

**COMUNE DI FIORANO CANAVESE**  
**CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2019**

**FINALITA' E CONTESTO ORGANIZZATIVO**

Il Piano della Performance è redatto sulla base delle prescrizioni normative contenute nel d.lgs n. 150/2009 e delle successive modifiche intervenute con il d.lgs n. 74/2017, riguardanti in particolare la misurazione valutazione e trasparenza della performance ed il merito e premi.

Esso definisce, a partire dagli strumenti di programmazione e di pianificazione operativa dell'Ente (DUP, Bilancio, PEG), gli obiettivi performanti organizzativi ed individuali della struttura organizzativa. Gli obiettivi previsti nel piano devono essere:

- riferibili agli obiettivi strategici ed operativi ed alle risorse contenuti nei documenti di programmazione e pianificazione
- rilevanti ai fini del soddisfacimento dei bisogni della collettività
- significativi per il miglioramento dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi erogati
- comunicabili alle risorse interne dell'Ente ed ai cittadini
- verificabili mediante l'impiego e la pubblicazione dei dati di risultato

Sotto il profilo metodologico è necessario rilevare che la specifica configurazione organizzativa del Comune di Fiorano Canavese determina una parziale differenziazione dei livelli di valutazione della performance tra performance organizzativa e performance individuale. La struttura dell'Ente, infatti, è così articolata:

SERVIZIO/STRUTTURA	RESPONSABILE	PERSONALE IN DOTAZIONE
SEGRETERIA GENERALE	SEGRETARIO GENERALE	
SERVIZI GENERALI ANAGRAFE STATO CIVILE, URP, SERVIZI ALLA PERSONA, DIRITTO ALLO STUDIO	SEGRETARIO GENERALE	1 ISTRUTTORE AMM.VO C
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	///
SERVIZIO TECNICO	POSIZIONE ORGANIZZATIVA	///

Le risorse organizzative indicate sono integrate saltuariamente da una risorsa a scavalco costituita da un agente di polizia municipale Istruttore amministrativo C appartenente ad altra amministrazione, con compiti di polizia amministrativa.

Tale configurazione comporta una sostanziale corrispondenza tra la valutazione dei risultati di struttura e risultati individuali. Pertanto la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuta nella specifica scheda. Si considera valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura.

#### OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELL'ORGANIZZAZIONE

Gli obiettivi di performance organizzativa sono riportati nelle Schede/Obiettivo di struttura secondo il seguente schema:

SCHEDA OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI ENTE	OB1 OB2 .....
SCHEDA OBIETTIVI ORGANIZZATIVI SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO	OB1 OB2 .....
SCHEDA OBIETTIVI SERVIZIO TECNICO	OB1 OB2 .....
SCHEDA OBIETTIVI SERVIZIO AMMINISTRATIVO GENERALE ANAGRAFE ISTRUZIONE SERVIZI AL CITTADINO	OB1 OB2 .....

La struttura della scheda contiene la descrizione dell'obiettivo, la posizione responsabile e le risorse assegnate, i criteri e indicatori di misurazione o valutazione, l'eventuale valore atteso da definire sulla base della raccolta e strutturazione dei dati di performance degli anni precedenti, il valore raggiunto nell'anno.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE E VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Come sopra specificato la performance individuale è valutata sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi. I comportamenti attesi sono definiti nella Scheda/Comportamenti e descritti mediante descrittori e relativo punteggio attribuito a ciascuno (SECONDO UNA SCALA ORDINALE DA 1, PUNTEGGIO MINIMO A 10, PUNTEGGIO MASSIMO).

## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PREMIALITA'

La valutazione finalizzata alla attribuzione della premialità risulta dal combinato della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale.

Alla valutazione della performance organizzativa è attribuita una quota pari al 50% della premialità; alla valutazione della performance individuale è attribuito il restante 50%.

La valutazione della performance organizzativa è effettuata dal dirigente responsabile (Segretario generale) sulla base della relazione finale annuale prodotta dai titolari di P.O., nella quale sono riportati i risultati conseguiti per ciascuno degli obiettivi assegnati nel Piano Performance e confrontati con i valori attesi. Ai fini della attribuzione della premialità relativa alla performance organizzativa, il metodo adottato prevede la seguente distribuzione:

PUNTEGGIO/RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PREMIALITA'
< 70%	NO PREMIALITA'
70 – 94,99%	PREMIALITA' PROPORZIONALE
>94,99%	100% PREMIALITA'

Il conseguimento del punteggio del 70% costituisce altresì requisito per l'accesso alla valutazione della performance individuale.

La valutazione della performance individuale è realizzata attraverso la valutazione dei comportamenti organizzativi codificati nella specifica scheda. La scheda di valutazione del comportamento organizzativo è differenziata per i titolari di P.O. E per il segretario e per il personale amministrativo (cfr Schede di valutazione del comportamento organizzativo).

Il risultato della valutazione individuale definisce la misura della premialità per la relativa quota del 50% secondo le seguenti fasce:

PUNTEGGIO/RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PREMIALITA'
< 70%	NO PREMIALITA'
70 – 94,99%	PREMIALITA' PROPORZIONALE
>94,99%	100% PREMIALITA'

