



COMUNE DI VIAREGGIO

Provincia di Lucca

PIANO DELLA PERFORMANCE

Nell'ambito degli indirizzi stabiliti e nel rispetto delle norme finalizzate al coordinamento della Finanza Pubblica che individua vincoli nelle spese di personale, e tenuto conto dei principi individuati dal D.lgs. 150/2009, per l'anno 2013 il presente atto costituisce il "Piano della Performance e della Trasparenza", così come stabilito dall'art. 10 del suddetto Decreto.

Nel Comune di Viareggio sulla base delle esperienze storiche realizzatesi in armonia con quanto previsto oggi dal D.lgs. 150/2009, tenuto conto delle implementazioni che l'attuale piano potrà avere, tenuto conto degli indirizzi emanati dal Consiglio Comunale con la delibera n. 6 del 12/01/11, è come di seguito strutturato:

- a) Bilancio di previsione per l'anno 2013 e relazione previsionale e programmatica
- b) Piano Esecutivo di Gestione, comprendente
 - *Risorse Finanziarie*
 - *Risorse Umane**articolate per Area/Settore*
- c) Piano dettagliato degli obiettivi ripartiti per Area/Settore suddivisi in:
 - *Attività a ciclo continuo* (caratterizzate da carichi di lavoro storici che qualificano la parte non mutevole dell'attività istituzionale e non degli uffici)
- d) Valutazione delle attività e/o raggiungimento degli obiettivi da parte del Segretario Generale titolare del Servizio Controllo di Gestione.
- e) Collegamento ai risultati raggiunti degli incentivi economici a dipendenti dirigenti e non, sulla base del sistema vigente, secondo criteri meritocratici. Tali sistemi incentivanti, in particolare per quanto attiene alla dirigenza, sono in armonia con la previsione del D.lgs. 150/2009 e comunque in corso di riesame e analisi al fine di attivare un nuovo modello di valutazione della performance a regime a partire dall'anno 2014;

La rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata al 31/12/2013.

Il Sindaco dà atto:

- Che il presente atto verrà trasmesso all'Organo Indipendente di Valutazione, che costituisce il Piano della Performance e la presente delibera è elemento sostanziale di detto piano, assegnando a ciascun settore: risorse umane, finanziarie tracciando il percorso di realizzazione della performance nel corso dell'anno 2013, definendo i criteri di valutazione delle performances dirigenziali anche al fine della erogazione dei compensi incentivanti per i dipendenti con qualifica dirigenziale e non;
- Che il presente provvedimento rientra nel processo di riforma avviato e di progressivo e graduale adeguamento ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Rosa Priore