**ALLEGATO**

# Comune di Conco

Provincia di Vicenza

## *PIANO DELLA PERFORMANCE 2016/2018*

*Il Segretario Comunale*
*Dott. Giuseppe Zanon*

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

**Il Piano della Performance** è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti.
Gli obiettivi assegnati al personale responsabile incaricato delle aree di posizione organizzativa ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.
Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra i responsabili di area e i dipendenti assegnati all'area stessa).

**Il piano della performance** è parte integrante del **ciclo di gestione della performance** che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

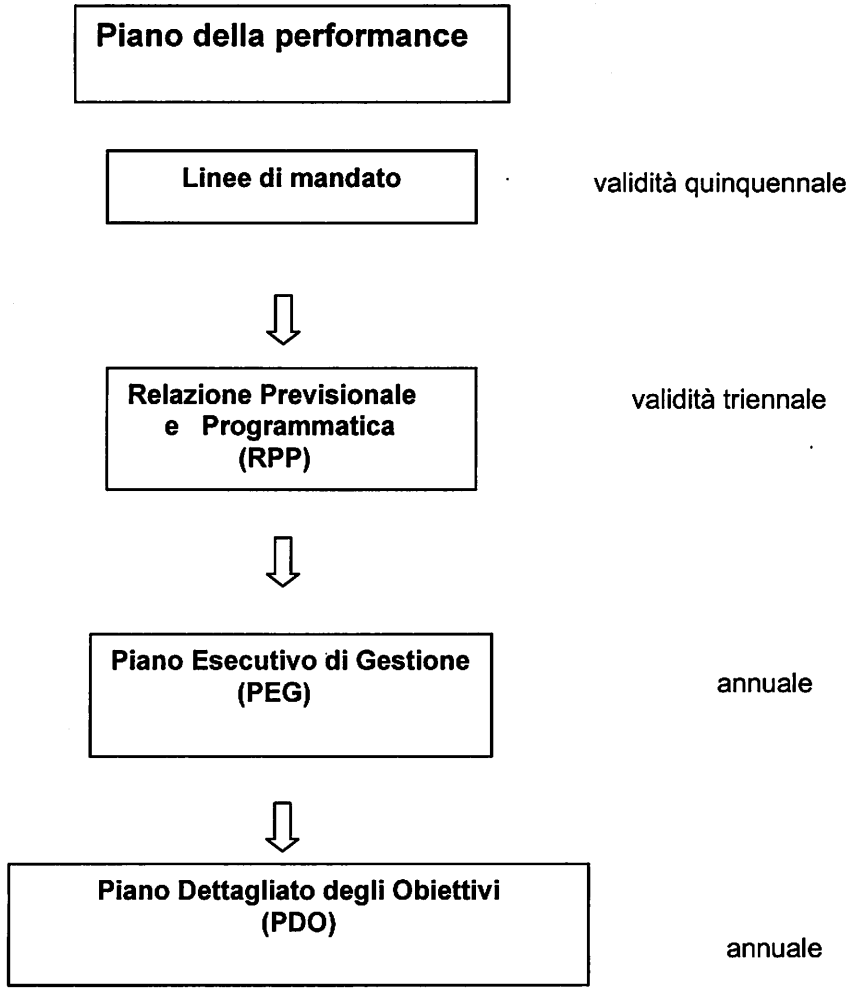
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## 1. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'insieme dei documenti costituiti dalla Relazione Previsionale e Programmatica, dal Piano Esecutivo di Gestione e dal Piano Dettagliato degli Obiettivi, come meglio di seguito descritti, soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati, costituiscono il **PIANO DELLA PERFORMANCE** del Comune di Conco.




## 2. PIANO DELLA PERFORMANCE: PROGRAMMI E PROGETTI/OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

Ogni programma è composto da più progetti attuativi (obiettivi) ed a ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione nonché i target da conseguire.

### 2.1. I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2016/2018

Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. La RPP è strettamente collegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2016/2018 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma.

b) Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)

Il piano dettagliato degli obiettivi è formulato allo scopo di realizzare un sistematico collegamento fra i documenti della programmazione, il bilancio di previsione ed il piano esecutivo di gestione.

Il piano dettagliato degli obiettivi individua in modo analitico gli obiettivi da realizzare, i soggetti che dovranno realizzarli, indicati come centri di responsabilità, le risorse da utilizzare, umane, strumentali e finanziarie nonché, ove possibile, gli elementi per misurare, valutare e controllare il raggiungimento totale o parziale dell'obiettivo programmato, attivando così il controllo di gestione previsto dalla normativa vigente.

c) Piano Esecutivo di Gestione (PEG)

Il piano esecutivo di gestione, strettamente correlato al piano dettagliato degli obiettivi, contiene una graduazione delle risorse dell'entrata in capitoli, dei servizi in centri di costo e degli interventi in capitoli ed attribuisce gli obiettivi di gestione ai responsabili di area ed al Segretario Comunale.

## 2.2. I PROGRAMMI STRATEGICI

L'amministrazione ha individuato, fra tutti i programmi e progetti contenuti nei documenti sopra elencati, una serie di programmi ritenuti strategici:

| N. | PROGRAMMA/OBIETTIVI STRATEGICI |
|---|---|
| 1 | Attuazione e completamento delle procedure previste dallo studio di fattibilità per la fusione tra i Comuni di Conco e Lusiana (Delibera G.C. n. 63 del 06.08.2015) |
| 2 | Gestione associata delle funzioni fondamentali previste dal D.L. n. 78/2010, convertito co n la legge n. 122/2010 da esercitarsi con il Comune di Lusiana e con l'Unione Montana Spettabile Reggenza 7 Comuni di Asiago |
| 3 | Adozione e successiva approvazione del 1° Piano degli Interventi |
| 4 | Attuazione e completamento di tutte le fasi del piano di informatizzazione, così come previsto dal C.A.D. (Codice dell'Amministrazione Digitale – D.Lgs. n. 82/2005), dal DPCM 9 Dicembre 2014, n. 285 e dal DPCM 13 Novembre 2014 in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e conservazione dei documenti informatici dell'Amministrazione Comunale |
| 5 | Acquisto, installazione, conversione della banche dati (tramite un'unica "softerhouse") dei programmi in dotazione agli uffici comunali |
| 6 | Rivisitazione e, all'occorrenza, nuova approvazione dei regolamenti comunali, in particolare del regolamento in materia di sovvenzioni ed erogazione di contributi a cittadini ed associazioni |
| 7 | Promozione del territorio comunale, in particolare tramite i prodotti De.Co. (denominazione comunale), con l'apertura di uno sportello per il turista (presso "ex Casa Sivocci") in collaborazione con al "Pro Loco" di Conco |

Alcuni dei programmi si caratterizzano per l'alto contenuto d'innovazione tecnologica ed altri per l'impatto sul territorio.

Il grado di raggiungimento di tali programmi rientrerà fra gli indici per la valutazione della performance del Comune, e di conseguenza, dei Responsabili dei singoli servizi

## 3. MERITO

L'Amministrazione promuove, come previsto dal Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in adeguamento al Decreto Brunetta, il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

## 4. LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei Titolari di Posizione organizzative è collegata:

- al rispetto degli indicatori di performance (obiettivi d'area stabiliti P.E.G. e nel PDO) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alla capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della Performance individuale del personale da parte dei Responsabili di Posizione Organizzative è collegata:

- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alla capacità di relazione con l'utenza.

L'analisi della performance individuale avverrà utilizzando apposite schede di valutazione per i singoli dipendenti e per i Responsabili di Area, che saranno approvate in sede di contrattazione integrativa decentrata per l'anno in corso.

Tali schede saranno compilate a cura dei responsabili di area per i dipendenti sottoposti e a cura del Nucleo di Valutazione per i Responsabili di area.

La valutazione della performance individuale produce effetti nel rispetto dei principi del merito, ai fini di eventuali progressioni economiche nella categoria e della corresponsione d'indennità e premi incentivanti.

La valutazione del Segretario Comunale, ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato, è attribuita al Sindaco sulla base di specifici parametri definiti in apposite schede di valutazione.

## 5. LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E SODDISFAZIONE DELL'UTENZA

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:

- la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
- il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'Ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alle previsioni di spesa.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e l'adozione della relazione sulla performance.

La soddisfazione dell'utenza va costantemente vagliata e monitorata. Il Comune di Conco, pertanto, per essere in costante rapporto con la cittadinanza/utenza sia direttamente sia attraverso la propria struttura, ha predisposto una scheda sulla soddisfazione e valutazione della qualità dei servizi resi, come da modelli a) e b) in allegato al presente Piano.

**ALLEGATO**
**MODELLO A)**

# COMUNE DI CONCO
PROVINCIA DI VICENZA

UFFICIO _____

**QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEGLI UTENTI SULLA QUALITA' DEL SERVIZIO**

SESSO [F] [M]

| ALL'INTERNO DELL'UFFICIO SONO FACILMENTE INDIVIDUABILI I SERVIZI FORNITI | | |
|---|---|---|
| SI | NO | IN PARTE |

| IN QUESTO UFFICIO L'ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO E' RISPETTATO | | |
|---|---|---|
| SI | NO | ABBASTANZA |

| LE INFORMAZIONI SUGLI ADEMPIMENTI NECESSARI PER OTTENERE IL SERVIZIO SONO FORNITE CON CHIAREZZA | | |
|---|---|---|
| SI | NO | ABBASTANZA |

| LA MODULISTICA A DISPOSIZIONE E' DI SEMPLICE COMPILAZIONE | | |
|---|---|---|
| SI | NO | ABBASTANZA |

| IL SERVIZIO VIENE EROGATO CON TEMPESTIVITA' | | |
|---|---|---|
| SI | NO | ABBASTANZA |

| E' SODDISFATTO NEL COMPLESSO DEL SERVIZIO EROGATO | | |
|---|---|---|
| SI | NO | ABBASTANZA |

EVENTUALI PROPOSTE PER MIGLIORARE IL SERVIZIO:
_____
_____
_____

N.B. E' garantita l'anonimità del presente questionario (ai sensi del D.Lgs 30/06/2003 n. 196 sulla tutela dei dati personali).
Le risposte verranno utilizzate esclusivamente per l'elaborazione di tabelle statistiche, allo scopo di migliorare la qualità del servizio e renderlo più rispondente alle esigenze degli utenti.

**MODELLO B)**

# COMUNE DI CONCO

PROVINCIA DI VICENZA

UFFICIO:_____

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEGLI UTENTI SULLA QUALITA' DEL SERVIZIO

RILEVAZIONE PERIODO_____

| | |
|---|---|
| QUESTIONARI DISTRIBUITI (a) | N. _____ |
| QUESTIONARI RICONSEGNATI (b) | N. _____ |
| percentuale (b/a x 100) | _____% |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA
(dati relativi all'ultima domanda: "E' SODDISFATTO NEL COMPLESSO DEL SERVIZIO EROGATO")

| | | | |
|---|---|---|---|
| SODDISFACENTE (c) | N. ____ | Percentuale (c x 100/b) | ____% |
| ABBASTANZA SODDISFACENTE (d) | N. ____ | Percentuale (d x 100/b) | ____% |
| NON SODDISFACENTE (e) | N. ____ | Percentuale (e x 100/b) | ____% |
| | | TOTALE | 100% |

LE OSSERVAZIONI RELATIVE ALL'ULTIMA DOMANDA HANNO RIGUARDATO:
(specificare in modo sintetico le eventuali motivazioni negative)

_____

_____

_____