



# **COMUNE DI MONTELEONE ROCCA DORIA**

## **PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2017**

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 20.05.2017**

## 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 2017/2019, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 3 del 6 Febbraio 2017, è previsto che le misure di prevenzione costituiscono obiettivi da traslare nel Piano degli Obiettivi (P.D.O.).

Gli obiettivi per l'anno 2017 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 2017****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 |
| <b>TOTALE</b>                                       |                |

**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 |
| Istruttorie atti amministrativi relativi al Servizio Socio-Culturale..<br>Relazione con il pubblico e segretariato sociale .<br>Gestione programmi di assistenza economica anziani- minori e soggetti in difficoltà.<br>Programma di assistenza delle povertà estreme REIS. | Redazione di circa 200 atti amministrativi (determine – proposte di delibera- decreti- convenzioni etc.)<br><br>Inserimento soggetti in difficoltà in programma sperimentale contro le povertà REIS |                            | <b>10</b>      |           |                      |                       |
| Predisposizione nuovi regolamenti comunali  | Redazione regolamento per l'affidamento di contratti pubblici di importo inferiore a 40.000 euro.   |                            | <b>8</b>       |           |                      |                       |

|   |  |    |  |  |  |  |
|---|--|----|--|--|--|--|
| Protocollo informatico – Archivio informatico Gestione Albo pretorio - Sito Web del comune e conservazione documentale                          | Protocollazione di circa 2150 atti – pubblicaz. Albo pretorio 450 atti- Gestione sito    | 7  |  |  |  |  |
| Adempimenti in materia di Anticorruzione - Garanzia del flusso di dati e informazioni da pubblicare nella sezione Amministrazione e Trasparente | Aggiornamento nella sezione amministrazione trasparente del sito dei contenuti d'obbligo | 10 |  |  |  |  |
| <b>TOTALE PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>   |  |    |  |  |  |  |

### 3) CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

| A | B   | C                 | D                     | E                              | F                  |
|---|---|-------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------|
|   | <b>Fattori di valutazione</b>   | <b>Indicatore</b> | <b>Peso ponderale</b> | <b>Grado della valutazione</b> | <b>Punti (D*E)</b> |
| 1 | <b>Innovazione e propositività</b><br>Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta.  |                   | 2                     |                                |                    |
| 2 | <b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b><br>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 | <b>Gestione delle risorse umane</b><br>Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati   |                   | 2                     |                                |                    |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
| 4  | <b>Gestione economica ed organizzativa</b><br>Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità |  | 2 |  |  |
| 5  | <b>Autonomia</b><br>Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori   |  | 2 |  |  |
| 6  | <b>Decisionalità</b><br>Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza                     |  | 2 |  |  |
| 7  | <b>Tensione al risultato</b><br>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato                          |  | 2 |  |  |
| 8  | <b>Flessibilità</b><br>Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro   |  | 2 |  |  |
| 9  | <b>Attenzione alla qualità</b><br>Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito                       |  | 2 |  |  |
| 10   | <b>Collaborazione</b><br>Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale                             |  | 2 |  |  |
| <b>TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b> |  |  |   |  |  |

**4) COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE (fino a 15 punti)**

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

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

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVA     |  |
| PERFORMANCE INDIVIDUALE       |  |
| CAPACITA' MANAGERIALI         |  |
| COMPETENZE PROFESSIONALI      |  |
| VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI |  |
| <b>TOTALE – MAX 100</b>       |  |