



COMUNE DI SAN GREGORIO NELLE ALPI
Provincia di Belluno

ALLEGATO A) ALLA DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 37 DEL 14.11.2012
“I Aggiornamento Piano delle Performance 2011-2013”.

PIANO DELLA PERFORMANCE
2011-2013

I Aggiornamento per l'anno 2012

PIANO DI AZIONE N. 1

OBIETTIVO OPERATIVO	MANTENIMENTO LIVELLI PRESTAZIONALI PUR IN PRESENZA DI AUMENTI DEI CARICHI DI LAVORO			
AREA DI RIFERIMENTO	TUTTE			
OBIETTIVO STRATEGICO	Mantenimento livelli prestazionali pur in presenza di aumenti dei carichi di lavoro			
FASI / MODALITÀ E TEMPI	Descrizione fase			Tempo
	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto dei tempi di produzione adempimenti di cui agli indicatori • Rilevante incremento del volume dei lavori per OO.PP: in termini finanziari • Relazione a consuntivo del lavoro svolto con quantificazione dei carichi di lavoro e delle attività e risultati <p><i>Per gli operai il monitoraggio è redatto dal responsabile con riferimento alla attività della intera squadra</i></p>			Scadenza di Legge entro il 31 marzo successivo
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore attuale (se disponibile)	Valore target
	Predisposizione bilancio di previsione, rendiconto e verifica equilibri entro i termini di legge	Si = 1 No = 0	-	1
	Assenza di contenzioso giurisdizionale contro provvedimenti amministrativi del comune di competenza degli uffici, esclusi ricorsi al TAR contro ordinanze per abusivismo edilizio	Si = 1 No = 0	-	1
	Non più di due interventi del difensore civico su istanza di cittadini contro atti amministrativi di competenza degli uffici	Si = 1 No = 0	-	1
	Assenza di interrogazioni consiliari su disguidi nella attività gestionale	Si = 1 No = 0	-	1
	Assenza di richiami da parte degli organi di controllo per mancata evasione di pratiche o adempimenti	Si = 1 No = 0	-	1
	Redazione nei termini di legge delle rilevazioni per i costi standard	Si = 1 No = 0	-	1
	Incremento dei pagamenti per investimenti	1 punto per ogni € 20.000,00 di incremento rispetto al 2011	-	10
CRITICITÀ/RISCHI	Non rispetto dei termini di legge nella predisposizione di atti per carenza di personale		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input type="checkbox"/> medio <input checked="" type="checkbox"/> basso	
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Massimo € 9.000,00 per ciascun anno			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Responsabili di area		
	Responsabili	Dott. Luigi Minella e Per. Ind. Danilo Casagrande		
	Collaboratori	Tutti i dipendenti (n. 8)		
ATTRIBUZIONE DEL FONDO AI SINGOLI DIPENDENTI	Il riparto consegnerà il contributo dei singoli al raggiungimento dell'obiettivo generale, tenendo conto del livello qualitativo e quantitativo di ciascuno.			

OBIETTIVO OPERATIVO	AFFINARE IL SISTEMA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEL D. LGS. 150/2009.		
AREA DI RIFERIMENTO	Area amministrativa – Ufficio Personale		
ALTRE AREE COINVOLTE	Tutte		
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Rilevare la performance organizzativa e individuale per favorire il miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita professionale e rilavare i carichi di lavoro individuali		
FASI/MODALITÀ E TEMPI	Descrizione Fase		Tempo
	Aggiornamento piano della performance per il 2012		Entro novembre
	Incontro di condivisione con il personale degli obiettivi organizzativi e individuali e consegna delle schede di valutazione		Entro gennaio 2012
	Compilazione delle schede di valutazione personale e dei carichi di lavoro		Entro marzo 2013
	Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa raggiunti		Entro maggio 2013
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target
	Piano della performance aggiornato entro 2012	Si = 1 No = 0	1
	Definizione nuova scheda di valutazione	Si = 1 No = 0	1
	Compilazione da parte di ciascun dipendente della scheda personale di valutazione e scheda di rilevazione delle attività svolte con la metodologia dei carichi di lavoro	Numero	1 per ogni dipendente (n. 8)
	Valutazione congiunta con il responsabile di area della metodologia, della valutazione e della rilevazione dei carichi di lavoro	Numero	1 per ogni dipendente (n. 8)
	Graduatoria di valutazione finale e attribuzione premialità differenziata ai sensi del Regolamento di disciplina approvato	Numero	1
CRITICITÀ/RISCHI	Ritrosia alla introduzione della valutazione personale e difficoltà di quantificare i carichi di lavoro	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> alto <input checked="" type="checkbox"/> medio <input type="checkbox"/> basso	
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	€ 3.000,00 per ciascun anno		
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo	Responsabili di Area	
	Responsabili	Dott. Luigi Minella e Per. Ind. Danilo Casagrande	
	Collaboratori	Tutti i dipendenti (n.8)	
ATTRIBUZIONE DEL FONDO AI SINGOLI DIPENDENTI	Verrà valutata la accuratezza delle due schede autocompilate e il grado di miglioramento rispetto a quelle compilate per il 2011		