

**PIANO DELLA PERFORMANCE  
2018 – 2019 - 2020**

## **INTRODUZIONE**

Il presente piano costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Si rende necessario dare corso alla strutturazione di questo atto di programmazione/pianificazione per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali l'organizzazione è costituita.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato introdotto dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (C.d. Decreto Brunetta).

Il Piano della Performance è lo strumento operativo del ciclo di gestione della performance ed ha durata triennale. E' uno strumento che rende concreti nella singola Amministrazione i principi di misurazione, valutazione e premialità dei singoli operatori e indirettamente dell'intera organizzazione amministrativa. La finalità dello strumento è quello di migliorare i servizi e le prestazioni che l'organizzazione comunale rende ai cittadini.

Affinché tale strumento sia realmente operativo è necessario che sia adeguato ad un piccolo Comune, deve quindi basarsi su un modulo organizzativo semplice e chiaro altrimenti si trasformerebbe in un ulteriore strumento di complicazione e farraginoso burocrazia di ostacolo all'efficienza, all'efficacia ed alla snellezza operativa dell'Amministrazione Comunale. Il Piano ha durata triennale con decorrenza dall'esecutività della deliberazione che l'approva ed accompagna il bilancio di previsione 2018 e pluriennale 2018/2020..

## **PROCESSO SEGUITO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO**

In data 21/12/2017 il Consiglio Comunale ha approvato con deliberazione n. 52 il Bilancio di Previsione 2018 – 2019 – 2020;

In data 21/12/2017 il Consiglio Comunale ha approvato con deliberazione n.51 la nota di aggiornamento al D.U.P.;

Con delibera n. 220 della Giunta Comunale in data 06/12/2001 era stata nominata la delegazione trattante composta dal segretario comunale;

Gli obiettivi delle Aree e degli Apicali sono stati definiti in modo da essere:

- Rilevanti e pertinenti
- Specifici e misurabili
- Tali da determinare un significativo miglioramento
- Annuali (salve eccezioni)
- Commisurati agli standard
- Correlati alle risorse disponibili

In ogni momento dell'esercizio di riferimento è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

## **OBIETTIVI**

Gli obiettivi sono elencati nei prospetti di seguito allegati.

Ogni responsabile apicale è tenuto al perseguimento di uno o più obiettivi.

Ovviamente, ogni Apicale ha, prima di tutto, l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (umane, tecniche, economiche e finanziarie) assegnate.

Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo di Responsabile di Aree e Servizi.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi descritti in precedenza.

Quando la responsabilità del servizio è posta in carico, ai sensi di legge ad un amministratore si prescinde dalla valutazione.

## TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

Il presente piano è portato tempestivamente a conoscenza dei dipendenti, dei cittadini e di tutti gli stakeholders, mediante pubblicazione sul sito internet del Comune di Cavaglià.

In aggiunta, è compito assegnato al Segretario Comunale e a tutti gli Apicali quello di informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al presente Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

In questo Comune gli apicali sono:

servizio finanziario

servizio amministrativo

servizio tecnico

servizio socioculturale

servizio personale

per quanto riguarda l'area tributi, anagrafe stato civile elettorale il responsabile del servizio è il Sindaco per cui non è suscettibile di valutazione

Gli obiettivi sono quelli della scheda sottodescritta

*REGIONE PIEMONTE*



*PROVINCIA DI BIELLA*



# COMUNE DI CAVAGLIA'

## SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

\_\_ SEMESTRE ANNO \_\_

### Posizioni Organizzative del Comune di Cavaglià – Valutazione

RESPONSABILE DEL SERVIZIO \_\_\_\_\_

Osservazioni: la presente valutazione viene effettuata in base alla programmazione delle attività eseguite dall'Amministrazione Comunale nei vari documenti di programmazione e nella relazione dell'attività di controllo e gestione, in considerazione che l'Amministrazione ha definito il PRO con l'assegnazione degli obiettivi:

Sottofattori di VALUTAZIONE	PRESTAZIONE			
Punteggio ponderato	5	4	2	0
Complessità oggettiva di conseguimento degli obiettivi				
Capacità della gestione delle risorse finanziarie di conseguimento delle economie				

Capacità di introdurre elementi di innovazione organizzativa e gestionale				
Grado di soddisfazione dell'utenza				
Capacità di coinvolgimento				
Clima organizzativo				

**TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO:**

Cavaglià \_\_\_\_\_

**Il Revisore  
Il Segretario comunale**

\* Per il punteggio da 18 a 21 punti si assegna l'indennità di risultato nella misura pari al 10% dell'indennità di posizione.

\* Per il punteggio da 22 a 24 punti si assegna l'indennità di risultato nella misura pari al 15% dell'indennità di posizione.

\* Per il punteggio da 25 a 27 punti si assegna l'indennità di risultato nella misura pari al 20% dell'indennità di posizione.

\* Per il punteggio da 28 a 30 punti si assegna l'indennità di risultato nella misura pari al 25% dell'indennità di posizione.

**Si rammenta che queste schede di valutazione valgono per il 2018/2019/2020**

**Si da atto che con delibera della Giunta Comunale n. 6 del 10/01/2018 è stato approvato il PRO di cui il piano performance rappresenta un allegato.**