



COMUNE DI RONCO CANAVESE

QUEMUN DE RÓNC

Paese francoprovenzale

nel Parco Nazionale Gran Paradiso

Città Metropolitana di Torino – Regione Piemonte

ORIGINALE



Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. 45

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023

L'anno duemilaventitre addì ventidue del mese di settembre alle ore diciassette e minuti zero, nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale della quale sono membri i Signori::

COGNOME e NOME	PRESENTE
GIACOMINO LORENZO - Sindaco	Sì
CUCCIATTI ERIC - Vice Sindaco	Sì
DANNA LETIZIA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Sig. MANCINO D.SSA ANTIMINA

Il Sindaco Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023

LA GIUNTA COMUNALE
LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D. Lgs. 150/2009 che, in attuazione della legge delega 4 marzo 2009 n. 15, in materia di produttività del lavoro pubblico, ha introdotto principi fondamentali ed innovativi atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni e degli Enti Locali in particolare;

Richiamato, altresì, l'art. 4 del medesimo decreto, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;

Evidenziato che sono state istituite, in questo comune, le aree delle posizioni organizzative ed individuate le figure titolari di tali posizioni;

Dato atto che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 21/12/2010 è stato approvato il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 28/10/2014 con la quale si è proceduto ad approvare la metodologia di valutazione della performance delle P.O.;

Evidenziato che occorre procedere alla formalizzazione dell'assegnazione degli obiettivi di gestione ai dipendenti per l'anno 2023;

Visto il Decreto del Sindaco n. 2 del 02/03/2022 con il quale si nominava il dott.ssa Valeria ALASONATTI della Società "DIALOGOS s.a.s" di Susa, quale componente unico del Nucleo di valutazione per il triennio 2022/2024;

Dato atto che tali obiettivi sono stati elaborati come indicati negli allegati al presente atto e secondo la metodologia approvata con la deliberazione di cui sopra;

Ricordato che all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance è connessa la possibilità di riconoscere alle Posizioni Organizzative ed al personale dipendente, rispettivamente la retribuzione di risultato e l'erogazione di compensi collegati alla produttività individuale, da erogarsi in sede di contrattazione decentrata;

Tutto ciò premesso,

Richiamati

- . il D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.);
- . il vigente Regolamento in materia di ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

Acquisito sulla presente deliberazione i pareri favorevoli dei responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile (art. 49, c. 1° del T.U. n. 267/2000 e s.m.i.);

Con voti unanimi favorevoli, espressi ai sensi di legge,

D E L I B E R A

- di approvare il piano degli obiettivi di performance 2023 che individua indirizzi, obiettivi strategici e operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance nonché degli obiettivi assegnati al personale dipendente nei termini di cui all'allegato 1 ("Obiettivi di performance 2023"), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto e che costituirà oggetto di comunicazione ai dipendenti;
- di trasmettere la presente deliberazione al Nucleo di valutazione per la validazione e pesatura degli obiettivi di performance 2023;
- di dare atto che, con riferimento al piano degli obiettivi di performance 2023 di cui al punto precedente, si applicherà il sistema di misurazione adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 28/10/2014;
- di demandare all'ufficio competente la pubblicazione del piano degli obiettivi di performance 2023 all'interno della sezione amministrazione trasparente presente sul sito internet istituzionale del Comune;
- di riservarsi di modificare il presente atto in seguito al verificarsi di mutamenti della situazione di fatto o di diritto, al fine di renderlo maggiormente conforme alle esigenze di flessibilità operativa dell'Ente;
- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000 con il voto separato e favorevole di tutti i presenti, stante la necessità di comunicare al personale gli obiettivi stabiliti per l'anno 2022.

IL SINDACO
GIACOMINO LORENZO

IL SEGRETARIO COMUNALE
MANCINO D.SSA ANTIMINA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal

IL MESSO COMUNALE
RECROSIO DAVIDE

Il Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 comma 1° del D.Lgs n. 267/2000, in ordine alla **regolarità tecnica** della presente deliberazione, rilascia parere favorevole ;

IL RESPONSABILE del SERVIZIO
Lorenzo Giacomino

Il Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 comma 1° del D.Lgs n. 267/2000 in ordine alla **regolarità contabile** della presente deliberazione rilascia parere favorevole ;

IL RESPONSABILE del SERVIZIO
Lorenzo Giacomino

DIVENUTA ESECUTIVA

Addi' 22/09/2023

Decorso il decimo giorno dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs n. 267/2000.

X Dichiarata immediatamente eseguibile.

IL SEGRETARIO COMUNALE

COMUNE DI RONCO

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA TECNICA ANNO 2023

NOME E COGNOME: GALLO MARCHIANDO TIZIANA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Stakeholder	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Sistema di decurtazione
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2023/2025 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione del Programma	20	Ente	Temporale	Attuazione PIAO 2023/2025 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Realizzazione opere pubbliche 2023 Contributi e PNRR	Realizzazione di tutte le opere/servizi finanziati dai contributi ministeriali /regionali e contributi PNRR	Realizzazione obiettivo	40	Ente	Temporale	Realizzazione di tutte le opere/servizi finanziati dai contributi ministeriali /regionali e contributi PNRR	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Rifacimento toponomastica comunale	Perfezionamento affidamento incarico rifacimento toponomastica comunale	Realizzazione obiettivo	40	Ente	Temporale	Perfezionamento affidamento incarico rifacimento toponomastica comunale	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.

Data:

Firma Organo di Valutazione:

Firma per accettazione:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10		
			45		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	15		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		

<i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5		
							55		
Totale comportamenti organizzativi							/100		

COMUNE DI RONCO

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA FINANZIARIA ANNO 2023

NOME E COGNOME: RECROSIO DAVIDE CARMINO PIETRO

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Stakeholder	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Sistema di decurtazione
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2023/2025 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione del Programma	20	Ente	Temporale	Attuazione PIAO 2023/2025 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Rispetto adempimenti contabili	Al fine di ottemperare alle continue nuove incombenze assolvere a tutti gli adempimenti stabiliti a livello nazionale e regionale in materia di contabilità.	Rispetto adempimenti contabili e norme contabilità armonizzata.	40	Ente	Temporale	Al fine di ottemperare alle continue nuove incombenze assolvere a tutti gli adempimenti stabiliti a livello nazionale e regionale in materia di contabilità.	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	BDAP	Rispetto scadenze trasmissione dati BDAP	Realizzazione obiettivo	40	Ente	Temporale	Rispetto scadenze trasmissione dati BDAP	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.

Data:

Firma Organo di Valutazione:

Firma per accettazione:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10		
			45		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	15		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		

<i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5		
							55		
Totale comportamenti organizzativi							/100		

COMUNE DI RONCO

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA TECNICA ANNO 2023

NOME E COGNOME: SAVIN DANIELE SILVIO

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: % quota FES per dipendenti

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Stakeholder	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Sistema di decurtazione
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Aumento punti antincendio	Procedere all' attivazione di nuovi punti antincendio	Realizzazione obiettivo	50	Ente	Temporale	Procedere all' attivazione di nuovi punti antincendio	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Tasferimento e ristemazione archivio	Procedere al trasferimento ed alla ristemazione dell' archivio comunale	Realizzazione obiettivo	50	Ente	Temporale	Procedere al trasferimento ed alla ristemazione dell' archivio comunale	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.

Data:

Firma Organo di Valutazione:

Firma per accettazione:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10		
			45		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	15		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		

<i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5		
							55		
Totale comportamenti organizzativi							/100		

COMUNE DI RONCO

CENTRO DI RESPONSABILITA': AREA DEMOGRAFICA ANNO 2023

NOME E COGNOME: SAVIN MANRITA EUGENIA GIOVANNA

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO : % quota FES per dipendenti

Tipologia dell' obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo	Stakeholder	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Sistema di decurtazione
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2023/2025 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Attuazione del Programma	20	Ente	Temporale	Attuazione PIAO 2023/2025 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Pratiche di residenza	Gestione di tutte le pratiche di residenza delle persone legate all'emergenza ucraina	Realizzazione obiettivo	40	Ente	Temporale	Gestione di tutte le pratiche di residenza delle persone legate all'emergenza ucraina	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.
<u>Obiettivo annuale operativo</u>	Energia elettrica	Gestione installazione di nuovi POD di produzione	Realizzazione obiettivo	40	Ente	Temporale	Gestione installazione di nuovi POD di produzione	Scad. 31.12.2023	Decurtazione totale del punteggio nel caso di non raggiungimento del valore atteso.

Data:

Firma Organo di Valutazione:

Firma per accettazione:

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10		
			45		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	15		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		

<i>Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione</i>	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5		
							55		
Totale comportamenti organizzativi							/100		