

PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

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

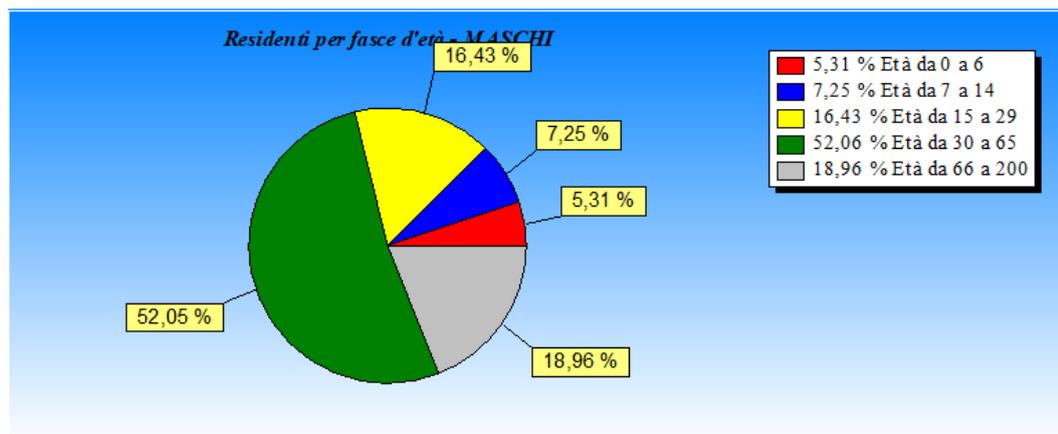
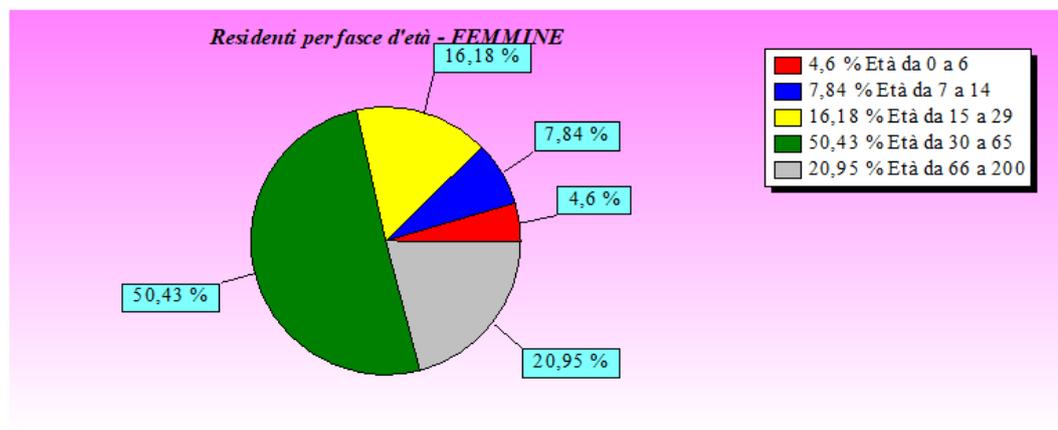
Anno	Residenti	maschi	femmine	famiglie
2017	2370	1181	1189	954
2018	2367	1182	1185	957
2019	2361	1187	1174	957

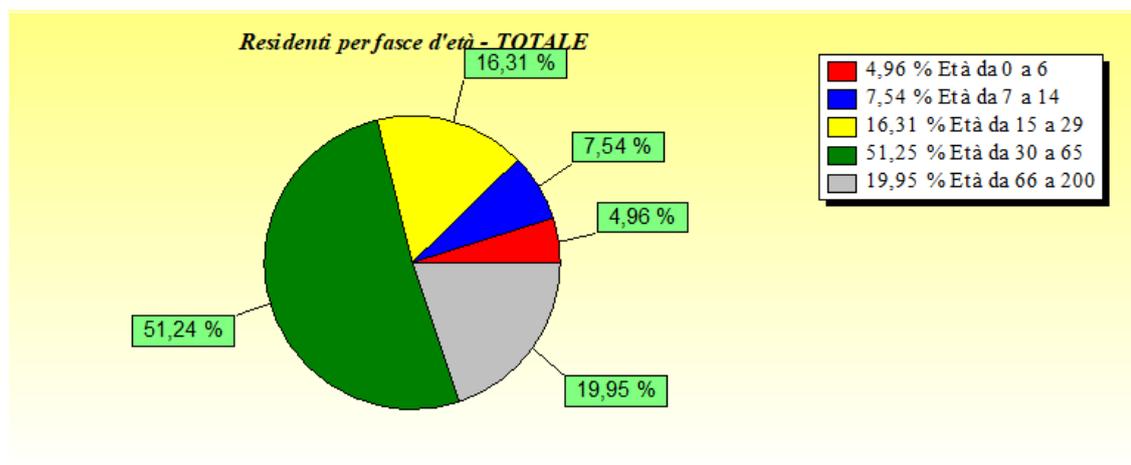
Fasce di età

Fasce di età	n. residenti al 31-12-2019
Prescolare (0 -6 anni)	117
Scuola dell'obbligo (7 - 14 anni)	178
Forza lavoro prima occupazione (15- 29 anni)	385
Adulta (30 – 65 anni)	1210
Senile (oltre 65 anni)	471

Totale popolazione al 31/12/2019 n. 2361

GRAFICI DEI RESIDENTI PER FASCE D'ETA'





Analisi di genere

Indicatori	2019	2020
% Responsabili donne compreso T.D.	0	1
% di donne rispetto al totale del personale	2/8	2/8
Età media del personale femminile (distinto per responsabili e non)	Resp. 41 45 altri	Resp.0 40 altri
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	1 su 2	2 su 2

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	2019	2020
Età media del personale (anni)	44,4	44,88
Età media dei Responsabili	47	48
Dipendenti in possesso di laurea/totale di personale	5 su 8	3 su 8
Responsabile in possesso di laurea/totale Responsabili	3 su 4	1 su 2
Ore di formazione / media per dipendente	3	3
N. di personal computer	10	10

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	2019	2020
Tasso di dimissioni premature	1	zero
Tassi di richieste trasferimento	0,125	0
Numero infortuni / totale dipendenti	0	0