

Studio Dott.ssa Maria Carla Manca

PIANO DELLE PERFORMANCE
D.Lgs 150/2009

METODOLOGIA DI MISURAZIONE
DELLE PERFORMANCE



COMUNE DI SIDDI (VS)



PIANO DELLE PERFORMANCE D.Lgs 150/2009

La visione del Piano delle Performance è costruita attraverso gli atti di pianificazione e programmazione delle attività dell'Ente.

Gli ambiti sono definiti in tre grandi macro-classi:

- A) politico-strategico che è composto dal Programma di mandato e dal Piano Generale di Sviluppo;
- B) economico-finanziario composto dal Bilancio annuale e Pluriennale;
- C) operativo-gestionale composto dal Piano esecutivo di gestione e dal piano dettagliato degli obiettivi.

Gli atti di pianificazione e programmazione come valori dell'Ente possono essere rappresentati come segue:

1.4 I valori dell'Ente

Sostenere la capacità di governare le risorse, le idee, le energie e l'innovazione dell'Ente per il territorio, senza lasciare nessuno ai margini dello sviluppo.



Promuovere l'apprendimento reciproco, l'identificazione e la diffusione di buone prassi ed impostazioni innovative nella soluzione dei problemi.



Ascoltare i cittadini, raccogliere, elaborare e diffondere dati, informazioni e risultati degli studi e delle attività di monitoraggio per contribuire all'azione amministrativa in efficacia, efficienza ed economicità.



Il Piano delle Performance attraverso i valori dell'Ente si propone di comunicare in modo trasparente:

- a) le strategie e gli obiettivi dell'Ente
- b) allineare le risorse disponibili con gli obiettivi
- c) favorire la coesione dei responsabili dei servizi
- d) generare valore aggiunto per la soddisfazione di tutti gli stakeholder coinvolti nel processo e destinatari dei servizi

Risulta fondamentale la costruzione di un PEG attraverso il raccordo tra programmazione economico-finanziaria e gestionale.

**I contenuti
del Piano delle Performance**



**CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
LO SVILUPPO ORGANIZZATIVO**

Relazioni tra obiettivi e attività con strumenti di misurazione

FASI	STRUMENTI DI MISURAZIONE
Definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori	Piani Generali di Sviluppo(per la definizione degli obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato Piano dettagliato degli obiettivi Piano esecutivo di gestione
Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse	P.E.G.
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	Report informativi periodici
Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale	Bilancio di mandato annuale per aggiornamento del P.G.S. Report periodico sullo stato di avanzamento programmi/progetti strategici Analisi comportamentali Strumenti di indagine customer satisfaction
Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	Scheda di valutazione performance organizzativa Scheda di valutazione performance individuale
Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai componenti organi esterni e agli stakeholder destinatari dei servizi	Report informativi differenziati rispetto alle potenziali fasce di beneficiari da raggiungere: Bilancio sociale Bilancio di mandato Bilancio di sostenibilità Bilancio in genere

METODOLOGIA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

La metodologia di misurazione della performance si suddivide in:

- a) performance organizzativa
- b) performance individuale

nella prima si mettono al centro le persone in quanto "cittadini", nella seconda si mettono al centro le persone in qualità di "dipendenti".

Gli strumenti di misurazione altresì si suddividono in:

- a) misurazione della performance organizzativa attraverso il piano delle performance;
- b) misurazione della performance individuale attraverso un nuovo sistema di valutazione il cui scopo è quello di valutare i comportamenti ma anche il contributo della performance organizzativa.

Vengono definite le competenze strategiche, rilevanti e le cinque competenze chiave per tutte le categorie.

In riferimento a ogni tipo di competenza sono correlate le relative definizioni.

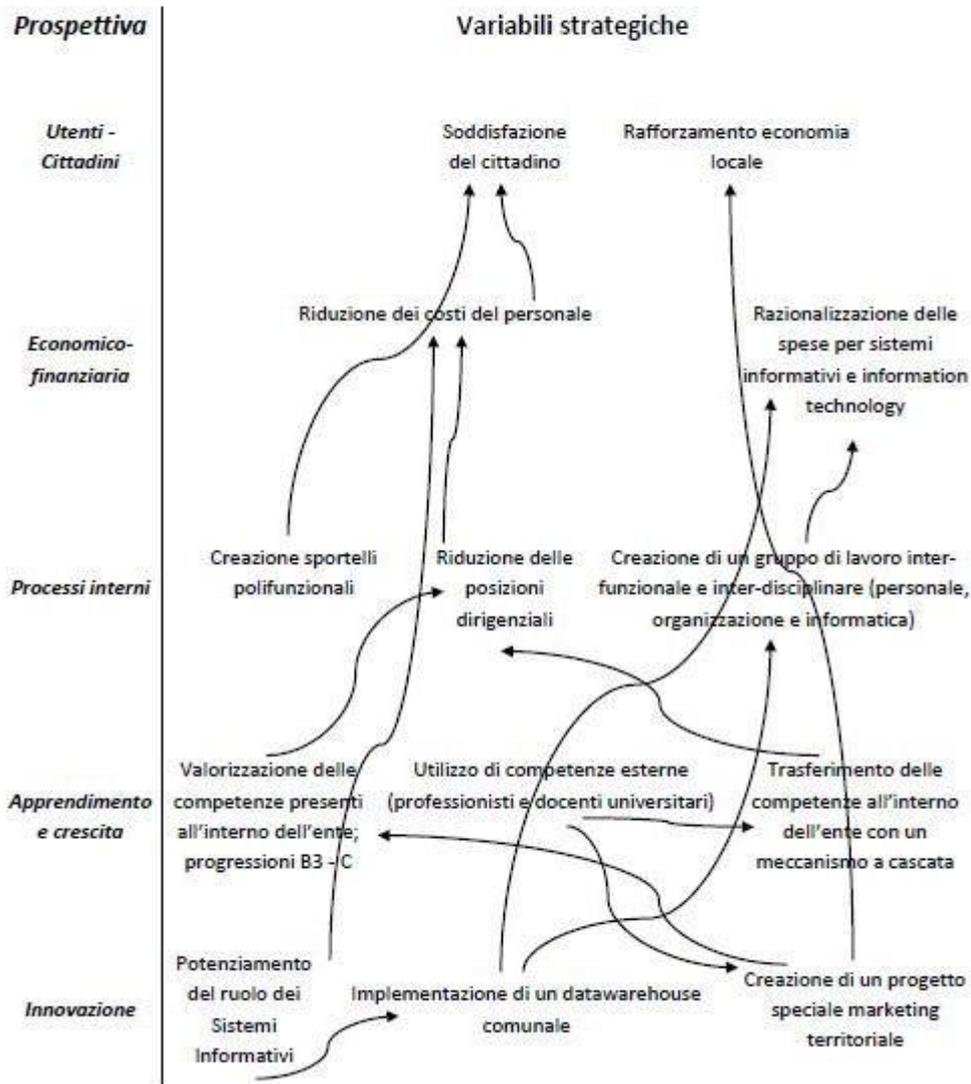
La scheda di valutazione per i dipendenti della cat.D è predisposta per la valutazione dei risultati e dei comportamenti.

Agli obiettivi assegnati corrisponde una valutazione e il corrispondente punteggio.

Si è ipotizzata una mappa strategica "balance scorecard" al fine di motivare le risorse umane su una vision di un Ente moderno proiettato nei prossimi anni.

Altro elemento fondamentale al fine dei controlli è la tracciabilità sulle decisioni amministrative attraverso un codice di comportamento.

Ipotesi di mappa strategica per l'obiettivo strategico di rivisitazione della macchina comunale



La tracciabilità delle decisioni amministrative



Un ulteriore obiettivo in merito ai controlli è la “tracciabilità delle decisioni amministrative” attraverso un codice di comportamento per la costruzione ed il controllo delle azioni amministrative, finalizzato a promuovere processi decisionali non solo responsabili ma anche etici. L’applicazione del codice di comportamento aumenterà la capacità dell’Amministrazione di attrarre idee e contributi per la soluzione dei problemi, nonché di ricevere informazioni aggiornate per ridurre gli errori, mantenendo comunque ferma la propria capacità di leadership.

L’obiettivo è quello di trasformare la trasparenza dell’amministrazione nei confronti dei cittadini in partecipazione attiva dei cittadini al lavoro dell’amministrazione.

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE SERVIZI SOCIALI

Responsabile: Ariu Maria

1. **ATTIVITA' N. 1** per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Ciclo benessere 2012 -Trattamento Shiatsu".

Attività: Utenti del Servizio Sociale

Finalità: ATTIVARE AZIONI DI PROMOZIONE SOCIALE

		Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
	Azioni		
1	Definizione criteri di partecipazione	Pinna Rosalinda Ariu Maria	Relazione dettagliata
2	Predisposizione moduli accesso al servizio	Pinna Rosalinda Ariu Maria	Relazione dettagliata
3	Attivazione dell'iniziativa	Pinna Rosalinda Ariu Maria	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1											X	
2											X	
3											X	

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	100	Definizione criteri di partecipazione	Pinna Rosalinda Ariu Maria	100
2	90	Predisposizione moduli accesso al servizio	Pinna Rosalinda Ariu Maria	90
3	100	Attivazione dell'iniziativa	Pinna Rosalinda Ariu Maria	100

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE AFFARI GENERALI, DEMOGRAFICO E VIGILANZA

Responsabile: Pau Giorgio

ATTIVITA' N. 1 per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Stesura e approvazione regolamento concessione a terzi di spazi e immobili comunali".

Attività: Utenti Comunali

Finalità: CONCESSIONE DI LOCALI A TERZI

	Azioni	Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
1	Stesura del regolamento	Pau Giorgio Setzu Giuseppe	Relazione dettagliata
2	Presentazione del regolamento con conseguente approvazione.	Pau Giorgio Setzu Giuseppe	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	X											
2	X											

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	100	Stesura del regolamento	Pau Giorgio Setzu Giuseppe	100
2	90	Presentazione del regolamento in Giunta con conseguente approvazione.	Pau Giorgio Setzu Giuseppe	90

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE AFFARI GENERALI, DEMOGRAFICO E VIGILANZA

Responsabile: Pau Giorgio

ATTIVITA' N. 1 per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Collaborazione manifestazione Appetitosamente, compilazione inviti e biglietti".

Attività: Servizio Ufficio Protocollo

Finalità: COLLABORAZIONE PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA MANIFESTAZIONE APPETITOSAMENTE

	Azioni	Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
1	Prenotazione biglietti del concerto della manifestazione per i residenti	Lobina Carmen Pau Giorgio	Relazione dettagliata
2	Compilazione biglietti gratuiti per il concerto e per la manifestazione	Lobina Carmen Pau Giorgio	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1							X					
2							X					

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	100	Prenotazione biglietti del concerto della manifestazione per i residenti	Lobina Carmen Pau Giorgio	100
2	90	Compilazione biglietti gratuiti per il concerto e per la manifestazione	Lobina Carmen Pau Giorgio	90

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE SERVIZIO TRIBUTI

Responsabile: Ariu Maria

ATTIVITA' N. 1 per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Regolamento IMU"

Attività: Tributi Comunali anno 2012

Finalità: ADEGUAMENTO ALLA NUOVA NORMATIVA PER I TRIBUTI COMUNALI

	Azioni	Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
1	Stesura Regolamento IMU, approvazione regolamento e aliquote comunali	Ariu Maria	Relazione dettagliata
2	Predisposizione di moduli e descrizioni per gli utenti	Ariu Maria	Relazione dettagliata
3	Pubblicazione sul sito internet comunale del regolamento IMU dei relativi moduli per i pagamenti dei tributi	Ariu Maria	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1			X									
2			X									
3			X									

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	100	Stesura Regolamento IMU, approvazione regolamento e aliquote comunali	Ariu Maria	100
2	90	Predisposizione di moduli e descrizioni per gli utenti	Ariu Maria	90
3	100	Pubblicazione sul sito internet comunale del regolamento IMU e dei relativi moduli per i pagamenti dei tributi	Ariu Maria	100

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE SERVIZIO TRIBUTI

Responsabile: Dott.ssa Ariu Maria

ATTIVITA' N. 1 per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Riorganizzazione e controllo Banca dati Tributi"

Attività: Servizio Finanziario

Finalità: AGGIORNAMENTO E RIORDINO BANCA DATI TRIBUTI

		Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
	Azioni		
1	Predisposizione dei moduli da inviare ai cittadini	Ariu Maria	Relazione dettagliata
2	Consegna moduli ai cittadini	Ariu Maria	Relazione dettagliata
3	Elaborazione dei moduli e verifica dei dati in archivio, e aggiornamento delle schede dei cittadini	Ariu Maria	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1				X								
2				X								
3				X								

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n. 1	Risultato atteso
1	70	Predisposizione dei moduli da inviare ai cittadini	Ariu Maria	70
2	80	Consegna moduli ai cittadini	Ariu Maria	80
3	90	Elaborazione dei moduli e verifica dei dati in archivio, e aggiornamento delle schede dei cittadini	Ariu Maria	90

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE SERVIZIO SPORT E CULTURA

Responsabile: Dott.ssa Ariu Maria

ATTIVITA' N. 1 per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Approvazione regolamento per il funzionamento della biblioteca comunale"

Attività: Utenti biblioteca comunale

Finalità: SEMPLIFICARE L'ACCESSO A TUTTE LE ATTIVITA' DELLA BIBLIOTECA

		Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
	Azioni		
1	Stesura del regolamento	Pisanu Efisio Ariu Maria	Relazione dettagliata
2	Approvazione del regolamento	Pisanu Efisio Ariu Maria	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azioni	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1				X								
2				X								

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	70	Predisposizione del bando di concorso e relative domande di partecipazione	Pisanu Efisio Ariu Maria	100
2	80	Pubblicazione del bando sul sito internet comunale e sull'albo pretorio	Pisanu Efisio Ariu Maria	100

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE SERVIZIO SPORT E CULTURA

Responsabile: Dott.ssa Ariu Maria

- 1. ATTIVITA' N. 1** per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Partecipazione monumenti Aperti"

Attività: Promozione dei monumenti

Finalità: VISIBILITA' DEL PAESE E DEI MONUMENTI

	Azioni	Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
1	Iscrizione alla manifestazione e preparazione convenzione	Pisanu Efisio Ariu Maria	Relazione dettagliata
2	Organizzazione della manifestazione	Pisanu Efisio Ariu Maria	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1		X										
2			X									

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	100	Predisposizione del bando di concorso e relative domande di partecipazione	Pisanu Efisio Ariu Maria	100
2	100	Pubblicazione del bando sul sito internet comunale e sull'albo pretorio	Pisanu Efisio Ariu Maria	100

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE SERVIZIO TECNICO E MANUTENZIONE

Responsabile: Muscas Marco

ATTIVITA' N. 1 per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Indizione Concorso per istruttore tecnico Geometra".

Attività: Servizio Tecnico

Finalità: ASSUNZIONE DI UN ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA

	Azioni	Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
1	Indizione del concorso pubblico	Muscas Marco	Relazione dettagliata
2	Predisposizione dei documenti e dei moduli per la partecipazione al concorso	Muscas Marco	Relazione dettagliata
3	Organizzazione delle prove scritte e orali	Muscas Marco	Relazione dettagliata
4	Assunzione Geometra	Muscas Marco	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1				X								
2				X								
3									X			
4											X	

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	100	Indizione del concorso pubblico	Muscas Marco	100
2	100	Predisposizione dei documenti e dei moduli per la partecipazione al concorso	Muscas Marco	100
3	100	Organizzazione delle prove scritte e orali	Muscas Marco	100
4	100	Assunzione Geometra	Muscas Marco	100

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE
In ATTIVITA'**

Anno 2012

DEL

SETTORE SERVIZIO TECNICO E MANUTENZIONE

Responsabile: Muscas Marco

ATTIVITA' N. 1 per l'anno 2012 l'obiettivo è stato definito in "Manutenzione impianti di irrigazione dei prati e sfalcio erba parchi comunali"

Attività: Servizio di Manutenzione

Finalità: DECORO URBANO

	Azioni	Risorse umane coinvolte n.	Tempistica di riferimento
1	Sostituzione irrigatori danneggiati e controllo impianto di irrigazione	Natale Francesco Muscas Marco	Relazione dettagliata
2	Sfalcio erba dei parchi comunali	Natale Francesco Muscas Marco	Relazione dettagliata

Cronoprogramma

Azione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1						X			X			
2						X			X			

Indicatori di Risultato

Azione	Peso	Descrizione	Risorse umane coinvolte n.	Risultato atteso
1	100	Sostituzione irrigatori danneggiati e controllo impianto di irrigazione	Natale Francesco Muscas Marco	100
2	100	Sfalcio erba dei parchi comunali	Natale Francesco Muscas Marco	100