

COMUNE DI ARCISATE
Prov. di Varese

**ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 214/2016**

<p>PIANO DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI ARCISATE 2016/2018</p>
--

L'art. 4 del D.lgs. 150/2009 prevede che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il Ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Arcisate il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
2. collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
3. monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
4. misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
5. utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati all'organo politico (Sindaco e Giunta), tecnico – amministrativi (Segretario Comunale, Responsabili di Servizio), di controllo (Revisore dei Conti, Corte dei Conti) nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Costituiscono atti fondamentali del Ciclo di gestione della performance gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, in particolare il PEG – piano esecutivo di gestione approvato in conformità al Bilancio di previsione, formando un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- **POLITICO – STRATEGICO**, a valenza pluriennale, composto dal Programma di mandato (PDM);
- **ECONOMICO – FINANZIARIO**, a valenza pluriennale ed in parte annuale, composto dal Documento Unico di Programmazione (DUP), dal Bilancio di previsione annuale e pluriennale e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale e il Piano triennale degli investimenti);
- **OPERATIVO – GESTIONALE**, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo e dal Consuntivo di PEG;

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Piano della performance dell'ente e precisamente:

- Individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- Definiscono, con riferimento agli obiettivi, i risultati attesi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
- Rendicontano l'attività complessiva dell'ente.

Attraverso il Piano della performance, il Comune di Arcisate:

- descrive e comunica in modo chiaro e comprensibile le strategie e gli obiettivi dell'ente;
- allinea le risorse disponibili agli obiettivi programmati;
- favorisce il lavoro di squadra tra il management dell'ente,
- genera valore, nell'interesse e per la soddisfazione di tutti i destinatari dell'attività dell'ente, quali cittadini, utenti, imprese e dipendenti.

Nel triennio 2016/2018 la performance programmata e attesa per l'ente viene espressa dalle seguenti grandezze:

- Obbiettivi strategici delineati nel DUP, attraverso la rilevazione, il monitoraggio, i programmi e i progetti approvati annualmente in concomitanza con il Bilancio di previsione annuale nonché con gli obiettivi indicati nel PEG.
- Obbiettivi operativi (straordinari) attraverso la rilevazione ed il monitoraggio semestrale delle fasi e degli obiettivi e degli indicatori collegati (risultato, efficienza, efficacia, economicità). La pesatura dei singoli obiettivi di settore verrà approvata con successiva deliberazione di G.C., sulla base della proposta formulata dall'Organismo di Valutazione;
- Obiettivi di mantenimento del livello di servizi erogato, attraverso la rilevazione e il monitoraggio dell'attività ordinaria e dei parametri gestionali e indicatori collegati.

Viene allegata la modulistica:

- Scheda di valutazione per personale titolare di posizione organizzativa al fine della valutazione individuale (All.to A)
- Scheda di valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa al fine della valutazione della performance individuale (All.to B)
- Scheda retribuzione risultato (All.to C).

Allegato a)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AL FINE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

COGNOME NOME _____

SETTORE _____ CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

ELEMENTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Punteggio attribuito a seguito della valutazione da parte del N.d.V. del raggiungimento degli obiettivi assegnati	Punteggio massimo 30 punti Obiettivi raggiunti dal 90 al 100: punti 30 Obiettivi raggiunti dal 90 all'80: punti 25 Obiettivi raggiunti dall'80 al 70: punti 20 Obiettivi raggiunti dal 70 al 50: punti 10 Obiettivi raggiunti sotto il 50: punti 0
Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro.	Punteggio massimo 15 punti
Rapporto con gli organi istituzionali	Punteggio massimo 15 punti
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	Punteggio massimo 15 punti
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente	Punteggio massimo 15 punti
Performance organizzativa (punteggio dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti negli obiettivi strategici affidati ai i Responsabili di settore)	Massimo punti 10 Punteggio complessivo ottenuto 150 (valore obiettivo 25%): punti 10 Punteggio complessivo ottenuto da 149 a 130 punti 8 Punteggio complessivo ottenuto da 129 a 100 punti 7 Punteggio complessivo ottenuto da 99 a 70 punti 6 Punteggio complessivo ottenuto da 69 a 50 punti 5
TOTALE	Massimo punti 100

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL RESPONSABILE DI SETTORE
PER PRESA VISIONE

Allegato b)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AL FINE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

COGNOME NOME _____

SETTORE _____ CATEGORIA _____ POSIZIONE ECONOMICA: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

ELEMENTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Punteggio attribuito al Responsabile di settore a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati	Punteggio massimo 30 punti Obiettivi raggiunti dal 90 al 100: punti 30 Obiettivi raggiunti dal 90 all'80: punti 25 Obiettivi raggiunti dall'80 al 70: punti 20 Obiettivi raggiunti dal 70 al 50: punti 10 Obiettivi raggiunti sotto il 50: punti 0
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza nonché l'efficienza organizzativa e affidabilità dimostrata	Punteggio massimo 30 punti
Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure/quantità delle prestazioni/livello di autonomia e iniziativa	Punteggio massimo 30 punti
Rapporto alla performance organizzativa punteggio dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti negli obiettivi strategici affidati ai Responsabili di settore)	Punteggio massimo 10 Punteggio complessivo ottenuto 300 (valore obiettivi 50%): punti 10 Punteggio complessivo ottenuto da 299 a 200 punti 8 Punteggio complessivo ottenuto da 199 a 100 punti 7 Punteggio complessivo ottenuto da 99 a 50 punti 6 Punteggio complessivo ottenuto sotto i 50 punti 5
TOTALE	Massimo punti 100

Il Responsabile di Settore

Allegato c)

SCHEDA RETRIBUZIONE RISULTATO

RESPONSABILE _____

DESCRIZIONE OBIETTIVI

	DENOMINAZIONE	RISULTATO ATTESO	PESO %
1	OBIETTIVO STRATEGICO	Indicatori correlati all'obiettivo 1) 2)	25%
2	OBIETTIVO OPERATIVO	Indicatori correlati all'obiettivo 1) 2)	25%
3	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO	Indicatori correlati all'obiettivo 1) 2)	50%
	TOTALE		100%

ATTIVITA' PREVISTA

DESCRIZIONE	TEMPI DI ESECUZIONE (MONITORAGGIO)		
	1 SEMESTRE	2 SEMESTRE	TOTALE
1 OBIETTIVO STRATEGICO			
2 OBIETTIVO OPERATIVO			
3 OBIETTIVO MANTENIMENTO			