arco di riferimento è il triennio).

Le linee strategiche individuate dall'Amministrazione e riconfermate sono le seguenti:

- A) attrattività socio-economica del territorio comunale;
- B) potenziamento delle attività imprenditoriali, commerciali e produttive in genere;
- C) riorganizzazione del territorio comunale;
- D) cittadino soddisfatto;
- E) amministrare lo sviluppo in partecipazione e trasparenza;
- F) sviluppo delle competenze e della sussidiarietà.

Si tratta di una progressiva manovra volta al rilancio dello sviluppo residenziale, culturale e dei servizi, attraverso la quale si mira ad incentivare l'immigrazione verso il Comune, in un momento di particolare criticità del sistema socio-economico nazionale e internazionale che da qualche tempo ha colpito anche la Lomellina. I bisogni, le aspirazioni e le percezioni della collettività devono fare tutt'uno con il rispetto per le componenti naturali, tradizionali e l'identità dei luoghi, nella convinzione che la leva del cambiamento si ritrovi nell'agire coordinato fra tutte le componenti locali e la soddisfazione della domanda di servizi (pubblici, di terziario, commerciali e sociali).

È importante, inoltre, rimodellare il ruolo del patrimonio pubblico perché diventi elemento di aggregazione e di sviluppo per la collettività ed è determinante puntare su una progettualità in grado di dirigere ed orientare il cambiamento e di essere ulteriore ausilio al sistema economico locale.

L'impegno si spende nella programmazione di attività che costituiscono atti coordinati e mirati.

Si cerca un rapporto più stretto con il cittadino utente, attraverso segnalazioni/osservazioni e l'aggiornamento dello stato manutentivo, nonché dei piani di manutenzione programmata con Enti terzi e con l'ausilio di privati, oltre che l'accordo con Istituzioni superiori per il miglioramento della viabilità di collegamento del Comune ed altri interventi di valorizzazione del territorio.

Centro dell'attività del governo locale resta l'amministrazione di ogni bisogno del cittadino. La piena conoscenza delle necessità offre la mappatura degli interventi e la programmazione degli stessi nel tempo, per tipologia, per estensione e per grado di importanza.

Lo sforzo dell'Amministrazione Pubblica è di andare incontro ai cittadini nella vita di ogni giorno, implementando la partecipazione anche nelle fasi dello svolgimento e del controllo delle iniziative d'interesse pubblico, oltre che aumentando l'attività e la professionalità dei dipendenti comunali, al fine di poter soddisfare nel più breve tempo possibile le esigenze dell'Amministrazione e le necessità contingenti del cittadino.

Il presente programma ha, tra l'altro, l'intento di attuare concretamente gli obblighi di trasparenza e di stabilire un rapporto di informazione e collaborazione con le Amministrazioni interessate e con i destinatari esterni dei programmi del Comune, nell'ottica di avviare un processo virtuoso di informazione e condivisione dell'attività posta in essere ed alimentare un clima di fiducia verso l'operato dell'Ente.

Importante è il collegamento fra l'attività di attuazione degli obiettivi e le regole di trasparenza, al fine di garantire ai cittadini l'accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito internet, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse, al perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati delle attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, per favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

## **2. Il ciclo della *performance***

Le fasi:

Il ciclo della *performance* è articolato 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 l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;

- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti Organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

I tempi (cui potranno essere apportate deroghe o proroghe a seguito dell'emanazione di apposite norme e prescrizioni dell'Autorità Centrale):

- gli obiettivi da assegnare a ciascun Servizio devono essere definiti dall'Organo politico di riferimento in collaborazione con il Funzionario responsabile entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento del Piano;
- il Piano triennale ed il Piano annuale della *performance*, ora contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) vengono adottati dall'Organo esecutivo del Comune, che li definisce in collaborazione con il Segretario Comunale, sentiti i Responsabili dei Servizi, indicativamente entro il 31 gennaio, oppure, in caso di rinvio dei termini di approvazione del bilancio preventivo, entro 30 giorni dalla data di approvazione (art. 11 del D.M. 30.6.2022, n. 132);
- la relazione sulla *performance* viene predisposta dal Segretario Comunale, sentiti i Responsabili dei Servizi, entro il 30 giugno di ogni anno, compatibilmente con il termine di approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale per gli esercizi di riferimento.

Sistema di valutazione:

Per ogni Servizio verrà valutata la *performance* organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

All'interno di ciascun settore verrà misurata e valutata la *performance* individuale dei dipendenti, in posizione di autonomia e responsabilità, collegata:

- a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali ed organizzative dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, laddove previsto, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili dei Servizi sulla *performance* individuale del personale si prevedono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di valutazione prevede un monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione con verifiche annuali.

Il Piano Triennale della *performance* rappresenta uno degli aspetti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi che sono espressi nel Piano annuale della *performance*.

### **3. Il Comune di Alagna**

#### **a) Struttura organizzativa:**

L'Amministrazione del Comune di Alagna, al fine di servire al meglio i propri cittadini, si è data una struttura organizzativa, come e sulla scorta dell'iter meglio di seguito specificato:

- a fronte della sospensione dell'obbligo convenzionale di associazione delle funzioni comunali fondamentali (previsto dal D.L. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni), prorogato, da ultimo, al 31.12.2018 con la Legge 27.12.2017, n. 205 ("Legge di Bilancio" 2018), il Comune di Alagna ha disposto, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 29.12.2017, la stipula di una Convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000 con il Comune di Garlasco per la gestione in forma associata di funzioni comunali diverse;
- con le successive Convenzioni per la gestione in forma associata di funzioni comunali diverse, stipulate con il Comune di Garlasco, fino alla data del 31.12.2022 e a fronte del rinnovato assetto organizzativo di questo Ente, alla luce del medesimo si è provveduto all'individuazione delle nuove figure di Responsabili dei Servizi del Comune per gli anni dal 2018 al 2022, con appositi Decreti sindacali;
- la suddetta Convenzione con il Comune di Garlasco per la gestione in forma associata di funzioni comunali diverse non è stata rinnovata per l'anno 2023;
- fino alla data del 31.12.2022, in forza degli accordi convenzionali suddetti, i Capi Area di Garlasco hanno ricoperto il ruolo di Responsabili dei Servizi, Titolari di Posizione Organizzativa anche per il Comune di Alagna;
- con deliberazione della Giunta Comunale di Alagna n. 114 del 06.10.2023, a seguito di riscontro positivo da parte del Comune di Morimondo (MI), è prorogato l'incarico di collaborazione presso il Comune di Alagna, per il periodo 1.10.2024/30.6.2024, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, dell'Arch. Luca Venegoni, dipendente del Comune di Morimondo (Categ. D1) con titolarità di Posizione Organizzativa in relazione al Servizio Tecnico-Urbanistica, con lo scopo di ricoprire l'incarico di Responsabile del Servizio Territorio del Comune di Alagna;
- con il Decreto sindacale n. 64 in data 06.11.2023, ad oggetto: "*Attribuzione funzioni di Responsabile del Servizio Territorio – Periodo 1.1/30.6.2024*", all'Arch. Luca Venegoni suddetto sono state conferite le attribuzioni di Responsabile, Titolare di Posizione Organizzativa in relazione al Servizio di che trattasi;
- con Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 22.06.2023, con Decreto n. 46/2023 è stato conferito l'incarico di Vice Segretario alla Dott.ssa Maria Luisa Pizzocchero dal 01.07.2023 al 31.12.2023 e, con Delibera n.1 del 09.01.2024 dal 01.01.2024 al 29/02/2024;
- inoltre, con i Decreti sindacali n.ri 49-51-52, in data 3.1.2023, è stato individuato il Vice Segretario Comunale quale Responsabile dei Servizi Amministrativo-Affari Generali, Demografici e Sociale, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera d), per il periodo dal 01.07.2023 al 29.02.2024;

- con Provvedimento prefettizio è autorizzata la reggenza per la Segreteria del Comune di Alagna al Dott. Mariano Cingolani dal 01.03.2024 al 01.10.2024;
- in data 10.1.2015 (Rep. Scritture Private del Comune di Garlasco n. 4/2015) è stata perfezionata la Convenzione costitutiva del Comando Unico di Polizia Locale (comprensiva delle funzioni di Protezione Civile e SUAP) con i Comuni di Garlasco e di Borgo San Siro, con scadenza successivamente prorogata al 31.12.2027 (cfr. deliberazione del Consiglio Comunale di Alagna n. 49 del 28.11.2016), a cui ha fatto seguito, per l'anno 2023, il Decreto sindacale n. 6, assunto in data 3 gennaio c.a., con il quale si è provveduto all'individuazione del Responsabile del Servizio Polizia Locale del Comune di Alagna.

Come quindi risulta dai provvedimenti del Sindaco adottati con la deliberazione n. 119 del 29.12.2017 e ss.mm.ii., i Servizi in cui è articolata l'organizzazione del Comune attualmente sono: 1. Servizio Amministrativo - Affari Generali; 2. Servizio Finanziario – Entrate Tributarie; 3. Servizio Territorio; 4. Servizio Polizia Locale; 5. Servizio Sociale; 6. Servizi Demografici.

Nell'Ente, alla data del 1° gennaio 2024, lavorano n. 4 dipendenti a tempo indeterminato, articolati secondo la seguente dotazione organica:

<i>Ex Q.F.</i>	<i>Ex Categoria CCNL 1998/2001</i>	<i>Dotazione organica rideterminata, con prossimo inquadramento giuridico</i>	<i>n. posti</i>	<i>coperti</i>	<i>vacanti</i>	<i>Modalità di copertura e/o eventuali note</i>
6^	C1	Istruttore amministrativo/contabile	1	1	-	
6^	C1	Istruttore tecnico/amministrativo part-time 32 ore	1	1	-	Cessato dalla data del 31.1.2020
6^	C1	Istruttore Amministrativo	1	-	1	In servizio dalla data dell'1.2.2020
5^	B3	Operatore Esperto Tecnico (Autista scuolabus)	1	1	-	
5^	B3	Operatore Esperto Tecnico	1	1	-	Cessato dalla data dell' 1.06.2024
<b>Totale generale</b>			<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	

In un'ottica generale di valorizzazione del personale dipendente dell'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 18.5.2019 è stato approvato il nuovo Regolamento recante "Incentivi obiettivi settore entrate" previsti dall'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 ("Legge di Bilancio" 2019), per consentire all'Istruttore amministrativo/contabile in servizio di ruolo di applicare e di sviluppare le proprie conoscenze e competenze, nell'interesse del Comune.

Come meglio sopra specificato, in forza di apposite specifiche Convenzioni/accordi di collaborazione tra Comuni (ex art. 14 CCNL 22.1.2004 ed ex art. 1, comma 557, Legge 311/2004), si è proceduto alla successiva individuazione dei Responsabili dei Servizi dell'Ente.

In forza dei menzionati atti convenzionali di impegno, pertanto, i Responsabili sono stati individuati con appositi Decreti sindacali, per l'anno 2024 per i seguenti Servizi:

- Servizio Amministrativo - Affari Generali F.F

.Dott.ssa Maria Luisa Pizzocchero fino al 29/02/2024 – dal 01/03/2024 Dott. Mariano Cingolani

- Servizio Finanziario- Entrate Tributarie Arch. Renato Lavezzi

- Servizio Territorio Arch. Luca Venegoni;

- Servizio Polizia Locale Com. Carlo Viola;

- Servizio Sociale F.F.

Dott.ssa Maria Luisa Pizzocchero fino al 29/02/2024 – dal 01/03/2024 Dott. Mariano Cingolani

- Servizi Demografici F.F.

Dott.ssa Maria Luisa Pizzocchero fino al 29/02/2024 – dal 01/03/2024 Dott. Mariano Cingolani

**b) Aspetti demografici:**

Popolazione al 31.12.2023	807
In età prescolare (0-5)	32
In età scuola dell'obbligo (6-16)	65
In età senile (oltre 65 anni)	168

**Andamento demografico della popolazione:**

Nati nell'anno 2023	3
Deceduti nell'anno 2023	-9
Saldo naturale nell'anno 2023	-6
Immigrati nell'anno 2023	44
Emigrati nell'anno 2023	39
Saldo migratorio nell'anno 2023	+5
Tasso natalità nell'anno 2023	0,38%

**c) Aspetti territoriali:**

Superficie complessiva in Kmq	8,9
Strade comunali Km	5
Strade provinciali Km	1
Strade vicinali	2

**Strutture presenti sul territorio:**

Scuola dell'Infanzia	24 utenti nell'anno scolastico 2023/2024
Scuola Primaria	24 utenti nell'anno scolastico 2023/2024
Campo Sportivo Comunale	
Lagheti di pesca sportiva	
Parco giochi "Peter Pan"	

**d) Aspetti operativi:**

L'Amministrazione di Alagna, da sempre attenta ai bisogni primari della cittadinanza, intende utilizzare al meglio tutti gli strumenti che favoriscano la partecipazione dei soggetti amministrati e degli altri portatori d'interesse rispetto alle singole iniziative intraprese.

A tale scopo, è stato di grande supporto il processo di revisione e potenziamento della struttura organizzativa messo in atto dall'Amministrazione, per perseguire una sempre maggiore efficienza ed efficacia, nel rispetto dei vincoli economici posti dalle Leggi statali di Bilancio.

Il confronto con la cittadinanza e con gli altri portatori di interessi avviene sia attraverso incontri diretti sia sfruttando gli strumenti tecnologici adottati e in fase di ulteriore miglioramento, anche e soprattutto grazie a finanziamenti dedicati nell'ambito del PNRR, nonché utilizzando i consueti mezzi di diffusione territoriale delle informazioni (manifesti al pubblico e lettere di comunicati alle famiglie, che, essendo in numero gestibile, possono agevolmente essere destinatarie di missive recapitate a mezzo del personale comunale o del servizio postale ordinario).

Una particolare attenzione è stata riservata al sociale. Dall'anno 2023, il Comune di Alagna ha aderito ai Servizi di Segretariato Sociale forniti dal Piano di Zona di Vigevano, grazie al quale è stata garantita

la presenza sul territorio dello sportello al pubblico con la figura di Assistente Sociale professionale, che ha preso in carico l'analisi e la cura delle situazioni di fragilità.

Sono proseguiti gli interventi, con oneri a carico del bilancio comunale, per assistenza integrativa scolastica, persone disabili, anziani ed ammalati (prelievi per analisi di laboratorio a domicilio, offerta di servizi medici presso l'ambulatorio comunale, impiego di anziani pensionati per lo svolgimento di attività di pubblica utilità, rinnovo convenzione con il Corpo Volontari del Soccorso Garlaschese per i trasporti sanitari cosiddetti "secondari"), sostegno scolastico.

#### e) Risorse finanziarie:

L'Ente presenta da anni bilanci in attivo; il Comune persegue un graduale contenimento delle spese di gestione, come verificabile nel D.U.P.S. Le risorse disponibili, su base sia annuale che triennale, per i singoli settori di attività sono puntualmente riportate negli strumenti contabili e programmatico-contabili dell'Ente (bilancio annuale e pluriennale e Piano Esecutivo di Gestione).

Per gli esercizi finanziari 2024, 2025 e 2026 si fa riferimento ai prospetti contabili di seguito allegati.

#### **4. Metodologia adottata per l'individuazione degli obiettivi**

Il collegamento fra mandato istituzionale ed organizzazione dei Servizi dell'Ente determina una gerarchia tra linee-guida di mandato ed obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi, articolata nel modo seguente:

1. linee strategiche derivanti dal mandato istituzionale;
2. obiettivi strategici;
3. obiettivi ordinari.

Gli obiettivi strategici di lungo periodo, partendo dal programma di mandato istituzionale dell'Amministrazione attualizzato in funzione di un'attenta analisi del contesto esterno e interno, sono quelli indicati al punto 1, "Premessa", del seguente Piano.

Gli obiettivi strategici ed ordinari, affidati a ciascuno dei Responsabili di Servizio individuati in base alla propria competenza professionale e per materia, necessari per l'attuazione dei primi, sono stati identificati, su base triennale (per il periodo di riferimento 2024/2025/2026).

Fra gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, è evidenziata anche la dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche. Nell'attività ordinaria sono ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il regolare funzionamento dell'organizzazione comunale, a servizio e senza pregiudizio delle necessità dell'utenza, garantendo la puntuale soddisfazione dei cittadini, malgrado l'esiguo numero dei dipendenti, parte dei quali tutt'ora in fase di specifica formazione, e le emergenze, nell'ambito sia dell'Amministrazione che del personale, verificatesi nel corso degli ultimi anni.

Al fine della puntuale disamina degli obiettivi sopra indicati, con il presente atto vengono predisposte apposite schede-obiettivo, quale riferimento per i Piani della *performance* da adottare nei prossimi anni, compilate in relazione agli obiettivi indicati dall'Amministrazione per l'anno in corso, per il quale sarà effettuata, a consuntivo, la valutazione del personale dipendente, secondo la metodologia (che prevede l'esame del grado di raggiungimento degli obiettivi e della *performance*, organizzativa ed individuale) prevista al punto seguente.

#### **5. Metodologia adottata per la valutazione degli obiettivi e della *performance* del personale dipendente**

La metodologia adottata per la valutazione degli obiettivi e della *performance* del personale dipendente tiene conto dei seguenti principi, meglio esplicitati nel Regolamento comunale per la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della *performance*

organizzativa, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31.1.2011, tendenzialmente riassumibili in:

1. miglioramento gestionale;
2. crescita collettiva dell'efficienza della macchina comunale;
3. crescita individuale del dipendente;
4. orientamento all'utenza;
5. trasparenza dell'azione amministrativa.

A tal fine, il Regolamento suddetto stesso è stato integrato con i modelli delle schede allegate alla propria precedente deliberazione n. 30 del 10.3.2011, che qui espressamente si richiamano (unitamente ai criteri ed alla metodologia evidenziati in tale sede), per quanto riguarda la misurazione sia della *performance* organizzativa che di quella individuale.

Tali ultime schede di valutazione sono valide anche ai fini della progressione economica del personale, in forza di quanto disposto dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 23.5.2000 e successive modificazioni ed integrazioni (disposte, in particolare, da ultimo con la deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 29.12.2012 e confermate con la deliberazione del Sindaco n. 18 del 29.1.2014, che qui espressamente si richiamano, adeguate con espresse deliberazioni della Giunta Comunale in data 18.5.2019, a seguito delle disposizioni introdotte dal nuovo CCNL – Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018 ed ora in fase di ulteriore adeguamento sulla base degli istituti contrattuali di cui al CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 03/10/2023).

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Mariano Cingolano