



## **COMUNE CAMPIGLIA MARITTIMA**

Dirigente Settore Finanze e Personale

### **Piano delle performances**

Il D.Lgs 150/2009 Riforma Brunetta, approvato in attuazione della Legge delega n. 15/2009, pur disciplinando la materia della produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni individuate dal DLgs 165/2003 precisa che l'autonomia individuata dall' Art. 114 della Costituzione tutela espressamente le Amministrazioni locali ed individua le norme di diretta applicazione per i Comuni che gli stessi possono disciplinare con proprio regolamento pur avendo tutte le altre norme introdotte carattere di linee di principio generali.

La riforma Brunetta ha imposto a tutte le pubbliche amministrazioni l'adozione di un sistema di pianificazione e controllo della performance, incentrato sulla misurazione, valutazione e trasparenza della stessa, finalizzato ad una gestione più efficiente delle risorse e ad un miglioramento della qualità dei servizi resi all'utenza:

Il "ciclo di gestione della Performance" si compone di diversi momenti tra loro strettamente interconnessi:

- la fase della definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- il monitoraggio in corso di esercizio e quindi l'eventuale attivazione di interventi correttivi;
- la misurazione e la valutazione della performance sia organizzativa che individuale;
- l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- la comunicazione e la rendicontazione dei risultati della misurazione sia ai soggetti decisionali dell'ente sia agli utenti

Il monitoraggio della performance organizzativa ed individuale impone l'adozione di sistemi di valutazione della stessa ancorati al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia per quanto riguarda la dirigenza sia per quanto riguarda il personale, aumentandone il livello di responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Il livello strategico e' definito in un documento redatto dalla Giunta comunale che in base al programma di mandato del Sindaco individua per l'esercizio annuale e per il relativo triennio le linee programmatiche e le relative risorse necessarie per la loro attuazione e accompagna il bilancio e suoi allegati . Questo si estrinseca nel successivo PEG , piano esecutivo di gestione obbligatorio per i Comuni oltre 15.000 abitanti e nel PDO ,piano degli obiettivi che determinano l'azione della macchina comunale per l'annualità del bilancio e triennale.Pertanto si evidenzia come già nella normativa precedente al Decreto Brunetta coesistevano norme di carattere programmatico che si rapportavano con gli obiettivi misurabili per l'azione amministrativa e la valutazione del personale dipendente.

L' Amministrazione comunale di Campiglia Marittima ha adottato annualmente un documento formalmente nominato Piano esecutivo di gestione , benché il ns. Comune abbia meno di 15mila abitanti, integrato appunto dagli obiettivi annuali affidati ai

Dirigenti comunali che con le relative dotazioni finanziarie e il personale a ciascuno assegnato devono essere realizzati .

A fianco di questa procedura si e' andata perfezionando una fase di valutazione dei Dirigenti e del personale non dirigenziale basata per i primi sul un Sistema elaborato su proposta del Nucleo di valutazione e adottato con atto di Giunta comunale n. 134/2001 e per i dipendenti su una scheda di valutazione degli obiettivi di struttura ( Settore ) affidati allo specifico servizio integrata da una parte relativa alla valutazione individuale al cui punteggio collegare la liquidazione della quota di produttivita' individuale pari al 30% minimo del budget di settore.

Si conferma quindi l' integrazione fra gli strumenti finanziari esistenti e il Piano delle performances individuato dal D.Lgs 150/2009 che viene approvato con il medesimo atto in quanto strettamente connesso con detti strumenti e con l' indirizzo di Giunta così come si rileva dalla relazione allegata al Bilancio di previsione e che si fa propria nello stesso PdP

Con regolamento di organizzazione approvato con atto di Giunta comunale n. 169 del 29 dicembre 2010 e' stato confermato l' Organo di valutazione attualmente nominato, il "Nucleo di valutazione", per le operazioni di valutazione delle performances richieste dalla norma. Tale organo gia' collaudato da alcuni anni di attivita' permette una adeguata integrazione fra le professionalita' esterne e gli apporti della professionalita' interna del Segretario generale che ha una diretta attivita' di collaborazione con i Dirigenti in esecuzione delle deliberazioni degli organi collegiali e delle direttive sindacali.

Valutati i parametri relativi alla struttura della popolazione del ns. Comune nonche' la forza lavoro a disposizione dell' Amministrazione per garantire le funzioni istituzionali e i servizi che sono ritenuti necessari per la cittadinanza come sotto dettagliati:

## POPOLAZIONE RESIDENTE

	fine 2009	fine 2010	fine 2011	fine 2012
Popolazione	13205	13339	13332	13321
nuclei fam.ri	5534	5612	5653	5691

## Composizione popolazione per eta'

Classi di eta'	fine 2009	fine 2010	fine 2011	fine 2012
0-6anni	774	798	788	777
7-14anni	828	830	841	840
15-29anni	1644	1657	1656	1647
30-65anni	6671	6883	6654	6791
piu' di 65anni	3288	3171	3393	3266

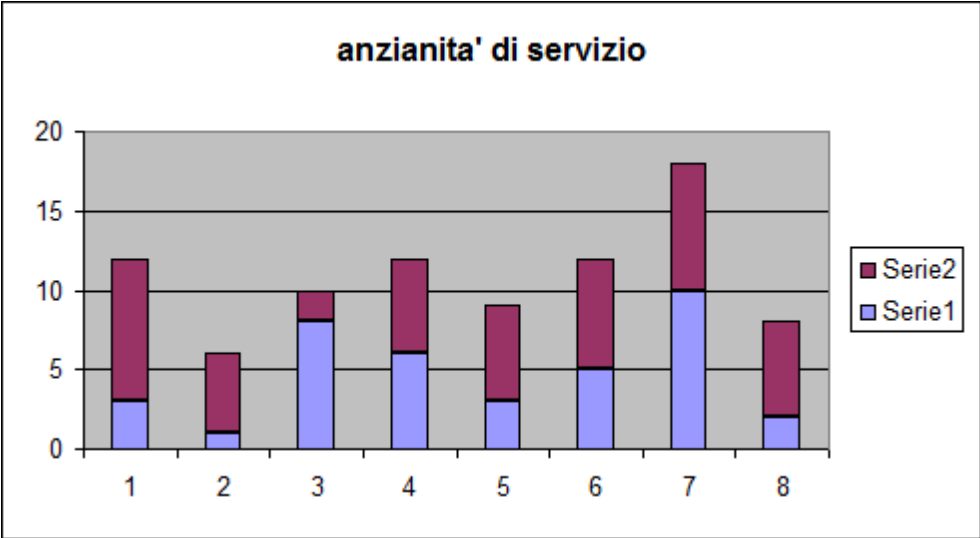
## Strutture

Asilo nido 2  
Scuole materne 4  
Scuole elementari 3  
Scuole medie 1

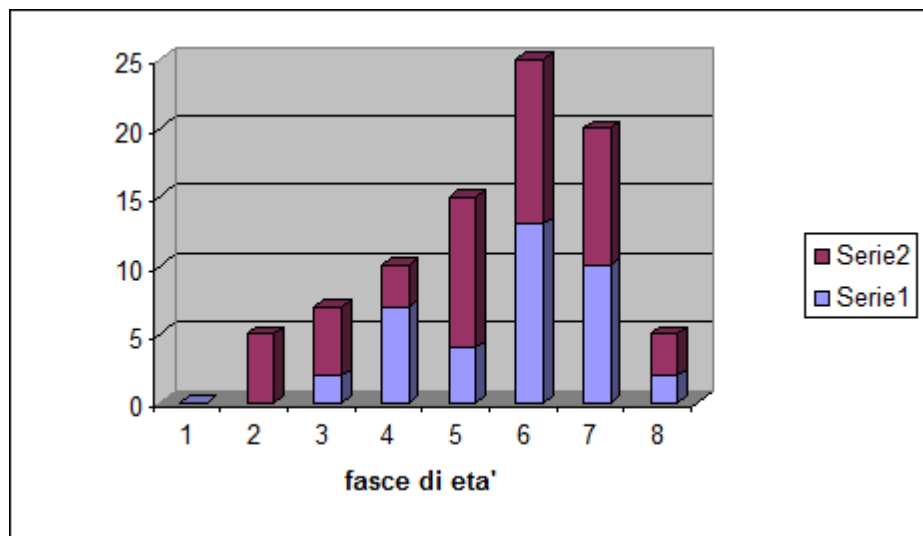
**PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2012**

UOMINI 38 DONNE 49

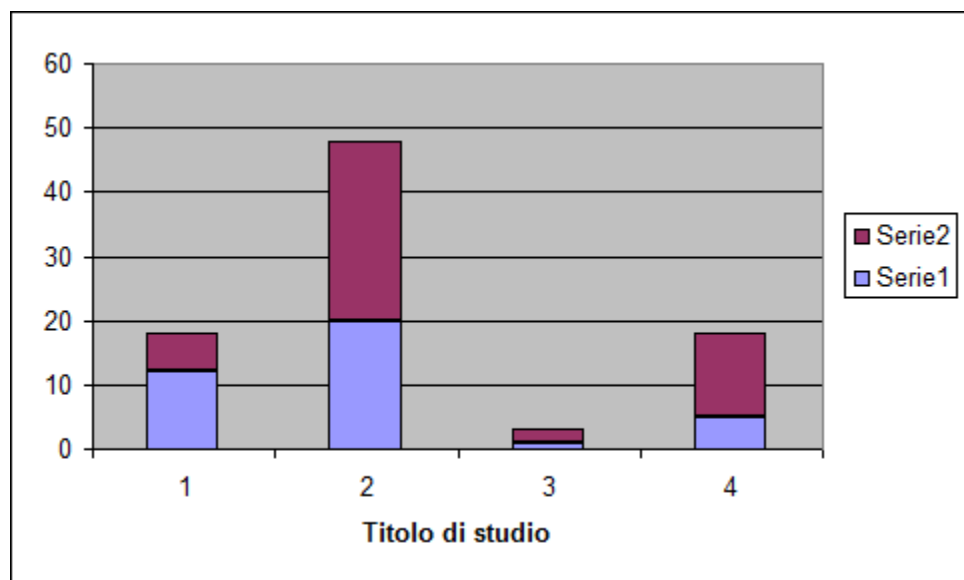
serie 2 donne  
serie 1 uomini



serie2 donne  
serie 1 uomini



Serie2 donne  
serie 1uomini



Per il corrente esercizio si intende adottare i programmi delle performances individuati per ogni struttura ( Settore Assetto del territorio-Settore Finanza e personale-Setto servizi sociali e e programmazione economica- Settore Affari generali) ed elencate di seguito con gli indicatori temporali o di quantita' collegati.