

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021

Visto il nuovo comma 3 bis dell'art. 169 del TUEL – D.Lgs n. 267/2000 il quale prescrive che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance siano unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG);

Performance richiama al tempo stesso il potenziale, l'azione e il risultato ottenuto da un soggetto;

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate dalla riforma a realizzare un sistema che consenta loro di misurare e valutare la performance, a premiare il merito al proprio interno ed ad assicurare la trasparenza all'esterno nei confronti di utenti ed altre categoria di portatori di interessi;

Il ciclo di gestione della performance si compone di tre fasi logiche: misurazione, gestione e valutazione;

misurazione: definizione dei risultati che si intendono misurare;

gestione: monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori;

valutazione: fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato.

Al fine di migliorare la qualità dei servizi è necessario individuare e qualificare le competenze necessarie a garantire l'efficace attuazione del ciclo di gestione della performance, utilizzando sistemi appropriati di misurazione e valutazione dei risultati;

Secondo il D.Lgs n. 150 del 2009, modificato dal D.Lgs n. 74 del 2017, il Piano della Performance è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione 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 della performance;

Il Piano della Performance, al pari del sistema di misurazione e valutazione, si compone di obiettivi ed indicatori la cui selezione costituisce il primo obiettivo del ciclo di gestione della performance;

Gli obiettivi fissati nel Piano delle Performance sono coordinati con quelli fissati nel PTPC così come previsto dall'ANAC;

Un documento idoneo a rispondere tanto ad esigenze di misurazione e valutazione interne quanto a esigenze di comunicazione e trasparenza esterna.

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine questo Ente ha approvato il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance con i seguenti atti:

- G.G. n. 44 del 26/06/2019 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI BASCIANO";

Viene valutato tutto il personale, con modalità diversificate a seconda che si tratti di personale che presiede posizioni di responsabilità o che ha la responsabilità di progetti in seguito a funzioni assegnate all'interno del gruppo o dei singoli ed i comportamenti verso cittadini, i colleghi di lavoro ed i superiori gerarchici prendendo in considerazione l'arricchimento professionale, l'impegno e comportamento e la qualità della prestazione.

Per le P.O. i fattori di valutazione sono il livello di conseguimento degli obiettivi, le prestazioni e le competenze;

Il Contesto socio demografico

Andamento demografico degli ultimi 3 anni

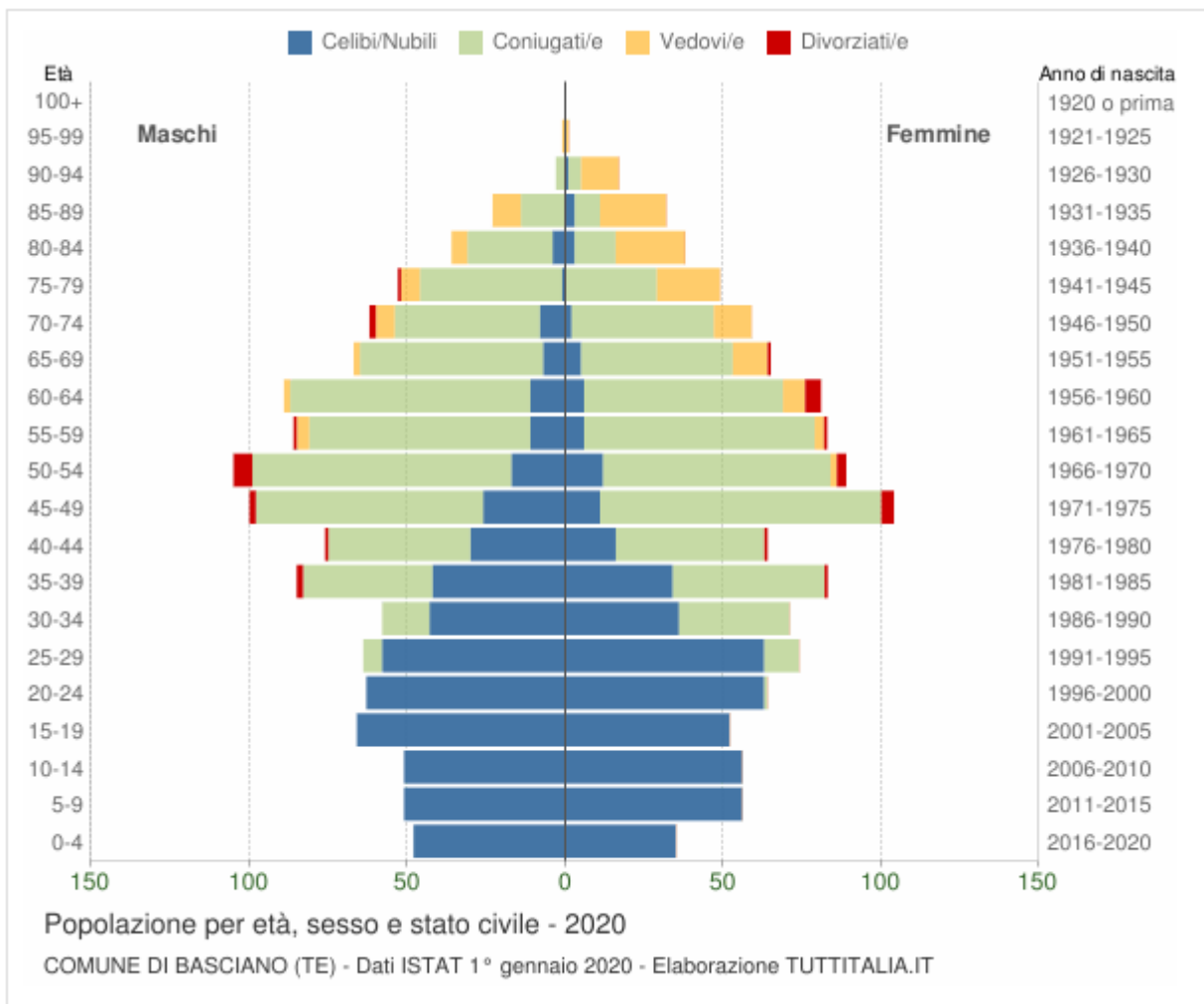
Anno	Residenti	maschi	femmine	famiglie
2018	2367	1182	1185	957
2019	2361	1187	1174	957
2020	2376	1196	1180	967

Fasce di età

Fasce di età	n. residenti al 31-12-2020
Prescolare (0 -6 anni)	128
Scuola dell'obbligo (7 - 14 anni)	174
Forza lavoro prima occupazione (15- 29 anni)	396
Adulta (30 – 65 anni)	1186
Senile (oltre 65 anni)	494

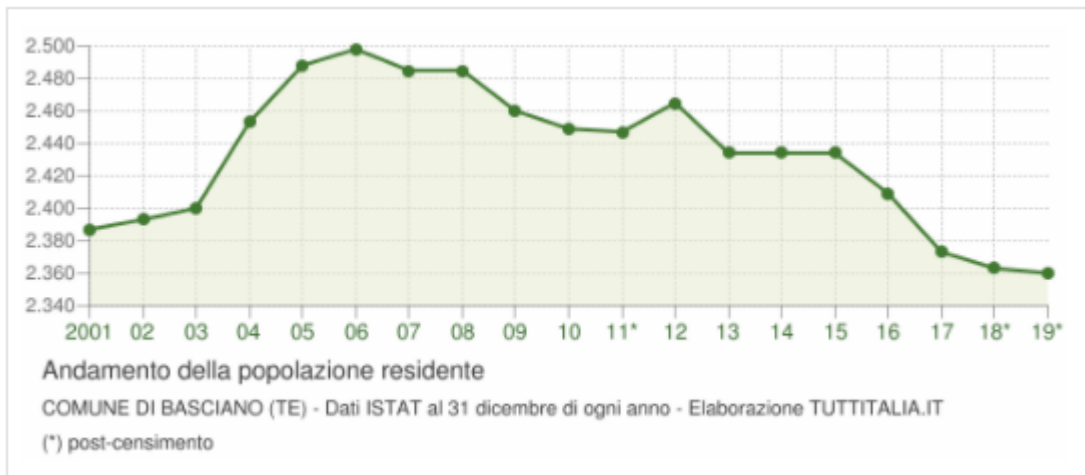
Totale popolazione al 31/12/2020 n. 2378

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Basciano per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2020. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.



Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	83	0	0	0	48 57,8%	35 42,2%	83	3,5%
5-9	107	0	0	0	51 47,7%	56 52,3%	107	4,5%
10-14	107	0	0	0	51 47,7%	56 52,3%	107	4,5%
15-19	118	0	0	0	66 55,9%	52 44,1%	118	5,0%
20-24	126	1	0	0	63 49,6%	64 50,4%	127	5,4%
25-29	121	17	0	0	64 46,4%	74 53,6%	138	5,8%
30-34	79	50	0	0	58 45,0%	71 55,0%	129	5,5%
35-39	76	89	0	3	85 50,6%	83 49,4%	168	7,1%
40-44	46	92	0	2	76 54,3%	64 45,7%	140	5,9%
45-49	37	161	0	6	100 49,0%	104 51,0%	204	8,6%
50-54	29	154	2	9	105 54,1%	89 45,9%	194	8,2%
55-59	17	143	7	2	86 50,9%	83 49,1%	169	7,2%
60-64	17	139	9	5	89 52,4%	81 47,6%	170	7,2%
65-69	12	106	13	1	67 50,8%	65 49,2%	132	5,6%
70-74	10	91	18	2	62 51,2%	59 48,8%	121	5,1%
75-79	1	74	26	1	53 52,0%	49 48,0%	102	4,3%
80-84	7	40	27	0	36 48,6%	38 51,4%	74	3,1%
85-89	3	22	30	0	23 41,8%	32 58,2%	55	2,3%
90-94	1	7	12	0	3 15,0%	17 85,0%	20	0,8%
95-99	0	0	2	0	1 50,0%	1 50,0%	2	0,1%
100+	0	0	0	0	0 0,0%	0 0,0%	0	0,0%
Totale	997	1.186	146	31	1.187 50,3%	1.173 49,7%	2.360	100,0%

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Basciano** dal 2001 al 2019. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	2.387	-	-	-	-
2002	31 dicembre	2.393	+6	+0,25%	-	-
2003	31 dicembre	2.400	+7	+0,29%	852	2,82
2004	31 dicembre	2.453	+53	+2,21%	875	2,80
2005	31 dicembre	2.488	+35	+1,43%	894	2,78
2006	31 dicembre	2.498	+10	+0,40%	914	2,73
2007	31 dicembre	2.485	-13	-0,52%	914	2,72
2008	31 dicembre	2.485	0	0,00%	924	2,69
2009	31 dicembre	2.460	-25	-1,01%	922	2,67
2010	31 dicembre	2.449	-11	-0,45%	930	2,63
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	2.446	-3	-0,12%	928	2,64
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	2.438	-8	-0,33%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	2.447	-2	-0,08%	932	2,63
2012	31 dicembre	2.465	+18	+0,74%	946	2,61
2013	31 dicembre	2.434	-31	-1,28%	939	2,59
2014	31 dicembre	2.434	0	0,00%	959	2,54
2015	31 dicembre	2.434	0	0,00%	953	2,55
2016	31 dicembre	2.409	-25	-1,03%	958	2,51
2017	31 dicembre	2.373	-36	-1,49%	957	2,48
2018*	31 dicembre	2.363	-10	-0,42%	(v)	(v)
2019*	31 dicembre	2.360	-3	-0,13%	(v)	(v)

(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

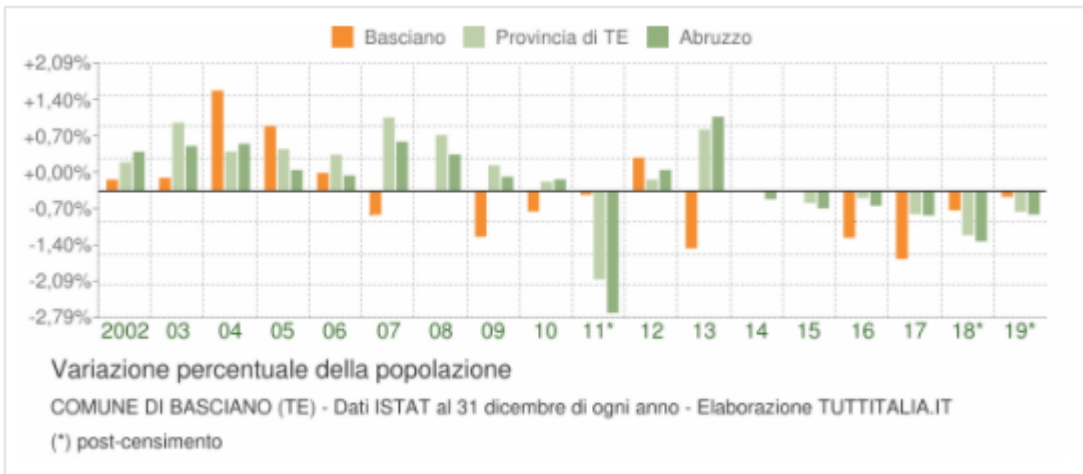
(2) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(3) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

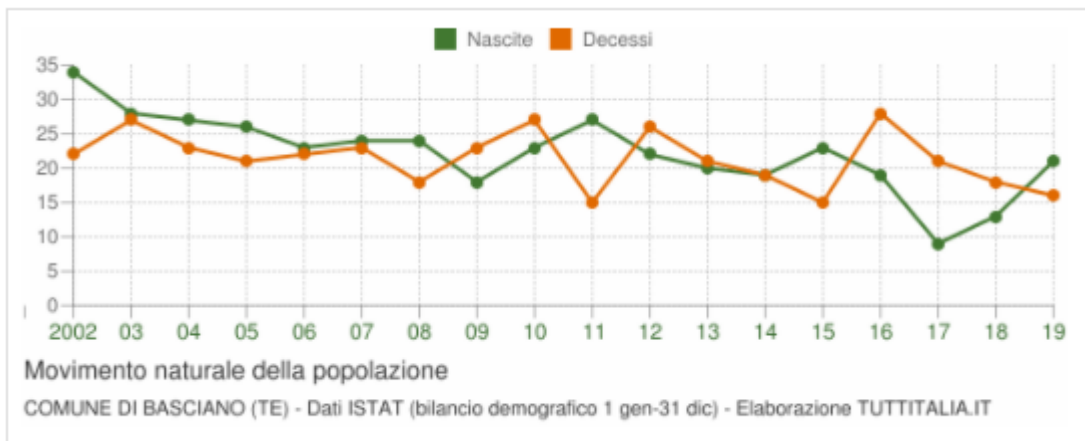
(*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica

(v) dato in corso di validazione

Variazione percentuale della popolazione



Movimento naturale della popolazione



La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2019. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	34	-	22	-	+12
2003	1 gennaio-31 dicembre	28	-6	27	+5	+1
2004	1 gennaio-31 dicembre	27	-1	23	-4	+4
2005	1 gennaio-31 dicembre	26	-1	21	-2	+5
2006	1 gennaio-31 dicembre	23	-3	22	+1	+1
2007	1 gennaio-31 dicembre	24	+1	23	+1	+1
2008	1 gennaio-31 dicembre	24	0	18	-5	+6
2009	1 gennaio-31 dicembre	18	-6	23	+5	-5
2010	1 gennaio-31 dicembre	23	+5	27	+4	-4
2011 ⁽¹⁾	1 gennaio-8 ottobre	24	+1	15	-12	+9
2011 ⁽²⁾	9 ottobre-31 dicembre	3	-21	0	-15	+3
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	27	+4	15	-12	+12
2012	1 gennaio-31 dicembre	22	-5	26	+11	-4
2013	1 gennaio-31 dicembre	20	-2	21	-5	-1
2014	1 gennaio-31 dicembre	19	-1	19	-2	0
2015	1 gennaio-31 dicembre	23	+4	15	-4	+8
2016	1 gennaio-31 dicembre	19	-4	28	+13	-9
2017	1 gennaio-31 dicembre	9	-10	21	-7	-12
2018*	1 gennaio-31 dicembre	13	+4	18	-3	-5
2019*	1 gennaio-31 dicembre	21	+8	16	-2	+5

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica

Flusso migratorio della popolazione



La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2019. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	31	5	0	42	0	0	+5	-8
2003	38	18	0	46	4	0	+14	+6
2004	56	22	16	44	0	1	+22	+49
2005	47	18	2	37	0	0	+18	+30
2006	51	19	2	58	5	0	+14	+9
2007	39	14	0	55	1	11	+13	-14
2008	33	17	0	55	0	1	+17	-8
2009	39	9	0	57	2	9	+7	-20
2010	40	6	2	52	3	0	+3	-7
2011 (*)	39	11	1	60	0	3	+11	-12
2011 (²)	12	2	0	6	0	2	+2	+6
2011 (³)	51	13	1	66	0	5	+13	-8
2012	53	5	2	36	2	0	+3	+22
2013	49	3	12	73	10	11	-7	-30
2014	45	3	7	55	0	0	+3	0
2015	44	8	0	49	11	0	-3	-8
2016	49	6	1	62	10	0	-4	-16
2017	27	5	0	53	3	0	+2	-24
2018*	55	9	1	57	4	2	+5	+2
2019*	50	9	2	61	6	0	+3	-8

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione da censimento con interruzione della serie storica

P.O.L.A. - PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE 2021

PREMESSA

Il Comune di Basciano nell'anno 2020 ha avviato la sperimentazione del lavoro agile. Tale nuova modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Grazie al lavoro agile il Comune di Basciano ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

Su tali basi si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile che si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 attualmente vigente. A seguito dell'emanazione di misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso l'adozione di ulteriori strumenti, anche contrattuali, si provvederà ad adeguare il presente documento.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che con l'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* stabilisce che *“le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro*

subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all’epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l’emergenza. Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l’articolo 14 della Legge n.124/2015);
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L. 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);
- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, quale sezione del documento di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*. (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020);
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);

- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.

LO STATO DI ATTUAZIONE

Con la normativa emergenziale che ha caratterizzato il 2020 il Comune di Basciano ha introdotto il concetto dello “smart working” attraverso l’approvazione di un Regolamento che disciplina il lavoro agile, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 19.10.2020.

Analisi di genere

Indicatori	2020	2021
% Responsabili donne compreso T.D.	0	0
% di donne rispetto al totale del personale	2/7	3/8
Età media del personale femminile (distinto per responsabili e non)	Resp. 0 41,5 altri	Resp.0 47,66 altri
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	1 su 2	2 su 3

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	2020	2021
Età media del personale (anni)	45,85	47,50
Età media dei Responsabili	48	48,5
Dipendenti in possesso di laurea/totale di personale	2 su 7	3 su 8
Responsabile in possesso di laurea/totale Responsabili	1 su 2	1 su 2
Ore di formazione / media per dipendente	3	3
N. di personal computer	10	12

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	2020	2021
Tasso di dimissioni premature	zero	zero

Tassi di richieste trasferimento	0	0
Numero infortuni / totale dipendenti	0	0

MODALITÀ ATTUATIVE

GLI OBIETTIVI DEL LAVORO AGILE

Con il lavoro agile il Comune persegue i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro.

ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITÀ AGILE

Come evidenziato dalla attuale distribuzione per aree dei dipendenti autorizzati al lavoro agile, è stato verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano al Comune di Basciano svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- personale dell'area educativa, impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza nelle scuole;
- personale della Polizia Locale impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;

- personale assegnato a servizi che richiedono presenza sul territorio.
- Personale addetto ai servizi indifferibili;

ULTERIORE SVILUPPO DEL LAVORO AGILE NEL COMUNE DI BASCIANO

Il Comune di Basciano è ad uno stadio sperimentale dell'introduzione della modalità agile della prestazione. Si ritiene utile riepilogare di seguito i punti di forza dell'esperienza dell'Amministrazione e i principali sviluppi previsti.

LE CONDIZIONI ABILITANTI

SALUTE ORGANIZZATIVA E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il processo di misurazione implica la definizione di un sistema di misure e azioni adeguate a rilevare, in termini quali-quantitativi, le dimensioni rilevanti di performance organizzativa e individuale.

Il processo di valutazione consegue dal processo di misurazione e consiste nel confrontare i livelli raggiunti di performance con i risultati attesi, identificando le cause dello scostamento rispetto al livello atteso.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance ha per oggetto:

- a) la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
- b) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");
- c) la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente da realizzare attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative.

Il processo di valutazione delle performance individuali ha lo scopo di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'amministrazione, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi; la definizione di un processo strutturato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati, comporta uno scambio costante che consente di individuare percorsi di crescita delle competenze delle persone anche attraverso formazione ed attività dedicate.

Le finalità del processo di valutazione del personale sono:

- **conoscitive**: per conoscere il livello del raggiungimento degli obiettivi assegnati e il contributo quantitativo e qualitativo delle persone;
- **la motivazione e l'engagement**: per essere motivato ognuno deve conoscere e sentirsi coinvolto negli obiettivi dell'organizzazione in cui opera e per orientare i propri comportamenti deve avere feedback continui sul suo operato;
- **il cambiamento e l'innovazione organizzativa**;
- **la crescita delle competenze**: si enfatizzano le conoscenze e i comportamenti del dipendente, per individuare spazi di miglioramento;
- **lo sviluppo e la crescita delle persone meritevoli**;
- **la premialità e il riconoscimento in termini economici del contributo delle persone**.

La valutazione individuale della performance è l'esito di un sistema articolato e di diversi ambiti di valutazione:

1. la performance organizzativa misurata a livello di ente;
2. la performance individuale che deriva dalla misurazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
3. i comportamenti organizzativi che misurano come gli obiettivi sono stati raggiunti, attraverso il confronto tra comportamenti attesi e agiti (dove troviamo i comportamenti “smart worker” e “distance manager”);
4. la presenza.

Da quanto sopra emerge chiaramente che i principali punti di forza dal punto di vista organizzativo sono i seguenti:

- tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi;
- tutti i dipendenti sono attribuiti a tali attività, e pertanto lavorano per obiettivi;
- a tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi Responsabili.

SALUTE PROFESSIONALE

Il Comune di Basciano ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso è stato accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, hanno investito la totalità o specifiche figure professionali.

SALUTE DIGITALE

Il percorso di trasformazione digitale potrà trovare attuazione su 4 linee di intervento, che in relazione alle risorse (di personale e finanziarie) che si renderanno disponibili nel triennio 2021-2023, potranno essere declinate in:

1. Trasformazione digitale a supporto di una PA più efficiente, trasparente, amica dei cittadini e delle imprese.
2. I dati per lo sviluppo e la cura della città resiliente. L'obiettivo è quello di dotarsi di una strategia e di un modello di governo dei dati, che consentano di valorizzare dati e open data come leva per la trasformazione digitale del Comune e per la progettazione della città resiliente del futuro, con attenzione a favorire lo sviluppo etico dello spazio digitale urbano.
3. Infrastrutture e Smart City. Si estenderanno progressivamente le infrastrutture digitali sul territorio per innovare in ottica di sostenibilità gli ecosistemi urbani.
4. Evoluzione e continuità operativa dell'infrastruttura digitale esistente per garantire il migliore supporto informatico a tutti i processi che richiedono tecnologie e infrastrutture ICT.

SVILUPPI TECNOLOGICI

Nel 2020, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi durante il periodo dell'emergenza epidemiologica COVID-19, l'Amministrazione ha adottato una soluzione tecnica che consente tramite un accesso sicuro (VPN) ai dipendenti di accedere in modalità 'desktop remoto' al proprio PC di ufficio, nonché attraverso l'utilizzo di software per il collegamento da remoto. Il collegamento avviene utilizzando sia la strumentazione messa a disposizione dall'Ente che con strumentazione nella disponibilità del dipendente.

Il Comune ha avviato un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazione nella propria disponibilità.