PIANO DELLA PERFOMANCE – PIANO DEGLI OBIETTIVI 2021-2023

Il **Piano delle Performance** è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal D.Lgs.150/2009 cd. “Riforma Brunetta”; si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alla risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell’Ente.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la **produttività,l’efficienza, l’efficacia, l’economicità e l’applicazione e l’acquisizione di competenze**;la performance tende a migliorare nel tempo la qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance collettiva esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall’Ente; la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il decreto Brunetta prevede che il Piano della performance sia pubblicato sul sito Internet del Comune al fine di garantirne trasparenza e conoscenza da parte dei cittadini affinché la comunità sia partecipe degli obiettivi che l’Ente si è dato per il prossimo futuro.

Il Piano pertanto è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati **obiettivi ed indicatori**, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano deve essere redatto in maniera da garantire i seguenti principi: **qualità, comprensibilità ed attendibilità e trasparenza** dei documenti di rendicontazione della performance.

Il seguente Piano è redatto in coerenza con gli strumenti organizzativi e di programmazione dell’Ente, e, in particolare:

- Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- Documento Unico di Programmazione;
- Bilancio di previsione;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

In base a quanto disposto dall’art.169 comma 3 D.Lgs.267/2000, il Comune di Beura Cardezza, avente un numero di abitanti inferiore a 5.000, non ha l’obbligo di approvare il PEG.

Contesto esterno:
Si rinvia a quanto analiticamente esposto nei documenti di programmazione sopra citati.

Contesto interno:

Il Comune di Beura Cardezza ha in servizio n 5 dipendenti a tempo indeterminato con le seguenti competenze:

1)Posizione Organizzativa Servizio Finanziario ;
2)un dipendente addetto ai servizi demografici, tributi;
3)un Agente di Polizia Locale;
4)due figure tecnico-operative .

Evidente l' esiguità del personale rispetto ai carichi di lavoro.
Per consentire all'Ente l'espletamento delle funzioni fondamentali, si procede alla gestione associata di alcune funzioni.

Analisi SWOT del contesto:
L'analisi SWOT è uno strumento usato per valutare i punti di forza, debolezza, le opportunità e le minacce in ogni situazione in cui una organizzazione deve prendere una decisione per raggiungere un obiettivo.

Contesto interno
Punti di forza: La dimensione ridotta dell'Ente e il numero limitato di personale favoriscono il coordinamento rapido e poco burocratizzato tra i soggetti coinvolti e impongono l'adozione di ampia flessibilità e polifunzionalità nello svolgimento di attività e funzioni.
Punti di debolezza: La polifunzionalità del personale, se da un lato, costituisce un valore aggiunto per l'azione Amministrativa, dall'altro non facilita l'approfondimento e l'aggiornamento di tematiche e normative, vista la quantità, la vasta eterogeneità degli adempimenti e la continua evoluzione normativa in ogni ambito operativo.
Il Comune è costretto, nello svolgimento della propria attività, da regole rigide che vincolano nelle modalità e nei tempi la sua attività.

Contesto esterno:
Punti di forza: le ridotte dimensioni del Comune fanno sì che la struttura comunale istituzionale sia il punto di riferimento per gli abitanti, che si rivolgono direttamente agli amministratori ovvero agli uffici per necessità e problematiche di vario tipo. Tale situazione permette una cognizione diretta ed immediata delle esigenze della comunità e di approntare strategie o accorgimenti per la pronta risposta.
Punti di debolezza: la crisi economica, che si è ripercossa sulle risorse pubbliche determinandone la contrazione anche per gli enti locali, comporta la necessità di una riorganizzazione delle risorse e la contestuale necessità di scelte strategiche per la gestione dei servizi e lo svolgimento delle funzioni demandate al Comune.

OBIETTIVI ED INDICATORI
Ferme restando le risorse assegnate, per ciascun dipendente vengono indicati gli obiettivi e gli indicatori attraverso i quali valutare la perfomance collettiva ed individuale. Gli obiettivi devono necessariamente tener conto del lavoro ordinario, pur in un'ottica di miglioramento complessivo dei servizi all'utenza.

SERVIZIO FINANZIARIO
Gestione contabilità economico-patrimoniale
Gestione servizi finanziari

SERVIZI DEMOGRAFICI/TRIBUTI
Censimento permanente della popolazione
Gestione servizi demografici e tributari

SERVIZIO POLIZIA LOCALE
Gestione servizi ordinari, della Polizia Locale.

Indicatori di raggiungimento della perfomance collettiva:
La valutazione del grado di raggiungimento della performance collettiva viene effettuata in sede di processo di valutazione, attribuendo :
Obiettivo non raggiunto: valutazione negativa (l'obiettivo si considera non raggiunto se non è stata posta in essere l'attività necessaria per il raggiungimento dello stesso)
Obiettivo parzialmente raggiunto: valutazione discreta
Obiettivo raggiunto: valutazione positiva

Indicatori di raggiungimento della perfomance individuale:
Le competenze sono il patrimonio complessivo di conoscenze professionali che i dipendenti posseggono e che vengono utilizzate per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. Le competenze si traducono in comportamenti organizzativi individuali e sono tra loro strettamente connessi. Tale valutazione ha l'obiettivo di valutare i comportamenti del dipendente in relazione alle attese dell'organizzazione.
La valutazione viene svolta dal Segretario Comunale tenuto conto dell'assegnazione al Sindaco delle responsabilità di servizio.
La perfomance individuale viene valutata sulla base delle schede di valutazione già adottate dall'Ente.