



COMUNE DI VILLANUOVA SUL CLISI

C.A.P. 25089 - Provincia di Brescia - telefono 0365/31161- FAX 0365/373591

PIANO della PERFORMANCE

TRIENNIO 2021/2023

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Villanuova sul Clisi è conforme a quanto previsto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009 quale sistema volto "al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento"; il sistema, pertanto, non viene visto dal legislatore come un metodo di valutazione del personale tout court ma, anche, come uno strumento utile ad orientarne la crescita professionale, uno strumento che consenta di passare dalla logica dell'adempimento a quella del risultato, nella convinzione che la crescita professionale ed il cambio di mentalità avrebbero, come loro naturale conseguenza, la crescita della qualità dei servizi offerti ai cittadini.

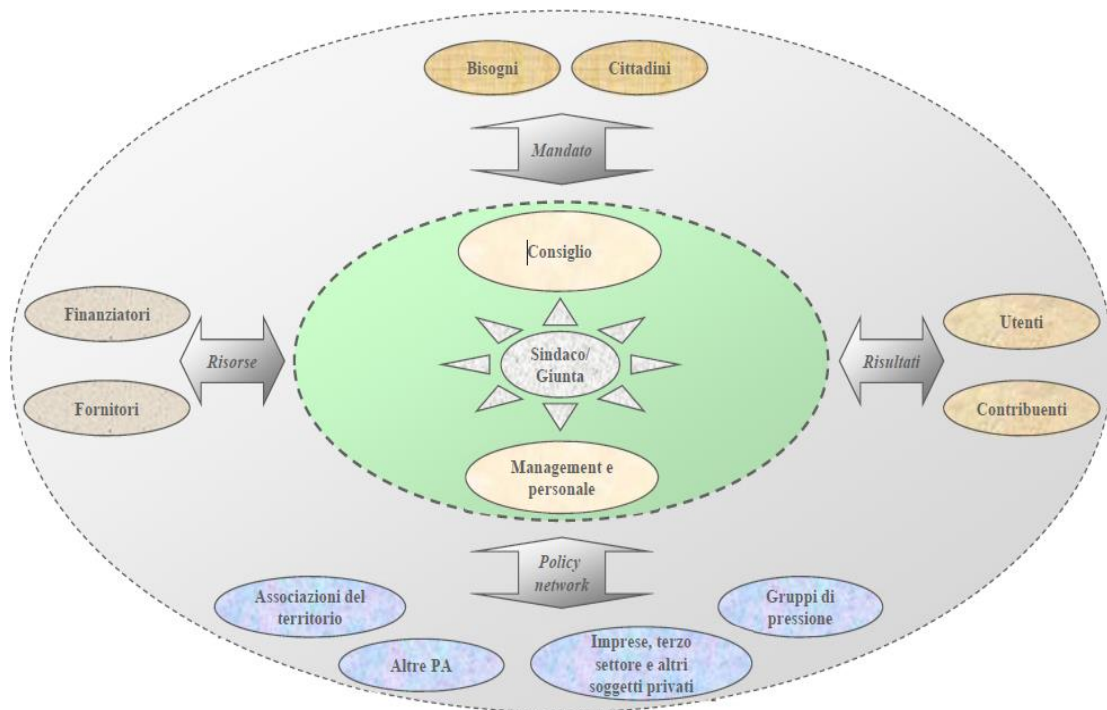
Il sistema delineato dal legislatore si caratterizza, inoltre, per essere il principale strumento attuativo di alcune fasi (quelle di misurazione e valutazione) che compongono il cd. "ciclo della performance"; processo che collega le fasi di pianificazione, di definizione degli obiettivi, di misurazione dei risultati e di valutazione della performance; tale ciclo ed il sistema di seguito esposto presuppongono un modello di governance che è quello sotto rappresentato (FIG. 1).



COMUNE DI VILLANUOVA SUL CLISI

C.A.P. 25089 - Provincia di Brescia - telefono 0365/31161- FAX 0365/373591

FIG. 1





COMUNE DI VILLANUOVA SUL CLISI

C.A.P. 25089 - Provincia di Brescia - telefono 0365/31161- FAX 0365/373591

Gli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano delle Performance, superando la distinzione tra obiettivi di mantenimento, di sviluppo e strategici, si articolano nelle seguenti categorie:

- obiettivi trasversali strategici [ObStrat]
- obiettivi specifici di funzioni di regolazione [FdReg]
- obiettivi specifici di funzioni che soddisfino i bisogni di un'utenza specifica [FdUtSpec]
- obiettivi specifici di funzioni di amministrazione generale [FdAG]

FATTORI DI VALUTAZIONE DISTINTI PER TIPOLOGIA DI RESPONSABILITA'				
	rilevanza	PP.OO.	DIPENDENTI CAT.C e D (non P.O.)	DIPENDENTI CAT. A e B
obiettivi	strategici	20	10	//
	di sviluppo	8	8	8
	innovativi	7	7	7
	di mantenimento	5	5	5
comportamenti		55	70	80
differenziazione nelle valutazioni		5	//	//
TOTALE		100	100	100

Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della **performance organizzativa** sono orientati:

- al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
- all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;



COMUNE DI VILLANUOVA SUL CLISI

C.A.P. 25089 - Provincia di Brescia - telefono 0365/31161- FAX 0365/373591

- c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
- d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, il risparmio dei costi, la riduzione di spesa e di personale addetto ai servizi.

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), tenendo conto della presenza in servizio del personale assegnato, della decorrenza dell'assunzione o della cessazione (se avvenuta in corso d'anno) della percentuale di tempo pieno o part-time.

Una **quota pari al 60%** del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa, il **restante 40%** sarà destinato a premiare la performance individuale.

L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente, secondo la tabella sottostante:

Indicatori di performance	Insufficiente raggiungimento degli obiettivi	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Ottimo raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
percentuale di raggiungimento degli obiettivi	da 51% a 60%	da 61% a 70%	da 71% a 80%	da 81% a 90%	da 91% a 100%
grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	60%	70%	80%	90%	100%