

PIANO DELLA PERFORMANCE 2013/2015

Il Comune di Brezzo di Bedero (VA), sito sulla sponda lombarda del Lago Maggiore, fa parte della Valtravaglia che, orograficamente, si presenta come un altopiano stretto tra il lago e la catena montuosa che la separa dalla Valcuvia. Il Comune si estende per una superficie pari a 9,95 Km² ed è sito ad un'altitudine di 352 m.s.l.m. Le risorse idriche comprendono un Lago (lago Maggiore) e n.2 tra fiumi e torrenti.

Le strade che intercettano il territorio comunale sono: Statali per Km 0,00, Provinciali per Km 6,00, Comunali per Km 15,00, Vicinali per Km 5,00.

Il rischio sismico di Brezzo di Bedero è "zona sismica 4", mentre la zona climatica è "E".

La popolazione residente è pari a 1.203 abitanti (01/01/2013-Istat), di cui n. 623 maschi, n. 580 femmine, n. 548 nuclei familiari, con una densità di 120,86 ab./Km.

Sul territorio comunale sono presenti n.5 villaggi turistici: il villaggio Olandese, il Belmonte, il Parco Ameno, il villaggio di via al Lago e quello di Europa Unita, che portano ad un forte aumento stagionale della popolazione, nei mesi da maggio ad ottobre, con punte di 4000-4500 presenze. Ciò impone che i servizi assicurati dall'Ente siano tarati per un numero di destinatari molto più alto rispetto a quello dei residenti. La circostanza è confermata dal fatto che l'ultimo censimento ha evidenziato la presenza sul territorio di circa 1.800 unità immobiliari, numero ampiamente superiore al numero di cittadini residenti.

L'attuale Amministrazione Comunale di Brezzo di Bedero, così come indicato nel programma degli indirizzi di governo elaborato al momento del suo insediamento, vuole porre in essere anno per anno un'attività amministrativa efficace, efficiente e trasparente, alla luce dei principi di una buona amministrazione improntata in via prioritaria a criteri di legittimità, tenuto conto soprattutto delle scarse risorse proprie che caratterizzano i comuni di piccole dimensioni.

L'Ente, in relazione all'anno ed al triennio in questione, presenta una dotazione organica distinta in quattro settori, come sotto articolata:

QUALIFICA	LIVELLO	PROFILO ECONOM.	POSTI
<i>SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE</i>			
▪ Istruttore Direttivo	D1	D2	1
▪ Istruttore Professionale	C1	C4	1
▪ Collaboratore Professionale	C1	C2	1
▪ Collaboratore Professionale	B1	B2	1
<i>SETTORE VIGILANZA</i>			
▪ Istruttore Professionale	D1	D3	1
<i>SETTORE TECNICO - MANUTENTIVO</i>			
▪ Istruttore Professionale	D1	D2	1
▪ Operatore	B3	B4	1
▪ Operatore	B3	B3	1
<i>SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA</i>			
▪ Esecutore	B1	B3	1
TOTALE ADDETTI			9

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 delle prestazioni dei Responsabili di Posizione Organizzativa e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale responsabile di servizio 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 Responsabili, dipendenti e contributi individuali in interventi di gruppo).

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.*

La Relazione Previsionale e Programmatica e gli altri documenti di programmazione pluriennale, compresi quelli di programmazione territoriale, contribuiscono a definire il quadro di espressione della programmazione strategica.

La traduzione delle linee di indirizzo in piani e programmi viene effettuata dallo stesso Consiglio comunale con gli atti di programmazione annuale, completando, quindi, la fase di programmazione strategica e definendo gli obiettivi strategici di riferimento che fissano conseguentemente i confini della programmazione gestionale.

Successivamente, la Giunta formula il complesso degli indirizzi strategici ai responsabili dei procedimenti amministrativi dell'Ente.

Il Piano della Performance del Comune di Brezzo di Bedero per l'anno 2013 e per il triennio 2013/2015– D.Lgs. n. 150/2009 e Legge n. 135/2012 di conversione con modificazioni del D.L. n. 95/2012 – e' improntato a principi di premialita', trasparenza e responsabilizzazione dei dipendenti. Esso si propone, anche sulla scorta di quanto descritto in precedenza circa l'ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente, soprattutto nel corso dell'anno 2013, il miglioramento della gestione della performance e la valutazione del personale del Comune sulla base di criteri quali il contributo assicurato alla performance del servizio o dell'ufficio organizzativo di appartenenza, il comportamento organizzativo dimostrato per raggiungere una performance di successo ed il raggiungimento di specifici obiettivi, sia di gruppo sia individuali. Tali elementi sono collegati nel presente Piano a "fattori di valutazione".

Le informazioni raccolte sono principalmente finalizzate al miglioramento della performance degli operatori del Comune nel loro complesso, mediante l'attivazione di azioni di supporto e sviluppo delle risorse umane. In tale ottica, pertanto, e' prevista un'attivita' di monitoraggio annuale del sistema di valutazione che possa produrre un impatto della stessa valutazione in termini di

miglioramento della performance e dello sviluppo del personale; cio' al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso, posto che la stessa valutazione e' da considerarsi essenzialmente uno strumento di sviluppo organizzativo, il cui scopo e' il miglioramento della qualita' delle attivita' svolte e la crescita del personale.

Nel presente Piano Performance la scala di valutazione da adottarsi per l'espressione dei giudizi si riferisce al livello di adeguatezza dei fattori oggetto di valutazione in relazione alle esigenze e caratteristiche del ruolo occupato e soprattutto al contributo assicurato alla performance del servizio o dell'ufficio organizzativo di appartenenza, al comportamento organizzativo dimostrato per raggiungere una performance di successo, al raggiungimento di specifici obiettivi, sia di gruppo sia individuali, specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali.

La valutazione e' improntata alla verifica del grado di adeguatezza, sulla base di ciascuno dei fattori indicati per la valutazione medesima. La valutazione e' effettuata dal competente organismo, indicato nel D.Lgs. n.150/2009 e nella Legge n. 135/2012, in concreta applicazione delle norme relative.

CARATTERISTICHE DEGLI OBIETTIVI

E' peraltro indispensabile che gli obiettivi siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale;
- f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

FATTORI DESCRITTIVI DEGLI OBIETTIVI

I fattori descrittivi di ogni obiettivo sono:

Il titolo;

La descrizione;

Il soggetto responsabile;

Il quadro delle strutture coinvolte;

Il carattere annuale o pluriennale;

L'indicatore di risultato (tipologia, valore iniziale e valore atteso, ...);

Agli obiettivi sono attribuiti dei pesi che assumeranno valori diversi che saranno stabiliti dall'Organismo di Valutazione.

Il peso da attribuire ad ogni singolo obiettivo di attuazione degli indirizzi strategici è correlato ai seguenti parametri:

- contributo all'equilibrio economico dell'ente, in relazione all'incremento dell'entrata o alla riduzione della spesa in rapporto all'attività e al servizio prodotto;
- implicazioni in termini di integrazione organizzativa: in relazione al rilievo assunto dal progetto rispetto alla complessità relazionale – sia interna che esterna - e rispetto al coinvolgimento di strutture diverse;
- contributo al raggiungimento delle priorità politiche dell'Ente.

Gli obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale sono definiti e assegnati dai responsabili di servizio.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il sistema, così come prefigurato nell'insieme delle sue articolazioni, prevede la possibilità di aggregazione dei differenti fattori di monitoraggio e valutazione delle prestazioni fornite, e, in particolare:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici;
- del grado di raggiungimento degli obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale;
- del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;
- del mantenimento o del miglioramento degli standard erogativi;

articolandoli su differenti livelli potenziali, nel loro insieme rappresentativi degli assetti organizzativi dell'Ente:

- a) gruppi di lavoro interni alle strutture;
- b) articolazioni organizzative interne alle aree e agli uffici di staff generale;
- c) complesso dell'organizzazione comunale.

A fianco del monitoraggio e della valutazione delle prestazioni individuali, dunque, il sistema permette di monitorare e valutare le performance delle diverse articolazioni organizzative, in modo tale da promuovere nuovi livelli di responsabilità solidale e da accrescere le competenze delle funzioni direzionali.

VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI PRESTAZIONE

La valutazione per ciascuno dei fattori di seguito indicati, relativamente al conseguimento degli obiettivi, di gruppo o individuali, al contributo assicurato alla performance del servizio o dell'ufficio organizzativo di appartenenza, ai comportamenti organizzativi dimostrati, attiene al livello di prestazione che meglio esprime il comportamento organizzativo osservato:

1 – NON ADEGUATO Mancato soddisfacimento dei requisiti base del ruolo/posizione con assenza del contributo richiesto al raggiungimento degli obiettivi del servizio/ufficio.

Necessità di colmare ampie lacune o punti di debolezza gravi.

2 - APPENA ADEGUATO Presenza di spazi di miglioramento nella prestazione per soddisfare i requisiti del ruolo/posizione e raggiungere gli obiettivi.

Necessità di migliorare alcuni punti per una prestazione soddisfacente.

3 - ADEGUATO Espressione di comportamenti professionali mediamente soddisfacenti in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi del ruolo/posizione ricoperti.

Suggerimento al miglioramento superando gli errori non sistematici di prestazione.

4 - PIU' CHE ADEGUATO Manifestazione di comportamenti professionali costantemente soddisfacenti e raggiungimento di risultati mediamente superiori a quanto richiesto dal ruolo/posizione.

5 – MOLTO BUONO Prestazione costantemente superiore per qualità e continuità.

Manifestazione di comportamenti professionali eccellenti e raggiungimento dei risultati attesi con contributo determinante al perseguimento degli obiettivi di servizio/ufficio.

FATTORI DI VALUTAZIONE

1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo/posizione lavorativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

2 PROPOSITIVITA'

Capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento del proprio lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di risolvere o proporre soluzioni per fronteggiare problemi professionali imprevisti.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

4 INNOVATIVITA'

Capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggiore efficacia.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

Capacità di applicare le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

6 ADATTABILITA'

Capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Capacità di instaurare relazioni professionali positive con i colleghi e di favorire un clima sereno e funzionale allo svolgimento del lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato
appena adeguato
adeguato
più che adeguato
molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

8 COMUNICATIVE

Capacità di comunicare tempestivamente ed efficacemente le informazioni, esponendo e trasmettendo con chiarezza dati e concetti, e di comprendere ed utilizzare le informazioni di ritorno.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato
appena adeguato
adeguato
più che adeguato
molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Orientamento a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato
appena adeguato
adeguato
più che adeguato
molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

10 QUALITA'

Orientamento allo svolgimento delle proprie attività, con precisione e cura, nel rispetto dei tempi fissati.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato
appena adeguato
adeguato
più che adeguato
molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10

NOTE INFORMATIVE DEL VALUTATO

La valutazione effettuata a cadenza annuale si prefigge il conseguimento di risultati sostanziali. Al riguardo, nell'attesa dell'attivazione delle cosiddette "fasce di merito", e' prevista la possibilità di attribuzione di un premio per i dipendenti che ottengono le migliori valutazioni in maniera assoluta. Tale premio, se attribuito, andra' ad una quota non inferiore al 10% dei dipendenti in servizio e la misura del compenso aggiuntivo sara' compresa tra il 10% e il 30% del trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti delle stesse categorie. Le risorse saranno tratte dal fondo per la contrattazione decentrata, comprensivo degli eventuali incrementi disposti sulla base dei risparmi realizzati sulla base del piano di cui al D.L. n. 98/2011.

Per il principio della trasparenza, saranno inoltre rese pubbliche le informazioni di contenuto minimo, come stabilite dalla Legge n. 135/2012.

PUBBLICITA'

Il presente Piano della Performance, approvato con deliberazione G. C. n.51 del 10/09/2013, esecutiva ai sensi di legge, alla quale e' allegato quale parte integrante e sostanziale, e' pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sulla Sezione Trasparenza del sito internet istituzionale del Comune di Brezzo di Bedero (VA); riguardo allo stesso ne sara' data notizia e ne sara' assicurata la conoscenza nei confronti delle rappresentanze delle OO.SS. e dei rappresentanti R.S.U. aziendali del Comune.