

Comune di BRAONE

Piano della Performance
2014-2016

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 21 del 03/04/2013

ALLEGATO A

Premessa

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 un documento di programmazione triennale introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n°150 noto anche come Riforma Brunetta. Il Piano della Performance va adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Comune di Braone ha scelto di rappresentare in tale documento i suoi indirizzi ed i suoi obiettivi strategici e operativi. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione. La lettura dell'insieme di tali indicatori fornisce un quadro di come il Comune intende operare per i suoi cittadini.

Con la redazione di questo documento e della collegata Relazione sulla Performance, l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati di avere elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta.

Si tratta di una scelta compiuta per rafforzare i rapporti di cittadinanza, migliorare il proprio operato, accrescere la motivazione dei lavoratori dell'Amministrazione stessa. E' partendo da tali considerazioni che l'Amministrazione del Comune di Braone ha ritenuto di redigere un documento snello, fruibile e pensato per raccontare l'operato del Comune con dati e numeri e non solo a parole.

Per la redazione del Piano della Performance sono stati individuati alcuni obiettivi strategici di miglioramento, in conformità ai criteri del Sistema di Misurazione e Valutazione. Tali obiettivi risultano:

- predeterminati ed espressamente indicati nel Piano;
- coerenti con la missione istituzionale dell'Ente;
- specifici e misurabili in modo chiaro e concreto;
- significativi e realistici;
- correlati alle risorse finanziarie, strumentali ed umane assegnate;
- riferibili ad un arco temporale determinato corrispondente, di norma, ad un anno;
- negoziati con i dipendenti ai fini dell'oggettiva possibilità di conseguimento

Il “**Ciclo di gestione della performance**” è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.

Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell’articolo 4, comma 2, del D.Lgs 150/09 si sviluppa 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 risorse (umane e finanziarie);
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione dei risultati finali;
- e) valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati della valutazione 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

L’amministrazione, partendo dalle Linee di mandato e dalla Relazione Previsionale e Programmatica per il triennio 2014/2016 , ha individuato una serie di programmi ritenuti strategici. Ogni programma è composto da almeno un obiettivo strategico che sarà attuato dagli organi gestionali attraverso almeno cinque obiettivi di miglioramento e di sviluppo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è oggetto di valutazione della performance dei dipendenti.

COMUNE DI BRAONE

PROVINCIA DI BRESCIA

RESPONSABILE	RISORSE UMANE
Dott. Gabriele Prandini	Antonio Bondioni – operaio specializzato

Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Peso	Indicatori temporali			Indicatori di efficacia
		31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	
Assistenza voucher	8	X			Verbale di verifica responsabile UTC
Coordinamento e attuazione piano sgombero neve e spargi sale	8	X	X	X	Numero interventi sgombero neve
Lettura contatore	6	X	X	X	Verbale di verifica responsabile UTC
Pulizia Fontane	4	X	X	X	Verbale di verifica responsabile UTC
Autista scuolabus	4	X	X	X	Intervento in autonomia

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI CAT. B

Dipendente		Data di nascita	Data di assunzione
ANTONIO BONDIONI		03/01/1957	01/01/1984
Area/servizio		Categoria	Profilo professionale
Tecnico-manutentivo		B6	Operaio
Anzianità nell'Ente	Anzianità nel profilo professionale ricoperto	Esperienze in altri enti pubblici	Esperienze nel settore privato
01/01/1984	01/01/2004	NO	SI
Valutatore			Periodo di valutazione
Segretario Comunale: Dott.ssa Edi Fabris			Anno 2014

AREA OBIETTIVI	Obiettivi	Indicatore di risultato	Peso	Grado di raggiungimento	Punteggio max	Punteggio finale
	Assistenza voucher	Numero intervento	8		40	
	Coordinamento e attuazione piano sgombero neve e spargi sale	Numero interventi sgombero neve	8		40	
	Lettura contatore	Numero intervento	6		30	
	Fontane	Numero intervento	4		20	
	Autista scuolabus	Intervento in autonomia	4		20	
somme			30		150	

Grado di realizzazione degli obiettivi

1	Obiettivo non raggiunto
2	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25 %
3	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%
4	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%
5	Obiettivo pienamente raggiunto

COMUNE DI BRAONE

PROVINCIA DI BRESCIA

RESPONSABILE	RISORSE UMANE
Dott.ssa Edi Fabris	LETIZIA RETROSI – istruttore direttivo

Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Peso	Indicatori temporali			Indicatori di efficacia
		31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	
Gestione bonus servizi cittadini Bonus bebè - borse studio - Bonus energia e gas	5	X	X	X	Invio domande entro la scadenza
Aggiornamento sito internet istituzionale (albo, pubblicazioni, sezione trasparenza e merito, documenti amministrativi) per l'Ente e per l'Unione dei Comuni	10	X	X	X	Numero documenti caricati sul sito entro 20 giorni dall'adozione dell'atto
Attivazione e implementazione Sezione Amministrazione Trasparente	15	X	X	X	Attivazione proceduraRE
Rendicontazione servizi: elettorale, statistico, economato	10	X	X	X	Redazione atti entro la scadenza
Gestione affitti Palazzo Griffi	10	X	X	X	Invio richieste entro la scadenza

COMUNE DI BRAONE

PROVINCIA DI BRESCIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI CAT. D (non titolari di P.O.)

Dipendente LETIZIA RETROSI		Data di nascita 07.02.1966	Data di assunzione 03.10.1996
Area/servizio Finanziario		Categoria D1	Profilo professionale Istruttore direttivo
Anzianità nel nell'Ente 03.10.1996	Anzianità nel profilo professionale ricoperto 01/01/2002	Esperienze in altri enti pubblici SI	Esperienze nel settore privato SI
Valutatore Segretario Comunale: Dott.ssa Edi Fabris			Periodo di valutazione Anno 2014

AREA OBIETTIVI	Obiettivi	Indicatore di risultato	Peso	Grado di raggiungimento	Punteggio max	Punteggio finale
	Gestione bonus servizi cittadini Bonus bebè - borse studio - Bonus energia e gas	Numero atti	5		25	
	Aggiornamento sito internet istituzionale (albo, pubblicazioni, sezione trasparenza e merito, documenti amministrativi) per l'Ente e per l'Unione dei Comuni	Numero documenti caricati sul sito	10		50	
	Attivazione e implementazione Sezione Amministrazione Trasparente	Numero atti	15		75	
	Rendicontazione servizi: elettorale, statistico, economato	Numero atti	10		50	
	Gestione affitti Palazzo Griffi	Numero atti	10		50	
somme			50		250	

Grado di realizzazione degli obiettivi

1	Obiettivo non raggiunto
---	-------------------------

2	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25 %
3	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%
4	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%
5	Obiettivo pienamente raggiunto

COMUNE DI BRAONE PROVINCIA DI BRESCIA

RESPONSABILE	RISORSE UMANE
Dott.ssa Edi Fabris	AMERIO COCCHI – istruttore amministrativo

Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Peso	Indicatori temporali			Indicatori di efficacia
		31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	
Coordinamento e gestione Responsabile Trasparenza	10	X			Numeri atti
Aggiornamento sito internet istituzionale (albo, pubblicazioni, sezione trasparenza e merito, documenti amministrativi) per l'Ente e per l'Unione dei Comuni	10	X	X	X	Numero documenti caricati sul sito entro 20 giorni dall'adozione dell'atto
Attivazione e implementazione Sezione Amministrazione Trasparente	15	X	X	X	Attivazione procedura
Coordinamento e gestione Responsabile Rasa	5	X			Numeri atti
Gestione verbali sanzioni Cds e emissione di ruolo coattivo	10	X	X	X	Invio atti entro la scadenza

COMUNE DI BRAONE

PROVINCIA DI BRESCIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI CAT. C

Dipendente AMERIO COCCHI		Data di nascita 16.02.1960	Data di assunzione 01.01.1987
Area/servizio Anagrafe - Polizia Locale		Categoria C5	Profilo professionale Istruttore amministrativo
Anzianità nel nell'Ente 01.01.1987	Anzianità nel profilo professionale ricoperto 01/01/2004	Esperienze in altri enti pubblici NO	Esperienze nel settore privato SI
Valutatore Segretario Comunale: Dott.ssa Edi Fabris		Periodo di valutazione Anno 2014	

AREA OBIETTIVI	Obiettivi	Indicatore di risultato	Peso	Grado di raggiungimento	Punteggio max	Punteggio finale
	Coordinamento e gestione Responsabile Trasparenza	Numero atti	10		50	
	Aggiornamento sito internet istituzionale (albo, pubblicazioni, sezione trasparenza e merito, documenti amministrativi) per l'Ente e per l'Unione dei Comuni	Numero documenti caricati sul sito	10		50	
	Attivazione e implementazione Sezione Amministrazione Trasparente	Numero atti	15		75	
	Coordinamento e gestione Responsabile Rasa	Numero atti	5		25	
	Gestione verbali sanzioni Cds e emissione di ruolo coattivo	Invio atti entro la scadenza	10		50	
somme			50		250	

Grado di realizzazione degli obiettivi

1	Obiettivo non raggiunto
2	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25 %
3	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%
4	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%
5	Obiettivo pienamente raggiunto

COMUNE DI BRAONE
PROVINCIA DI BRESCIA

RESPONSABILE	RISORSE UMANE
Dott. Gabriele Prandini	DOTT.SSA EDI FABRIS – Segretario Comunale

Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Peso	Indicatori temporali			Indicatori di efficacia
		31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	
Adempimenti prevenzione corruzione	15	X			Conclusione procedura
Attività assistenza giuridico-amministrativa nel processo di riorganizzazione dell'ente come Ente singolo e come membro dell'Unione dei Comuni	15	X	X	X	Numero atti
Funzioni di rogito di atti pubblici e scritture private autenticate	10	X	X	X	Numero atti
Adeguamenti normativi e regolamentari	10	X	X	X	n. Regolamenti comunali approvati ex novo o modificati
Coordinamento e regolamentazione adempimenti Amministrazione trasparente	10	X			Conclusione procedura

COMUNE DI BRAONE

PROVINCIA DI BRESCIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Dipendente DOTT.SSA EDI FABRIS		Data di nascita 29.09.1973	Data di assunzione
Area/servizio AFFARI GENERALI		Categoria Fascia C	Profilo professionale Segretario Comunale
Anzianità nell'Ente	Anzianità nel profilo professionale ricoperto	Esperienze in altri enti pubblici SI	Esperienze nel settore privato SI
Valutatore Sindaco: Dott. Gabriele Prandini		Periodo di valutazione Anno 2014	

AREA OBIETTIVI	Obiettivi	Indicatore	Peso	Grado di raggiungimento	Punteggio max	Punteggio finale
	Adempimenti prevenzione corruzione	Conclusioni procedura	15		75	
	Attività assistenza giuridico-amministrativa nel processo di riorganizzazione dell'ente come Ente singolo e come membro dell'Unione dei Comuni	Numero atti	15		75	
	Funzioni di rogito di atti pubblici e scritture private autenticate	Numero atti	10		50	
	Adeguamenti normativi e regolamentari	n. Regolamenti comunali approvati ex novo o modificati	10		50	
	Coordinamento e regolamentazione adempimenti Amministrazione trasparente	Conclusioni procedura	10		50	
somme			60		300	

Grado di realizzazione degli obiettivi

1	Obiettivo non raggiunto
2	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25 %

3	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%
4	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%
5	Obiettivo pienamente raggiunto