COMUNE DI CODEVILLA

Provincia di Pavia

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2021-2023.

Il Piano della Performance (P.d.P.) è strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e riveste un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

Il P.d.P. definisce gli obiettivi dell'Amministrazione e dei singoli Settori e i sistemi di misurazione della performance. Tale sistema è orientato principalmente al cittadino, la cui soddisfazione e coinvolgimento costituiscono il motore dei processi di miglioramento e innovazione, inoltre la misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse tra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Le fasi:

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

La **misurazione** e la **valutazione** svolte dai titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance in base ad apposita scheda relativa ai comportamenti;

Sistema di valutazione:

Per ogni Settore verrà valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- 1) livello di responsabilità da considerarsi in rapporto ai vari settori dell'ente e quindi alla ripartizione della responsabilità tra i vari responsabili di settore;
- 2) iniziativa professionale e flessibilità operativa tenuto conto per le posizioni organizzative delle ore lavorative prestate oltre il normale orario di servizio e dell'adattamento alle esigenze dell'utenza e dell'amministrazione;
- 3) orientamento alla soluzione dei problemi e risultati
- 4) rapporti con l'utenza e grado di soddisfazione
- 5) relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi

Il nucleo di valutazione dovrà valorizzare nell'ambito della valutazione:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso

- d) modalità interattive;
- e) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- f) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- g) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- h) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- i) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per ogni settore è prevista **una scheda dei comportamenti** e **una scheda degli obiettivi** che costituiscono il piano annuale della performance nell'ambito del presente piano annuale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2021

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI

AREA CONTABILE

Dipendente: Sinigaglia Giovanna

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2021				
N.	Oggetto	Tempi Realizzazione	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Predisposizione schema di bilancio 2022-2024 entro 31.12.2021	31.12.2021	40	
2	Adempimenti relativi al PagoPA 2021	31.12.2021	20	
			60	

SCHEDA DEI COMPORAMENTI

AREA CONTABILE

Dipendente: Sinigaglia Giovanna

	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	LIVELLO DI RESPONSABILITÀ	10	
2	INIZIATIVA PROFESSIONALE E FLESSIBILITA' OPERATIVA	5	
3	ORIENTAMENTO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI E RISULTATI	5	
4	RAPPORTI CON L'UTENZA E GRADO DI SODDISFAZIONE	10	
5	RELAZIONI CON I COLLEGHI E ADATTAMENTI ORGANIZZATIVI	10	
	TOTALE	40	
	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	60	
	TOTALE COMPLESSIVO	100	

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2021

SCHEDA DEGLI OBIETTIVI

AREA TECNICA

Dipendente: Nobile Clara

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2021				
N.	Oggetto	Tempi Realizzazione	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	Lavori di messa in sicurezza di alcuni tratti di strade con contributo Ministero dell'Interno.	31.12.2021	30	
2	Lavori di manutenzione straordinaria per messa in sicurezza ed adeguamento dell'accessibilità dei percorsi pedonali nell'area limitrofa il palazzo	31.12.2021	30	
			60	

SCHEDA DEI COMPORAMENTI

AREA TECNICA

Dipendente: Nobile Clara

	INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1	LIVELLO DI RESPONSABILITÀ	10	
2	INIZIATIVA PROFESSIONALE E FLESSIBILITA' OPERATIVA	5	
3	ORIENTAMENTO ALLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI E RISULTATI	5	
4	RAPPORTI CON L'UTENZA E GRADO DI SODDISFAZIONE	10	
5	RELAZIONI CON I COLLEGHI E ADATTAMENTI ORGANIZZATIVI	10	
	TOTALE	40	
	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	60	
	TOTALE COMPLESSIVO	100	