

ALLEGATO
sub A)

COMUNE DI Arre
(Provincia di Padova)

PIANO DELLA PERFORMANCE
2013

PREMESSE

L'Amministrazione comunale di ARRE è tenuta ad adottare, in base a quanto stabilito 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 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 dell'Amministrazione, dei coordinatori di area.

Gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali 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.

Il piano della performance è parte integrante del **ciclo di gestione** 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.*

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'insieme dei documenti costituiti dalla Relazione previsionale e programmatica, dal PEG, dalle Linee Programmatiche dell'Amministrazione contenute nel Piano Generale di Sviluppo 2009-2014, soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati, costituiscono il **Piano della Performance** del Comune di ARRE.

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto).

È un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".



I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

a) **Documento contenente gli indirizzi generali di governo nel corso del mandato dalla nuova Amministrazione** (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 29/04/2010).

Documento con il quale, ai sensi del D. Lgs n. 267/2000 e dello statuto comunale, l'Amministrazione ha delineato il suo programma amministrativo, relativo al quinquennio 2009 - 2014.

b) **Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2013/2015** (approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 09/08/2013).

Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. La Relazione Previsionale e Programmatica è strettamente collegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale 2013/2015 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma.

c) **PEG 2013 di attribuzione delle risorse di cui all'art.169 del TUEL Dlgs 267/2000.**

Tale documento si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della Relazione Previsionale e programmatica e definisce per ciascun programma le dotazioni economiche necessarie affidate ai coordinatori d'Area.

d) **Gli obiettivi Strategici/ di sviluppo per l'anno 2013**, misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance, e commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

3. PROGRAMMI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Piano della Performance, definisce gli obiettivi per ciascuna area e li affida, unitamente alle risorse necessarie, ai coordinatori. *I relativi dati, ai sensi dell'articolo 32 del d.lgs. 33/2013 (obblighi di pubblicazione dei servizi erogati) andranno pubblicati sul sito istituzionale del comune :*


Area 1 – Servizi contabili, personale e tributi

Ufficio contabilità
Ufficio economato
Ufficio tributi
Servizio stipendi-paghe



Area 3 – Servizi Tecnici

Ufficio edilizia privata
Ufficio urbanistica
Ufficio abusivismo
Ufficio lavori pubblici
Ufficio progettazione e direzione lavori
Ufficio tecnico manutenzioni
Ufficio tutela salute e sicurezza lavoratori nell'ambiente di lavoro
Ufficio ambiente
Ufficio protezione civile
Ufficio sistema informatico



Gli obiettivi dell'ente, per il 2013 coincidono con le attività risultanti dalla programmazione generale di cui alla R.P.P. 2013-15, in linea con gli indirizzi generali di governo dell'ente, di cui alla delibera di C.C. 2/2010, da realizzarsi con le risorse finanziarie assegnate con il PEG, ai responsabili di Area, nonché con gli obiettivi strategici o di performance per le Aree 1^ e 3^ come di seguito indicati:

Area 1^ – Servizi contabili, personale e tributi

Obiettivo n. 1 D.LGS. 33/2013 – Patto di Stabilità interno 2013/15 – Determinazione, raggiungimento e miglioramento dell'obiettivo (legge 12/11/2011 n. 193 e legge 24/12/2012 n. 228).

Area 3 – Servizi Tecnici

Obiettivo 1 Incremento delle pratiche edilizie con aumento del 30% gettito degli oneri concessori nonostante la mancanza di una unità part-time in servizio presso l'ufficio tecnico per quasi tutto il 2013.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valutazione della prestazione avviene con riferimento al grado di raggiungimento degli Obiettivi strategici, mediante la valutazione dei risultati raggiunti (100%).

MONITORAGGIO

Ai fini del monitoraggio in corso d'opera sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sui risultati attesi ciascun responsabile di posizione organizzativa dovrà rendere, con step predeterminati e comunque almeno in concomitanza della verifica di cui all'art. 193 del T.U. d.lgs. 267/2000 e s.m.i., una relazione sulla attuazione del "piano delle performance".

RENDICONTAZIONE

La rendicontazione sulla performance e sul raggiungimento degli obiettivi strategici raggiunti rispetto a quanto pianificato, sarà effettuata a cura dei Coordinatori di Area entro il 15/02/2014.

LA TRASPARENZA

Affinché il piano delle performance risulti efficace rispetto agli obiettivi, è necessario sia garantita la massima trasparenza della misurazione e valutazione, mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Ente.

ALLEGATI:

- 1) Schede Obiettivi strategici Performance, allegato su A1),
- 2) Schede rilevazione benessere organizzativo personale, allegato sub A2).

ALLEGATO
SUB A1)

OBIETTIVO STRATEGICO/ DI SVILUPPO

RESPONSABILE	AREA/SETTORE
CASAGRANDE rag. FRANCESCO	Area 1^ - SERVIZI CONTABILI

FINALITA'	<i>Raggiungimento e miglioramento obiettivo patto di stabilità interno</i>
-----------	--

Titolo Obiettivo strategico/ di sviluppo:	Patto di stabilità interno 2013/2015.
--	--

Area 1^ - Servizi contabili, personale (servizio stipendi e paghe) e tributi	
Obiettivo n. 1 Patto di stabilità interno 2013/2015 - Determinazione, raggiungimento e miglioramento dell'obiettivo interno(L. 12/11/2011 n. 183 e L. 24.12.2012 n. 228).	

1	Studio e approfondimento normativa	4	verifica miglioramento obiettivo programmato da Bilancio di Previsione 2013
2	Determinazione obiettivo di legge saldo finanziario		
3	Determinazione obiettivo programmato da bilancio in sede di predisposizione Bilancio previsione 2013		

INDICI DI RISULTATO

Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto obiettivo di legge pari ad € 143.025,00		145.597,00		
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Approfondimento normativa		entro il 30/04		
Miglioramento del "saldo finanziario"		entro il 30/12		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

OBIETTIVO STRATEGICO/ DI SVILUPPO

RESPONSABILE		AREA/SETTORE	
CASAGRANDE rag. FRANCESCO		Area 1^ - SERVIZI CONTABILI	
FINALITA'	<i>Raggiungimento e miglioramento obiettivo patto di stabilità interno</i>		
COSTO DELLE RISORSE INTERNE			
RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE			
Tipologia	Descrizione		Costo
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO			



OBIETTIVO STRATEGICO/ DI SVILUPPO

RESPONSABILE	AREA/SETTORE	Programma R.P.P.
BERTAGGIA GEOM. MAURIZIO	3^ - TECNICA	
FINALITA'	<p style="text-align: center;"><i>INCREMENTO DELLE PRATICHE EDILIZIE CON AUMENTO DEL 30% GETTITO DEGLI ONERI CONCESSORI NONOSTANTE LA MANCANZA DI UNA UNITA PART-TIME IN SERVIZIO PRESSO L'UFFICIO TECNICO PER QUASI TUTTO IL 2013</i></p>	
TITOLO Obiettivo strategico/ di sviluppo:	<p style="text-align: center;">GESTIONE DELL' ATTIVITA SVOLTA ALL'INTERNO DELL'UFFICIO TECNICO EDILIZIA PRIVATA INERENTE LE PERMESSI DI COSTRUIRE, SCIA, SUAP, DIA, CDU E ONERI CONCESSORI.</p>	
	<p>IL PROGRAMMA E' DI ASSICURARE LIVELLI QUALITATIVI PER LA CONCRETIZZAZIONE E LA DEFINIZIONE DELLE PRATICHE EDILIZIE, CERCANDO DI RISPONDERE CON ADEGUATA IMMEDIATEZZA A TUTTE LE RICHIESTE CHE PERVENGONO PRESSO L'UFFICIO TECNICO EDILIZIA PRIVATA. L' OBIETTIVO STRATEGICO E' QUELLOO DI GARANTIRE DA UN PUNTO DI VISTA QUANTITATIVO E QUALITATIVO IL RILASCIO DEGLI STESSI PROVVEDIMENTI DEL ANNO PRECEDENTE NONOSTANTE LA DIMINUZIONE DI PERSONALE PER EFFETTO DI UNA MATERNITA PREVISTA PER QUASI TUTTO IL 2013.</p>	

1	PREDISPORRE UN PROGRAMMA SUL CONTROLLO DEGLI ATTI CHE PERVENGONO PRESSO L'UFFICIO EDILIZIA PRIVATA		
2	GESTIRE IL PURO LAVORO D'UFFICIO CON CONTROLLO DEGLI ATTI CHE PERVENGONO E LA CONSEGUENTE VERIFICA DI LEGITTIMITA DEGLI INTERVENTI RICHIESTI ATTRAVERSO LA DOCUMENTAZIONE STORICA PRESENTE NELL'ARCHIVIO CARTACEO DELL'UFFICIO TECNICO		
3	COORDINARE LE RICHIESTE DI PERMESSI, SCIA, DIA, AGIBILITA, CERTIFICATI DI DESTINAZIONE URBANISTICA E IL RICEVIMENTO DEL PUBBLICO , AL FINE DI GARANTIRE NONOSTANTE LA CARENZA DI PERSONALE LO STESSO LIVELLO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DEL 2012 NEL PIENO RISPETTO DEI TERMI PREVISTI PER LEGGE AI FINI DELL'EVASIONE DELLE ISTANZE		
4	GARANTIRE IN TERMINI ECONOMICI A PARITA DI PRATICHE EDILIZIE UN INCREMENTO DELLE ENTRATE DEGLI ONERI CONCESSORI NELL'ANNO 2013 MAGGIORE DEL 30% DELLE ENTRATE DEL 2012		

INDICI DI RISULTATO

Indici di Quantità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
PERMESSI DI COSTRUIRE aumento rispetto al 2012	10%		
SCIA aumento rispetto al 2012	10%		
SUAP aumento rispetto al 2012	0%		
DIA aumento rispetto al 2012	50%		
CERT. DI DESTINAZIONE URBANISTICA aumento rispetto al 2012	30%		
ONERI CONCESSORI aumento rispetto al 2012	30%		
Indici di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

OBIETTIVO STRATEGICO/ DI SVILUPPO

RESPONSABILE	AREA/SETTORE	Programma R.P.P.
BERTAGGIA GEOM. MAURIZIO	3^ - TECNICA	
FINALITA'	<i>INCREMENTO DELLE PRATICHE EDILIZIE CON AUMENTO DEL 30% GETTITO DEGLI ONERI CONCESSORI NONOSTANTE LA MANCANZA DI UNA UNITA PART-TIME IN SERVIZIO PRESSO L'UFFICIO TECNICO PER QUASI TUTTO IL 2013</i>	



ALLEGATO
sub A2)

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

Per nulla	1	2	3	4	5	6	Del tutto
Minimo grado di importanza attribuito							Massimo grado di importanza attribuito
In totale d'accordo con l'affermazione							In totale d'accordo con l'affermazione

2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla						Del tutto
	1	2	3	4	5	6	
A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)							
A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione							
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti							
A.04 Ho subito atti di mobbing (demanzonamento formale o di fatto, esclusioni di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)							
A.05 Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro							
A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il diritto di fumare							
A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause							
A.08 Posso svolgere il mio lavoro con i miei sostentibili							
A.09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insonnanza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari e articolari, difficoltà respiratorie ...)							

B - Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto						
		1	2	3	4	5	6						
B.01	Sono trattato con rispetto e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale												
B.02	Sono trattato con rispetto e con rispetto in relazione al mio orientamento politico												
B.03	Sono trattato con rispetto e con rispetto in relazione alla mia religione												
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro												
B.05	Sono trattato con rispetto e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza												
B.06	Sono trattato con rispetto e con rispetto in relazione alla mia lingua												
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro												
B.08	Sono trattato con rispetto e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale												
B.09	Sono trattato con rispetto e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)												

C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto						
		1	2	3	4	5	6						
C.01	Rango che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro												
C.02	Rango che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità												
C.03	Giudico equitativo il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione												
C.04	Rango equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto												
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale												

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto						
		1	2	3	4	5	6						
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben definito e chiaro												
D.02	Rango che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito												
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli												



E.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						
E - Il mio lavoro							
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>		Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I miei colleghi							
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>		Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi sento disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e rispettato con i colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

G - Il contesto del mio lavoro							
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>		Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						



H - Il senso di appartenenza

	Per nulla					Del tutto
	1	2	3	4	5	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna domanda)</i>						
H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05 Se potessi, comunque cambierei ente						

I - L'immagine della mia amministrazione

	Per nulla					Del tutto
	1	2	3	4	5	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna domanda)</i>						
I.01 La mia famiglia e le persone a me vicina pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

	Per nulla					Del tutto
	1	2	3	4	5	
Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(Indicare una sola risposta per ciascuna domanda)</i>						
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B Le discriminazioni						
C L'equità nella mia amministrazione						
D La carriera e lo sviluppo professionale						
E Il mio lavoro						
F I miei colleghi						
G Il contesto del mio lavoro						
H Il senso di appartenenza						
I L'immagine della mia amministrazione						

