

# **COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO**

Provincia di Vicenza

## **Relazione sulla Performance Esercizio 2016**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 92 in data 26.07.2017 – prot. com. n. 9670 del 26.07.2017

## **Relazione sulla performance – Anno 2016**

### **Premessa**

Il Consiglio dei Ministri del 19 maggio 2017 ha approvato in via definitiva le modifiche al D. Lgs. n. 150/2009 (c.d. Legge Brunetta), prevedendo da un lato alcune norme di diretta applicazione per gli Enti locali, rinviando per altre alle decisioni che saranno prese in Conferenza Unificata. Il D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, inattuazione dell’art. 17, comma 1, lett. r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 è entrato in vigore il 22 giugno 2017. Le modifiche apportate dal D. Lgs. n. 74/2017 all’art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 riguardano il sistema di misurazione e valutazione della performance che dovrà essere attuato direttamente dall’amministrazione con aggiornamento annuale previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione.

La nuova normativa prevede, infatti, che il sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell’articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Le amministrazioni pubbliche, quindi, devono adottare, in base a quanto disposto dall’art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi nonché al miglioramento della qualità dei servizi offerti ed alla crescita delle competenze professionali.

### **Introduzione**

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all’art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ((tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell’anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all’articolo 10));
- b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La relazione sulla performance è prevista dall’art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l’Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell’anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano della Performance, la Relazione deve essere approvata dall’organo esecutivo e validata dall’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione. La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III. (art. 14, commi 4, lettera c) e 6 del D. Lgs. n. 150/2009 e s. m.).

La relazione sulla performance viene redatta tenuto conto dei dati forniti dai Responsabili di Settore in relazione alle risorse economiche assegnate con il PEG 2016 ed agli obiettivi assegnati con il Piano degli obiettivi 2016 che si distinguono in “Obiettivi trasversali/organizzativi” di natura generale che riguardano tutta la struttura organizzativa ed “Obiettivi individuali” distinti per Settore.

### **Documenti di programmazione**

I documenti fondamentali traducono in termini pianificatori e programmatori le scelte dell’ente ai fini di valutare e misurare le performance.

Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), previsto dall’art. 170 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, è uno strumento di natura programmatoria a carattere generale che si compone di due sezioni: una sezione strategica che ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo (2014/2019) ed una sezione operativa con un orizzonte temporale pari a quello del bilancio di previsione che programma, su base triennale, gli obiettivi dell’Amministrazione ed è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 11 del 22.01.2016, nella stessa seduta di approvazione del Bilancio di Previsione 2016-2018

(deliberazione n. 12).

Il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) ed il Piano degli obiettivi (P.D.O.) definiscono le fasi di gestione della performance su base annuale e specificano l'assegnazione:

- 1) delle risorse finanziarie per l'espletamento delle attività di gestione;
- 2) delle risorse umane assegnate, degli obiettivi che devono guidare lo svolgimento delle attività attribuite ai singoli servizi ed il peso relativo;
- 3) delle responsabilità sullo svolgimento di quelle azioni operative che sono programmate;
- 4) degli indicatori di riferimento per la misurazione della performance.

Il P. E.G. ed il Piano degli obiettivi 2016 sono stati approvati, rispettivamente, con deliberazioni n. 11 del 22 gennaio 2016 e n. 84 del 1 giugno 2016.

## **Risultati della gestione 2016**

### Rendiconto 2016

La Relazione della Giunta al Rendiconto della gestione 2016 ha individuato i risultati a consuntivo delle attività svolte nell'anno di riferimento.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 31 maggio 2017 è stato approvato il Rendiconto della gestione finanziaria 2016.

Gli obiettivi organizzativi/trasversali – 2016 assegnati a tutti i Settori di attività, con indicazione delle finalità, degli indicatori di risultato e del peso sono stati valutati con il regolare svolgimento del processo valutativo come previsto dagli strumenti e regolamenti dell'Ente.

### Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'articolo 4 del D. Lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta) prescrive che tutte le pubbliche amministrazioni adottino, in coerenza con i contenuti del bilancio, un "sistema di misurazione e valutazione della performance" in relazione al complesso dell'ente, ai singoli settori, al singolo dipendente.

Il sistema è finalizzato a perseguire i seguenti obiettivi:

1. miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche;
2. crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri;
3. trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è basato sulla definizione e assegnazione di obiettivi da raggiungere in rapporto alle risorse affidate e sulla misurazione dei risultati attesi (performance) con valorizzazione del merito individuale.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente di Monticello Conte Otto è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 15 maggio 2014.

Si riportano di seguito le valutazioni di tutti gli obiettivi trasversali/organizzativi assegnati e relativa valutazione:

<b>Obiettivi trasversali/organizzativi</b>	<b>Peso</b>	<b>Risultato</b>
Obiettivo 1 - prevenzione corruzione	3	3
Obiettivo 2 - trasparenza	2	2
Obiettivo 3 - procedimenti amministrativi	2	2
Obiettivo 4 - firma digitale	3	3
Obiettivo 5 - controlli interni	5	5
*****		
percentuale obiettivi ragg. in centesimi 100%		

Seguono gli **obiettivi individuali** assegnati nel corso del 2016, articolati per Settore e relativa valutazione:

### **SETTORE AMMINISTRATIVO**

Obiettivo 6 sportello donna	peso 5	risultato 5
Obiettivo 7 regolamento isee	peso 8	risultato 5,6
Obiettivo 8 casi sociali	peso 4	risultato 4

Obiettivo 9 esumazione massiva	peso 5	risultato 5
Obiettivo 10 nuovo personale	peso 6	risultato 6
Obiettivo 11 premio Giacomo Zanella	peso 7	risultato 7
Obiettivo 12 concess aree cimit	peso 5	risultato 5
*****		
percentuale obiettivi ragg. in centesimi 95,64%		

#### SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Obiettivo 6 patto stabilità	peso 7	risultato 7
Obiettivo 7 regolam. contab peso 6* non valutabile		
Obiettivo 8 bilancio 2017/2019 DUP	peso 8	risultato 8
Obiettivo 9 rendiconto 2015	peso 8	risultato 8
Obiettivo 10 agg banche dati	peso 6	risultato 0
Obiettivo 11 calcoli IMU TASI	peso 8	risultato 8
Obiettivo 12 servizio pubblicità	peso 7	risultato 7
*****		
percentuale obiettivi ragg. in centesimi 89,83%		

\*stralciato

#### SETTORE TECNICO

Obiettivo 6 ecocentro	peso 8	risultato 7,2
Obiettivo 7 miglioramento sismico	peso 4	risultato 4
Obiettivo 8 PAT	peso 6	risultato 6
Obiettivo 9 zonizzazione acustica	peso 3	risultato 1,5
Obiettivo 10 esumazione massiva	peso 4	risultato 4
Obiettivo 11 impianti sportivi	peso 8	risultato 8
Obiettivo 12 completamento opere	peso 4	risultato 4
Obiettivo 13 disciplina commercio	peso 3	risultato 3
*****		
percentuale obiettivi ragg. in centesimi 95,82%		

#### **Rendicontazione**

A seguito di tale percorso, il nucleo di valutazione (verbale n. 1 del 20 giugno 2017) ha elaborato una considerazione di carattere generale e cioè che il livello medio di rispetto della pianificazione contenuta nel Piano degli obiettivi e delle performance – esercizio 2016 – è complessivamente elevato (media del 93,76%).

Le relazioni di ciascun Settore con l'indicazione ed il dettaglio delle diverse attività espletate nel corso del 2016, supportate dalla relativa documentazione, con gli obiettivi raggiunti, sono depositate presso l'ufficio segreteria.

#### **Validazione**

Il dott. Davide Penzo - Nucleo di Valutazione dei Comuni Associati di Breganze, Monticello Conte Otto, Sandrigo e Villaverla, nominato con provvedimento sindacale nr. 862 del 16.01.2015, dal Sindaco di Monticello Conte Otto - Comune capo convenzione, valida la presente relazione in data odierna.

Monticello Conte Otto li, 26 luglio 2017

Il Segretario comunale  
F. to Dott.ssa Caterina Tedeschi