COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

(Provincia di Verona)

PIANO DELLE PERFORMANCE

ANNO 2021

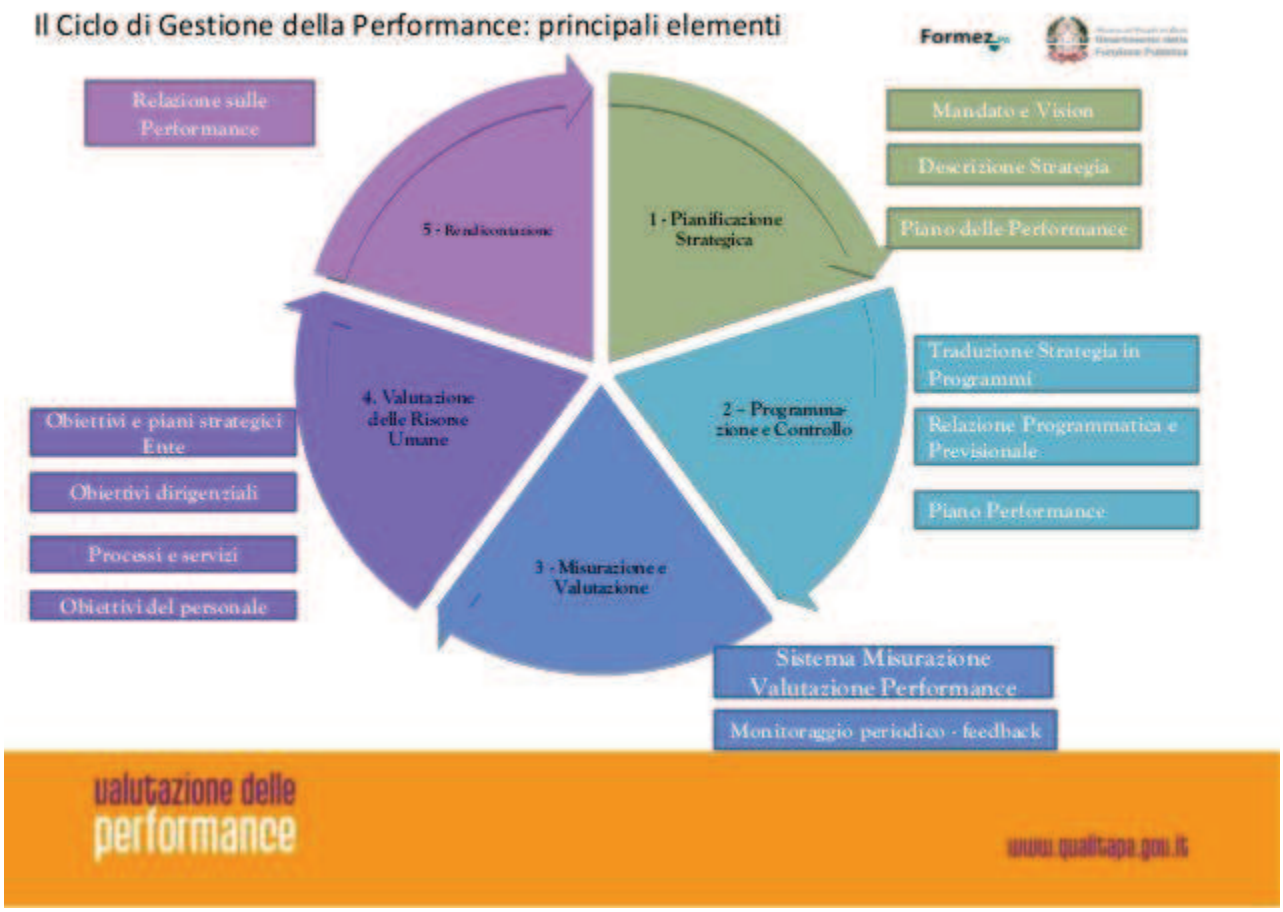
Approvato con delibera di Giunta
Comunale n. ____ del _____

PREMESSA

Il ciclo di gestione della performance si compone essenzialmente di tre fasi logiche.
La misurazione intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del valore target che essi assumeranno per effetto della gestione.
La gestione intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale, delle cause e delle conseguenze, che determinati valori comportano.
La valutazione, infine, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.
La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato. L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto). I medesimi elementi consentono anche di distinguere tra performance programmata, cioè misurata ex ante, e performance realizzata, cioè valutata ex post. Infine, il richiamo all'attività svolgendo la quale si realizza una performance induce a riflettere sulla multidimensionalità di tale concetto. Un risultato infatti si realizza per l'effetto congiunto di attività che si svolgono lungo diverse dimensioni: dall'organizzazione del lavoro, all'impiego di risorse economiche e finanziarie o strumentali, dall'acquisto di beni e servizi al trasferimento di informazioni e risorse. Questo elemento rende la performance, la sua misurazione e la sua valutazione, concetti multidimensionali.
La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei risultati ottenuti. La misurazione concerne i risultati ottenuti dall'amministrazione in termini di prodotti (output) e impatti (outcome). Ma la misurazione riguarda anche le attività da svolgere per conseguire tali risultati e le risorse (input) che rendono possibili tali attività. Risorse (input), attività, prodotti (output) e impatti (outcome) rappresentano gli oggetti di misurazione. Efficienza, efficacia, qualità, soddisfazione dell'utente, economicità, equità rappresentano alcune delle dimensioni di misurazione della performance. La misurazione è dunque un processo di selezione ed impiego di indicatori che si collega in modo stretto all'analisi della performance, cioè alla comprensione delle condizioni alle quali un determinato livello di performance si determina.
L'analisi colloca la performance nel suo contesto, individua standard e parametri di riferimento, collega la misurazione con quanto previsto in fase di programmazione. La valutazione della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretate alla luce degli obiettivi che l'amministrazione aveva il compito di raggiungere. Il processo di valutazione è tipicamente un processo comparativo, di raffronto cioè tra il valore che gli indicatori definiti in fase di misurazione hanno assunto e il valore obiettivo che era stato definito. Strettamente correlato alla valutazione è il monitoraggio della performance. Se la valutazione si colloca al termine del periodo cui un determinato obiettivo si riferisce, il monitoraggio consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti. Tale confronto è finalizzato ad incorporare le informazioni nel processo decisionale, ancorando quest'ultimo alla realtà. Il monitoraggio comprende il concetto di controllo in itinere dell'azione

dell'amministrazione ma anche l'intervento correttivo. Per quanto concerne il livello organizzativo cui si riferisce la misurazione e valutazione della performance organizzativa è opportuno distinguere tra il livello delle unità organizzative ed il livello dell'amministrazione considerata nel suo complesso.

Nelle amministrazioni di dimensioni ridotte, l'unità organizzativa può di fatto coincidere con le singole persone, in tal caso la valutazione dell'unità organizzativa coincide con (parte della) valutazione della performance individuale. Tale valutazione, finalizzata a definire un quadro unitario dei risultati conseguiti dall'amministrazione, deve necessariamente prendere in considerazione più ambiti di misurazione e fondarsi sugli esiti forniti dal sistema di misurazione. Dal momento che gli esiti della valutazione devono fornire elementi utili allo svolgimento di analisi comparate nel tempo e con altre organizzazioni (benchmarking) la valutazione deve essere svolta secondo criteri che siano almeno in parte omogenei. Omogeneo può essere il modello complessivo del sistema di misurazione che identifica ambiti e dimensioni di misurazione, omogenei possono essere i singoli servizi la cui performance si misura, omogenei possono essere gli indicatori impiegati per misurare.



SINTESI DEL PIANO

Il presente Piano si pone dunque l'obiettivo di rendere leggibili le idee ed iniziative che l'Amministrazione Comunale intende realizzare nell'anno in corso, con riferimento alle diverse Aree di intervento.

In particolare sono riepilogate le attività ritenute di prioritaria importanza per la sana gestione dell'ente ed il miglioramento delle condizioni della cittadinanza amministrata. Infatti, ogni iniziativa posta in essere è finalizzata a garantire degli effetti esterni quali:

a) sul territorio comunale, il miglioramento delle condizioni di viabilità e potenziamento dei controlli delle infrazioni in senso lato (codice della strada e commercio);

b) sulle diverse fasce della popolazione, il potenziamento dei servizi socio-assistenziali erogati;

c) sui beni comunali, la manutenzione e ristrutturazione di scuole ed altri immobili;

d) sulla gestione interna dell'Ente, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e della normativa sulla gestione amministrativa ed economica del personale.

In conformità al Regolamento delle performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 85 del 01/07/2019, si riporta di seguito il piano performance per l'anno 2021.

COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

PIANO DELLE PERFORMANE - ANNO 2021

	SETTORE 1 Segreteria Personale Affari Generali	PESO	**SETTORE 2** Servizio Finanziario Tributi	PESO	**SETTORE 3** Servizio Tecnico SUAP	PESO	**SETTORE 4** Servizi Sociali Cultura Sport Scuola	PESO	**SETTORE 5** Polizia Locale Servizi Demografici e Attività Economiche	PESO
OBIETTIVI DI SETTORE = 25 %	PORTALE DIPENDENTE DIGITALE (cedolini)	25%	REGOLAMENTO CANONE UNICO PATRIMONIALE	25%	PROGETTAZIONE INTERNA LL.PP.	25%	ATTIVITA' E RENDIC. EMERGENZA COVID-19	20%	A.N.P.R.	25%
	CONTRATTAZIONE DECENTRATA (31/05/21)	35%	AGG. INVENTARIO E CONTAB. ECONOMICA	20%	PIANO DEGLI INTERVENTI	20%	REDDITO DI CITTADINANZA	35%	REDDITO DI CITTADINANZA	25%
	ATTIVITA' SMART WORKING DIP. COM.	20%	BILANCIO CONSOLID. ENTRO IL 30/09/2021	20%	ATTIVAZIONE S.U.E.	30%	ATTIV. PIATTAFORME DIGITALI BIBLIOTECA	25%	EDUCAZIONE STRADALE	25%
	PIANO ANTICORRUZIONE	20%	BILANCIO 2022 ENTRO IL 31/12/2021	35%	DIGITALIZZAZIONE PRATICHE EDILIZIE	25%	REGOLAMENTAZ. MENSA-TRASP SCOL	20%	GESTIONE EMERGENZA COVID19	25%
OBIETTIVI TRASVERSALI=25%	ANTICORRUZIONE	25%	ANTICORRUZIONE	25%	ANTICORRUZIONE	25%	ANTICORRUZIONE	25%	ANTICORRUZIONE	25%
	TRASPARENZA	40%	TRASPARENZA	40%	TRASPARENZA	40%	TRASPARENZA	40%	TRASPARENZA	40%
	DIGITALIZZAZIONE	20%	DIGITALIZZAZIONE	20%	DIGITALIZZAZIONE	20%	DIGITALIZZAZIONE	20%	DIGITALIZZAZIONE	20%
	SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	15%	SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	15%	SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	15%	SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	15%	SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO	15%
COMPETENZE CAPACITA' = 50%	IMPEGNO	20%	IMPEGNO	20%	IMPEGNO	20%	IMPEGNO	20%	IMPEGNO	20%
	AUTONOMIA	20%	AUTONOMIA	20%	AUTONOMIA	20%	AUTONOMIA	20%	AUTONOMIA	20%
	FLESSIBILITA'	20%	FLESSIBILITA'	20%	FLESSIBILITA'	20%	FLESSIBILITA'	20%	FLESSIBILITA'	20%
	CONOSCENZE PROF.	20%	CONOSCENZE PROF.	20%	CONOSCENZE PROF.	20%	CONOSCENZE PROF.	20%	CONOSCENZE PROF.	20%
	RESPONS. DIRETTA	20%	RESPONS. DIRETTA	20%	RESPONS. DIRETTA	20%	RESPONS. DIRETTA	20%	RESPONS. DIRETTA	20%