



COMUNE DI LURANO
Provincia di Bergamo

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2024-2026

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il presente **Piano della performance** è adottato ai sensi del combinato disposto degli artt. 10 e 15 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di assicurare e promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento del merito, della performance, della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa offrendo, nel contempo, un unico strumento di facile lettura e comprensione, di tutta la programmazione politica dell'ente nonché di quella singola parte di programmazione operativa correlata alla premialità dei dipendenti. Il Piano della performance è stato redatto seguendo altresì le linee guida espresse dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

Il Piano della performance è pertanto lo strumento che dà avvio al “**Ciclo di gestione della performance**”, in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'articolo 10, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 150/2009, è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, che parte dalle aree strategiche programmatiche quinquennali 2019/2024 stralciando dalla programmazione triennale 2024/2026 gli obiettivi operativi annuali correlati alla premialità del personale dipendente. Solo attraverso la definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target, è possibile realizzare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance attesa.

L'obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, customer satisfaction, modernizzazione, qualità delle relazioni con i cittadini), mette il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza).

La finalità principale del piano è quella di rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Ente si è prefissato di raggiungere, in quanto gli stessi non sono solo fruitori di servizi e destinatari passivi delle politiche intraprese, bensì soggetti attivi e partecipi, sia nella fase ascendente della programmazione che in quella discendente della realizzazione degli obiettivi e rendicontazione dei risultati. Attraverso la lettura del piano è possibile verificare e misurare la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione nonché la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti con le linee di mandato, ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi, di cui il piano costituisce lo strumento e sulla cui base verranno erogati gli strumenti di premialità.

Il Ciclo di gestione della performance del Comune di Lurano è rappresentato da:

- Linee programmatiche di mandato 2019/2024
- Documento Unico di Programmazione (Introdotta dal D.lgs. 126/2014)
- Piano della performance 2024/2026 (obiettivi operativi 2024)
- Piano esecutivo di gestione PEG 2024
- Relazione sulla performance 2024

Di ciascuna fase del ciclo di gestione della performance sarà garantita massima trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nella apposita sezione in "Amministrazione Trasparente".

Il **Piano della Performance**, in questa sua prima proposta sperimentale, da consolidare gradualmente e progressivamente nel corso degli anni futuri, è stato redatto partendo da:

- **Sintesi delle informazioni** relative a:
 - chi siamo;
 - cosa facciamo;
 - come operiamo;
 - identità;
 - analisi del contesto interno;
 - analisi del contesto esterno;
 - l'amministrazione in cifre e principali indicatori di bilancio.
- Individuazione degli **OBIETTIVI OPERATIVI 2024** è effettuata dal Segretario Comunale in collaborazione con i singoli Responsabili di settore titolari di E.Q. i quali provvederanno ad assegnare gli stessi ai propri collaboratori in ragione delle specifiche competenze ed abilità. **L'individuazione degli obiettivi operativi è valida ai fini della premialità del personale dipendente.** Gli obiettivi sono coerenti con gli strumenti di programmazione dell'Ente, in particolare con il mandato istituzionale, con il Documento Unico di Programmazione e con il PEG 2024. **La parte relativa agli obiettivi operativi sarà oggetto di aggiornamento annuale in relazione alla specifica programmazione annuale e alle specifiche risorse accertate nel corso degli anni.**

Il sistema di valutazione del comune di Lurano dovrà misurare e valutare:

- l'Amministrazione nel suo complesso;
- le unità organizzative in cui si articola;
- i singoli dipendenti.

In particolare, per i **Responsabili di Settore** la performance sarà collegata:

- agli indicatori di performance relativi al proprio settore
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance di settore nonché alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Per il **personale dipendente** la performance sarà collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance del servizio/ufficio nonché alle competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

L'organismo comunale di valutazione individuato nel Segretario Comunale controllerà il livello di evoluzione del Ciclo di gestione della performance (diagnosi) e farà in modo che gli organi di indirizzo politico- amministrativo e i Responsabili di Settore siano responsabili dell'attuazione di specifiche azioni volte al suo miglioramento, nonché validerà il documento di rendicontazione (Relazione sulla performance)

Rinvio alla **Relazione sulla performance** per ciò che concerne le operazioni di valutazione conclusive. I fondi per la premialità sono costituiti da:

- Premio produttività per il personale dipendente;
- Indennità di risultato per i Responsabili di settore;
- Retribuzione di risultato per il Segretario comunale.

Le risorse correlate al Piano della Performance trovano copertura nel bilancio di previsione 2024 e nel bilancio pluriennale 2024/2026.

Le risorse umane necessarie assegnate per la realizzazione del piano sono coerenti con la programmazione del fabbisogno del personale adottata dalla Giunta per l'anno di riferimento e con la dotazione organica vigente.

Il Piano della Performance è uno strumento dinamico oggetto di monitoraggi intermedi e finali e di rimodulazione nell'ipotesi di insorgenza di specifiche cause oggettive quali: significative variazioni delle disponibilità finanziarie, entrata in vigore di provvedimenti normativi o atti organizzativi che comportano l'assegnazione di ulteriori obiettivi o la modifica di quelli già definiti, variazioni sostanziali della domanda di servizi da parte dei cittadini/utenti, nonché altre variabili riferite al contesto esterno, riscontro di scostamenti da parte dell'OIV tra i risultati parziali effettivamente conseguiti e quelli attesi, tali da compromettere il raggiungimento della iniziale programmazione

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI (portatori di interessi: individui – gruppi – organizzazioni)

2.1 Chi siamo: l'amministrazione comunale e le principali caratteristiche

L'organizzazione dell'Ente è articolata in 4 (quattro) Aree ciascuna delle quali è affidata ad un Responsabile (titolare di posizione organizzativa):

1. Area Amministrativa (Responsabile: Dott.ssa Giuseppina Comisso)
2. Area Finanziaria
3. Area Tecnica
4. Area Polizia Locale (Responsabile: Com. Giovanna

Farina) Nell'ente lavorano 6 dipendenti:

Area Amministrativa:

Area Funzionari e dell'elevata qualificazione (*ex cat. D*) n° 1 – Area Istruttori (*ex cat. C*) n° 2

Area Finanziaria:

Area Funzionari e dell'elevata qualificazione (*ex cat. D*) n° 1 – Area Istruttori (*ex cat. C*) n° 1

Area Polizia Locale:

Area Istruttori (*ex cat. C*) n° 1

L'Amministrazione collabora, inoltre, con altri enti del territorio quali: Enti dell'Ambito territoriale distretto di Treviglio (sistema integrato interventi e servizi sociali).

In merito all'Area Polizia Locale e Commercio è in essere una convenzione per la gestione associata con i Comuni di Arcene e Verdello.

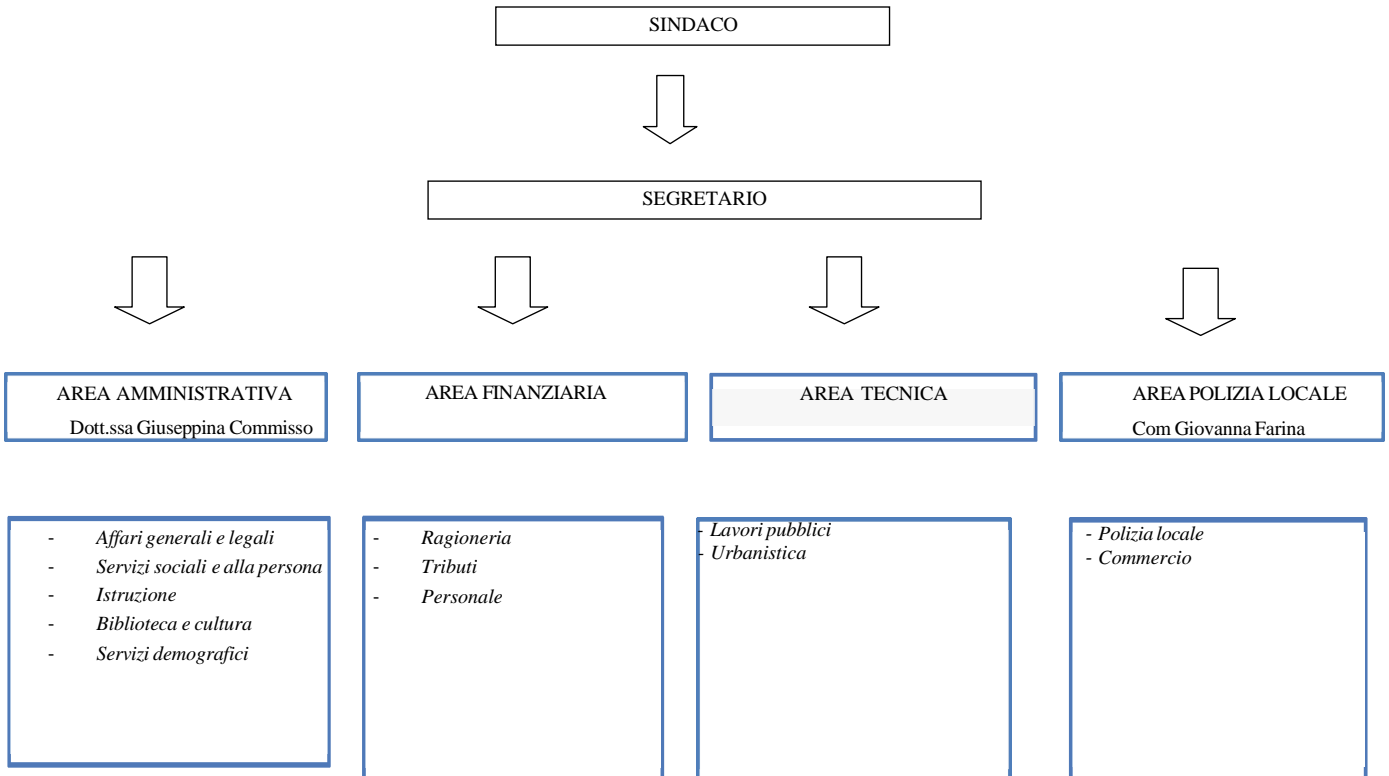
2.2 Come operiamo

Questa Amministrazione, da sempre attenta ai bisogni primari della cittadinanza, cercherà di utilizzare al meglio e nella massima misura possibile tutti gli strumenti che favoriscano la più ampia partecipazione dei soggetti amministrati e dei portatori di interesse rispetto alle singole iniziative intraprese (stakeholder).

Per far ciò fondamentale risulterà lo sviluppo e la ulteriore diffusione di tutti quegli strumenti creati negli ultimi anni e favoriti anche dallo sviluppo tecnologico in atto, che permettono un più diretto coinvolgimento dei cittadini e la possibilità di interloquire con l'Amministrazione in termini molto più rapidi ed efficaci rispetto al recente passato.

3. IDENTITÀ

ORGANIGRAMMA COMUNE LURANO



3.2 Mandato istituzionale

Mandato istituzionale:

- Ai sensi dell'art 114 della Costituzione la Repubblica è costituita dai Comuni, dalle Province, dalle Città metropolitane, dalle Regioni e dallo Stato. I Comuni sono individuati come enti autonomi con propri statuti, poteri e funzioni secondo i principi fissati dalla Costituzione ed ai quali sono attribuiti, ex art. 118, le funzioni amministrative salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, queste siano conferite a Province, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza. I Comuni inoltre sono titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale. L'art 117 comma 6 infine attribuisce potestà regolamentare propria in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni attribuite.
- Ai sensi del D.lgs 267/2000 il Comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

AREA AMMINISTRATIVA
Obiettivi anno 2024

RESPONSABILE: Dott.ssa Commisso Giuseppina

Obiettivo operativo	Descrizione obiettivo	Dipendenti coinvolti	Performance attesa	Pesatura	Dato atteso
Consultazione elettorale europea	Gestione di tutte le attività relative alle consultazioni elettorali previste per l'anno 2024: Revisioni straordinarie degli elettori – Gestione/archiviazione/stamp e schede elettorali e fascicoli elettorali – Comunicazioni periodiche con la Circondariale di Treviglio e Prefettura di Bergamo – Aperture straordinarie dell'Ufficio Elettorale - Determinazioni e Deliberazioni propedeutiche alle attività elettorali in programma – Rendicontazione finale delle spese sostenute	Brina C. (fino al 1-05/2024) - Commisso G. - Fretti S. - Resmini N. (dal 01-04-2024)	Relazione sulle attività svolte Orizzonte temporale: 31/12/2024	15 25	100%
Consultazione elettorale amministrativa					
Adesione alla piattaforma A.N.S.C.	L'adesione alla piattaforma è finalizzata a consentire agli Ufficiali dello Stato Civile una gestione digitalizzata dei vari ambiti dello stato civile	Brina C. (fino al 1-05/2024) - Commisso G. - Fretti S. - Resmini N. (dal 01-04-2024)	Relazione sulle attività svolte Orizzonte temporale: 31/12/2024	10	100%
Supporto al servizio di accorpamento delle anagrafiche del Protocollo informatico	Allo scopo di efficientare il protocollo informatico, si rende opportuno un processo revisione, accorpamento e chiusura delle molteplici anagrafiche ripetute presenti Nel protocollo	Brina C. (fino al 1-05/2024) - Commisso G.	Relazione sulle attività svolte Orizzonte temporale:	10	100%

		- Resmini N. (dal 01-04-2024)	31/12/2024		
Procedura di acquisizione CIG	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2024, l'acquisizione del CIG viene effettuata direttamente dalle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate.</p> <p>Il personale sarà impegnato nella formazione, in autonomia, sulla nuova procedura in vigore, al fine di permettere il corretto svolgimento del lavoro proprio e dei colleghi.</p>	<p>Brina C. (fino al 1-05/2024)</p> <p>-</p> <p>Commisso G.</p> <p>-</p> <p>Resmini N. (dal 01-04-2024)</p>	<p>Relazione sulle attività svolte</p> <p>Orizzonte temporale: 31/12/2024</p>	10	100%
Riscossione entrate pregresse e inevase dell'Ufficio Servizi Sociali e alla persona (ante 2024)	<p>I capitoli di entrata assegnati agli Uffici dell'Area amministrativa presentano diverse entrate accertate, ma non ancora riscosse e non prescritte, riferite in particolare ai molteplici servizi alla persona erogati nell'ultimo quinquennio.</p> <p>Il personale sarà impegnato nella comunicazione dei debiti ai titolari degli stessi, nonché nella predisposizione di adeguati piani di rientro delle somme dovute, al fine di evitare danni economici irreversibili all'Ente.</p>	Commisso G.	<p>Relazione sulle attività svolte</p> <p>Orizzonte temporale: 31/12/2024</p>	20	100%
Stesura schema di contratto di locazione Farmacia Comunale	Stesura nuovo schema di contratto di locazione della Farmacia comunale aggiornato alla normativa vigente, registrazione dello stesso e adempimenti successivi	Commisso G.	<p>Relazione sulle attività svolte</p> <p>Orizzonte temporale: 31/12/2024</p>	10	100%