

COMUNE DI VISCHE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020

Introduzione

La vigente normativa ha unificato il P.R.O. (PEG) al Piano della prestazione (o Piano della performance), così come previsto dal comma 3 bis dell'art 169 del TUEL, introdotto dal D.L. n. 174/2012. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il documento prende le mosse degli obiettivi strategici di mandato (da realizzarsi, dunque, in un arco temporale di 5 anni) e li declina su un orizzonte temporale triennale.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Sono, altresì, esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il Ciclo della performance è ispirato ai seguenti principi:

- a) coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;*
- d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.*

In questi termini, il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di rendicontazione esplicita e aperta che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

La normativa di riferimento

Il Piano della performance trova fondamento normativo nel D.Lgs. n. 267/2000 e, in particolare, nell'art. 169, comma 2 bis, nel D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e nell'art. 6 della L.R. n. 16/2010.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- Il sistema di valutazione e misurazione delle Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 20/12/2011;
- Il bilancio di previsione triennale, secondo lo schema, di cui all'all. n. 9 al D.Lgs. 118/2011;
- Il Piano della performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declinano operativamente.

Oltre a questi, vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, di cui bisogna tener conto:

- il Piano triennale di razionalizzazione delle spese, che individua le misure finalizzate a dare concreta attuazione a tale obiettivo;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 30/1/2018, contenente anche le misure atte ad assolvere gli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

L'albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

<i>Performance organizzativa</i>	Piano degli Obiettivi	AMBITO GESTIONALE
<i>Performance operativa - individuale</i>	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AMBITO GESTIONALE

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che ogni Amministrazione adotti il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance. È fondamentale che i risultati prodotti da un individuo siano metodicamente valutati al fine di permettere la formulazione di un giudizio sul lavoro svolto.

Al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi per poter formulare un giudizio sul lavoro svolto, è necessario determinare un punteggio da attribuire, ponendo un tetto massimo di 100 punti.

Il punteggio andrà ripartito in base a obiettivi strategico-operativi e di mantenimento, nonché in base al comportamento professionale di ciascun dipendente. Viene, altresì, stabilita una soglia minima di punteggio che dovrà essere raggiunta per garantire il diritto alle incentivazioni stabilite.

OBIETTIVI	PUNTI
I) OBIETTIVI STRATEGICO-OPERATIVI (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)	50
II) FATTORI COMPORTAMENTALI – PROFESSIONALI (PERFORMANCE OPERATIVA – INDIVIDUALE)	50
TOTALI	100 *

* SOGLIA MINIMA DA RAGGIUNGERE IN TERMINI DI PROFICUO RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI = 60/100

Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla seguente scala di valutazione:

- Ambito E (valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza): inferiore al 60%
- Ambito D (valutazioni pari alla prestazione adeguata): maggiori o uguali al 60% e fino al 69,99%
- Ambito C: maggiori o uguali al 70% e fino al 79,99%
- Ambito B: maggiori o uguali al 80% e fino al 89,99%
- Ambito A (valutazioni di merito alte): maggiori o uguali al 90%

FATTORE COMPORTAMENTALE	PUNTEGGIO MASSIMO
• RELAZIONE E INTEGRAZIONE	10
• INNOVATIVITA'	8
• GESTIONE RISORSE ECONOMICHE	12
• ORIENTAMENTO ALLA QUALITA' DEI SERVIZI	7
• GESTIONE RISORSE UMANE	7
• CAPACITA' DI INTERPRETAZIONE DEI BISOGNI E PROGRAMMAZIONE DEI SERVIZI	6
TOTALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	50

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

OBIETTIVI STRATEGICO-OPERATIVI (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

Analisi degli aggiornamenti normativi, con particolare riferimento al nuovo sistema di contabilità armonizzata: 25 PUNTI

Implementazione sito internet in fase di sostituzione: punti 10

Contenimento delle spese: 15 PUNTI

INDICATORI

Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti relativi con gli organi istituzionali interni ed esterni - MAX 10 PUNTI

Piena funzionalità dei vari servizi - MAX 5 PUNTI

Proposte innovative per ottimizzare l'organizzazione - MAX 5 PUNTI

Immediato recepimento delle innovazioni legislative anche in collaborazione con le altre aree - MAX 5 PUNTI

Riduzione di 1 punto per ogni negligenza, interruzione o malfunzionamento

AREA AMMINISTRATIVO- DEMOGRAFICA

OBIETTIVI STRATEGICO-OPERATIVI (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

Implementazione sito internet in fase di sostituzione: 10 PUNTI

Predisposizione atti necessari per passaggio all'Anagrafe Nazionale Popolazione Residente: 20 PUNTI

Procedure necessarie per gli aggiornamenti anagrafici in vista dell'introduzione della Carta di identità elettronica: 20 PUNTI

INDICATORI

Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti relativi all'ufficio ed esterni - MAX 10 PUNTI

Piena funzionalità dei vari servizi rivolti all'utenza - MAX 5 PUNTI

Proposte innovative per ottimizzare l'organizzazione - MAX 5 PUNTI

Immediato recepimento delle innovazioni legislative anche in collaborazione con le altre aree - MAX 5 PUNTI

Riduzione di 1 punto per ogni negligenza, interruzione o malfunzionamento

AREA TECNICA

OBIETTIVI STRATEGICO-OPERATIVI (PERFORMANCE ORGANIZZATIVA)

Implementazione sito internet in fase di sostituzione: 10 PUNTI

Analisi degli aggiornamenti normativi. 20 PUNTI

Rapporti con l'utenza per pratiche di edilizia pubblica e di edilizia privata. 20 PUNTI

INDICATORI

Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti relativi all'ufficio ed esterni - MAX 10 PUNTI

Piena funzionalità dei vari servizi rivolti all'utenza – MAX 5 PUNTI

Proposte innovative per ottimizzare l'organizzazione - MAX 5 PUNTI

Immediato recepimento delle innovazioni legislative anche in collaborazione con le altre aree – MAX 5 PUNTI

Riduzione di 1 punto per ogni negligenza, interruzione o malfunzionamento