COMUNE DI TERDOBBIATE

Provincia di Novara

PIANO DELLA PERFORMANCE

(Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici, dei servizi e dotazione organica- Art. 11 ter)

ANNO 2022

Il Comune di Terdobbiate, con unica sede municipale, si articola in vari servizi, riconducibili ognuno ad un responsabile; ad ogni responsabile possono essere assegnati più servizi comunali. Il presente piano è riferibile solo all'unico dipendente del Comune di Terdobbiate nominato responsabile di servizi; eventuali responsabili di servizi convenzionati e dipendenti di altre amministrazioni comunali fanno riferimento ai piani della performance dell'Amministrazione di appartenenza o capoconvenzione.

I criteri di valutazione della performance sono distinti per i dipendenti Responsabili di servizio e non.

Responsabili di servizio

PARAMETRI

1 - Pesi relativi delle posizioni organizzative

a) Esperienza maturata in anni di servizio;
b) Grado di complessità dei servizi assegnati.

2- Indicatori di capacità

a) Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro;
b) Precisione ed accuratezza nell'esecuzione dei compiti assegnati;
c) Flessibilità operativa;
d) Spirito di collaborazione;
e) Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna.

3 - Valutazione

1 – non adeguata al ruolo
2 – appena adeguata al ruolo
3 – adeguata al ruolo
4 – perfettamente adeguata al ruolo.

Retribuzione di risultato

Vengono definiti i seguenti criteri:

1) Individuazione della somma massima stanziata a bilancio, eventualmente incrementata ai sensi dell'art. 7, comma 4 lettera u) del CCNL 21/05/2018 o per altre disposizioni di legge;

2) Definizione dei pesi relativi alle diverse posizioni organizzative in base al **"parametro 1"**

3) Attribuzione delle rispettive quote della somma di cui al punto 1) alle posizioni organizzative secondo i pesi individuati nel punto 2)

4) Per ogni posizione organizzativa, attribuzione dell'indennità di risultato secondo i seguenti parametri:

Valutazione 1:	non erogata
Valutazione 2:	erogazione pari al 10 % della somma di cui al punto 3)
Valutazione 3:	erogazione pari al 50 % della somma di cui al punto 3)
Valutazione 4:	erogazione pari al 100 % della somma di cui al punto 3)

<u>Dipendenti non responsabili di servizio</u>

Indicatori di capacità

a) Capacità nello svolgimento dei compiti assegnati;
b) Spirito di iniziativa;
c) Capacità di rapportarsi con l'utenza esterna;
d) Flessibilità operativa;

Valutazione

1 – non adeguata alla categoria
2 – appena adeguata alla categoria
3 – adeguata alla categoria
4 – perfettamente adeguata alla categoria.

Incentivazione produttività, stabilita come percentuale del fondo per il lavoro straordinario definita in sede di contrattazione decentrata

1 – non erogata
2 – erogata nella percentuale massima del 50 %
3 – erogata nella percentuale massima del 70 %
4 – erogata nella percentuale massima del 100 %

Segretario Comunale

Considerato che questa Amministrazione Comunale ha approvato in data 22.06.2020 la costituzione di una nuova Convenzione di Segreteria Comunale fra i Comuni di Vespolate (Capo Convenzione), Granozzo con Monticello, Nibbiola, Terdobbiate e Tornaco che diventerà giuridicamente efficace solo dal giorno di effettiva presa di servizio del Segretario Comunale titolare della nuova sede di segreteria.
Dato che tali operazioni di nomina del nuovo Segretario Comunale non sono ancora terminate e che per il momento tali funzioni sono svolte da Segretario Comunale a scavalco, si considera di rivedere nell'ambito della convenzione sopra citata, una volta operativa, la valutazione della performance del Segretario Comunale.

Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)

Fatto presente che, alla luce delle più recenti interpretazioni, il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) non è ritenuto obbligatorio per gli Enti Locali e non vale la scadenza del 31.01.2021, ritenendo tuttora vigenti le disposizioni di cui al TUEL, e segnatamente l'art.169 comma 3-bis in base al quale il Piano delle Performance è unificato al PEG e di questo perciò segue i termini di adozione, e cioè venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione di cui il POLA è una integrazione eventuale.
Inoltre si evidenzia che, così come chiarito al comma 4-bis dell'art. 263 del D.L 34/2020, convertito in Legge 77/2020, di modifica del comma 1 dell'art.14 della legge 124/2015, "*In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano"*.

Performance 2022

Entro il 30 giugno 2023 l'Organo comunale di valutazione della performance, costituito ai sensi dell'art.11 bis del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici, dei servizi e dotazione organica dovrà provvedere alla valutazione dei responsabili, attraverso la redazione della "Relazione sulla Performance" e alla corrispondente attribuzione delle retribuzioni di risultato e dell'incentivazione alla produttività.

Terdobbiate, li 04.04.2022

L'Organo comunale di valutazione della Performance
F.to Dr. Visco Maurizio Gianlucio