



COMUNE DI MONTELEONE ROCCA DORIA

PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2018

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 29.011.2018

Premessa

Il presente piano costituisce uno strumento per il controllo di gestione e per la valutazione dei Responsabili di Area, in quanto contiene gli obiettivi da raggiungere, nonché gli indicatori generali alla luce dei quali i risultati dell'azione amministrativa saranno valutati, oltre l'illustrazione del sistema di attribuzione dei punteggi ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato.

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

L'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione) con la delibera n.77/2013 ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione che, nel dettare le linee guida per l'elaborazione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione delle singole pubbliche amministrazioni, ha stabilito all'Allegato n.1, punto B.1.1.4 il necessario collegamento tra le misure del Piano di prevenzione della corruzione e gli obiettivi del Piano della Performance.

Nel Piano di prevenzione della corruzione del triennio 2018/2020, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 4 del 30 gennaio 2018, è previsto che le misure di prevenzione costituiscono obiettivi da traslare nel Piano degli Obiettivi (P.D.O.).

Gli obiettivi per l'anno 2018 avranno dunque ad oggetto, le seguenti tematiche fondamentali: trasparenza ed anticorruzione.

La coerenza tra il presente Piano, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità viene, quindi, realizzata in termini di obiettivi, indicatori, *target*, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

Di seguito vengono indicati i risultati attesi di gruppo che ruoteranno intorno alle sopraccitate tematiche e successivamente gli obiettivi individuali.

STRUTTURA AMMINISTRATIVA DEL COMUNE

Attualmente la struttura amministrativa del Comune di Monteleone Rocca Doria, ripartita in due aree, risulta così articolata:

1^ Area Amministrativa – Socio Assistenziale- Cultura e Istruzione- Anticorruzione e Trasparenza.

n. 1 unità categoria D a tempo parziale (35 ore) – Responsabile

n. 1 unità categoria C a tempo pieno

2^ Area: Servizi Finanziari e personale e Tributi

n. 1 unità categoria D a tempo parziale (a scavalco da altro comune) - ragioniere

3^ Area - Ufficio Tecnico - Suap

n. 1 unità categoria C a tempo parziale e determinato - geometra

n. 1 unità categoria C a tempo parziale (a scavalco da altro comune) – agente di polizia municipale

n. 1 unità categoria B – messo - manutentore

n. 1 unità categoria B – autista scuolabus

La misura delle indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata nel seguente modo:

- 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 60 e 70 punti;
- 18% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti;
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 80 punti;

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2018**SERVIZIO AMMINISTRATIVO E SOCIO-CULTURALE****1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici:	fino a 7 punti
Obiettivi di miglioramento della gestione:	fino a 6 punti
Valutazione da parte degli utenti:	fino a 5 punti
Autovalutazione sulla base del sistema CAF:	fino a 2 punti
TOTALE	

2) PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Dotazione negli uffici comunali di un software gestionale per la redazione e pubblicazione degli atti amministrativi.	Dotare gli uffici comunali di automatismi necessari per una corretta informatizzazione del lavoro e eliminazione del cartaceo.		10			
Rinnovo del portale Web del comune.	Innovare e rendere accessibile a tutti il portale web del comune: tutte le pagine del sito saranno sviluppate secondo le "Linee guida di design per i servizi web della PA", dell'AGID Agenzia per l'Italia Digitale.		8			

Adempimento (ex AVCP) Legge 190/2012 (art. 1, comma 32)	Caricamento dei dati in archivio contratti e invio all'Autorità per la Vigilanza sui Contratti pubblici di Lavori servizi e Forniture entro il 31 Gennaio		7			
Adempimenti in materia di Anticorruzione - Garanzia del flusso di dati e informazioni da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente	Aggiornamento nella sezione amministrazione trasparente del sito dei contenuti d'obbligo		10			
TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE						

3) CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

A	B	C	D	E	F
	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Punti (D*E)
1	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta.		2		
2	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		2		
3	Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2		
4	Gestione economica ed organizzativa		2		

	Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità				
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2		
6	Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2		
7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		
TOTALE PUNTEGGIO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI					

4) COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE (fino a 15 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
TOTALE COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE					15

5) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (Fino a 10 punti)**TABELLA RIASSUNTIVA**

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	
CAPACITA' MANAGERIALI	
COMPETENZE PROFESSIONALI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	
TOTALE – MAX 100	