



COMUNE DI
MONTICELLO CONTE
OTTO (VI)

RELAZIONE PERFORMANCE

ANNO 2017

Approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 63 del

27/06/2018

INDICE

1. INTRODUZIONE	pag. 3
2. GESTIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO	pag. 3
3. COERENZA CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	pag. 3
4. SISTEMA MISURAZIONE	pag. 4
5. OBIETTIVI 2017	pag. 4
6. RISULTATI DELLA GESTIONE ANNO 2017	pag. 7
7. PUBBLICAZIONE E VALIDAZIONE	pag. 8

1. INTRODUZIONE

Nell'ambito delle novità introdotte dalla riforma portata dal D.Lgs. n. 150/09, una di queste è rappresentata dalla Relazione sulla Performance, documento individuato dal legislatore quale conclusione del più generale Ciclo di Gestione della Performance (ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/09). Si tratta di uno strumento di rendicontazione diretto ad evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse allocate nell'anno precedente, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

In sostanza, la Relazione sulla Performance:

- ✓ rappresenta il documento di rendicontazione della performance, organizzativa ed individuale conseguita nell'anno di riferimento, nonché degli eventuali scostamenti generatisi rispetto alle attese previste nel piano;
- ✓ si articola per aree, in stretto raccordo con i contenuti del Piano della Performance;
- ✓ è sottoposta per l'approvazione alla Giunta;
- ✓ in caso di mancata adozione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

2. GESTIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO

Il Comune di Monticello Conte Otto ha approvato il Regolamento della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza del ciclo della Performance con Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 30/05/2013 ed il Sistema di misurazione delle performance del personale titolare di posizione organizzativa e dipendente con Deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 15/05/2014, mentre, ad oggi, è in corso di predisposizione il *Sistema di misurazione e valutazione della Performance, aggiornato ai nuovi contenuti del D.Lgs. n. 150/2009, come modificati dal D.Lgs. n. 74/2017.*

3. COERENZA CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Il Sistema di Misurazione della performance è alla base della predisposizione del Piano della performance che, unificato organicamente con il Piano degli obiettivi nel Piano esecutivo di Gestione, costituisce *il documento di rappresentazione della performance attesa, sia organizzativa che individuale, ha carattere programmatico, strategico ed operativo e si articola per aree/sezioni, intese come strutture organizzative e centri di responsabilità dell'ente.*

L'armonizzazione contabile introdotta negli enti locali dal D.Lgs. n. 118/2011e ss.mm. e ii., in particolare il principio contabile n. 10 relativo alla coerenza, ha di fatto modificato in gran parte il sistema di programmazione, introducendo il Documento Unico di programmazione (DUP) quale strumento cardine della pianificazione dell'Ente, sia strategica che operativa.

Alla luce di tale nuova disciplina, quindi, il Piano deve reinterpretare, in chiave di performance, gli obiettivi strategici, operativi ed esecutivi, i primi contenuti nella sezione strategica del DUP, i secondi nella sezione operativa e i terzi nel Piano esecutivo di gestione. Detta reinterpretazione è necessaria per sviluppare correttamente i misuratori e i target appropriati anche in relazione alla dimensione temporale propria di ciascuno degli elementi di articolazione (ciò consente di rinsaldare il legame con l'articolazione di Bilancio dove le "missioni" sono correlate agli obiettivi strategici ed i "programmi" agli obiettivi operativi del Documento unico di programmazione).

Il Piano della performance è unificato organicamente al Piano esecutivo di gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il Bilancio di previsione e con il Documento unico di programmazione e deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

In caso di mancata approvazione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Il nuovo modello prevede, quindi, che la performance organizzativa dell'ente nel suo complesso concerna l'orientamento dell'intera organizzazione al raggiungimento degli obiettivi che l'ente locale si è posto e che sono stati individuati attraverso il Piano della performance e rappresenta il risultato che l'organizzazione intende conseguire per la soddisfazione dei bisogni dei cittadini, coerenti con la strategia definita nella *mission* e nella *vision*.

Il Peg 2017, parte economico-finanziaria, del Comune di Monticello Conte Otto è stato approvato con

RELAZIONE PERFORMANCE 2017

Deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 01/03/2017.

Il Piano della performance-Piano degli obiettivi è stato approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 26/07/2017, successivamente modificata con Deliberazione della Giunta comunale n. 132 del 22/11/2017.

4. SISTEMA MISURAZIONE

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" – Area Responsabili con Pozione Organizzativa, prevede che la misurazione della performance rispetti quanto stabilito dall'art. 9 comma 1, ovvero:

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance Comunale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione all'interno dell'Ente, quindi, si fonda su di una scheda unica di valutazione all'interno della quale si articolano tutti gli elementi previsti come indispensabili (obiettivi, competenze e capacità, capacità di valutare, performance individuale e contributo alla performance organizzativa).

Nel dettaglio:

La sezione: **peso complessivo strategico del 60%** dedicata alla valutazione di due elementi previsti dal legislatore, vale a dire: **1) performance organizzativa** complessiva (prevenzione della corruzione, trasparenza e controlli interni); **2) performance individuale** e di area/settore di appartenenza.

Il sezione: va a completare il sistema con gli altri due elementi previsti dal legislatore, con un **peso strategico complessivo del 40%**. In tale sezione della scheda di valutazione individuale vengono inseriti Indicatori e Parametri atti a valutare competenze professionali e manageriali, capacità, abilità (skills), unitamente ad un elemento specifico qual è la capacità di valutare i collaboratori.

5. OBIETTIVI 2017

SEZIONE 1: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DI AREA (PESO COMPLESSIVO 60%)

AREA AMMINISTRATIVA

	Obiettivi	Peso	Totale
Performance organizzativa A)	01. Prevenzione della Corruzione, trasparenza e controlli interni	30	30
Performance individuale B)	01. Servizi scolastici - Attivazione e gestione procedura per la concessione del servizio della mensa scolastica	10	10
	02 Servizi Demografici - Unioni civili, coppie di fatto e divorzi in Comune: progetto di informazione alla cittadinanza dei nuovi servizi erogati dal Comune	10	10
	03. URP - Comunicazione e rapporti con le associazioni locali: progetto dell'URP che si propone di valorizzare e migliorare il sistema di comunicazione tra il Comune e il cittadino	15	15
	04. Personale - Gestione telematica delle presenze/assenze del personale: nuova modalità di gestione giuridica del personale, che evita l'accumulo di autorizzazioni cartacee ed accelera il processo di richiesta/autorizzazione	10	10
	05. Biblioteca Miglioramento del servizio erogato agli utenti della biblioteca, grazie all'implementazione del sistema di rete interbibliotecario, che consente di accedere agli e-book	15	15
	06 . Asilo Nido - Genitori al nido: progetto di accoglienza e coinvolgimento delle famiglie nelle attività del nido.	10	10
Totale performance A + B)			100

AREA TECNICA

	Obiettivi	Peso	Totale
Performance organizzativa A)	01. Prevenzione della Corruzione, trasparenza e controlli interni	30	30
Performance	01. Realizzazione Ecocentro intercomunale tra i Comuni di Monticello Conte Otto	15	15

RELAZIONE PERFORMANCE 2017

individuale B)	e Dueville		
	02. Interventi per il miglioramento sismico della sede municipale – blocco A e B	10	10
	03. Approvazione PAT (Copianificazione con la Provincia di Vicenza)	5	5
	04. Completamento “Campo da calcio”: (Illuminazione campo e sistemazione esterna) (obiettivo modificato)	10	10
	05. Opere Complementari al “Parco dell’Astichello”: (percorso Zanelliano)	5	5
	06. Rotatoria incrocio Via Chiesa-Via Parmesana	5	5
	07. Riqualficazione e valorizzazione di una porzione degli ex annessi di Villa Valmarana Bressan a Vigardolo (obiettivo modificato)	10	10
	08. Interventi di tipo attivo (dossi rallentatore) e passivo (box velox e speed check) per la moderazione del traffico veicolare	5	5
	09. Microzonazione sismica del territorio comunale e analisi della Condizione Limite di Emergenza (CLE) dell’insediamento urbano	5	5
	10. Campo di beach-volley (Frazione di Vigardolo)	5	5
Totale performance A) + B)			100

AREA CONTABILE

	Obiettivi	Peso	Totale
Performance organizzativa A)	01. Prevenzione della Corruzione, trasparenza e controlli interni	30	30
Performance individuale B)	01. Vincoli di finanza pubblica	10	10
	02. Mantenimento degli equilibri finanziari del bilancio	10	10
	03. Nuovo regolamento di contabilità ed economato (modificato obiettivo modificato Elaborazione bozza di bilancio di previsione 2018-2020 entro il 30/11/2017”	8	8
	04. Elaborazione e trasmissione al Ministero dell’Interno certificato bilancio e certificato conto consuntivo	4	4
	05. Rendicontazione periodica servizio economato e verifica di cassa	5	5
	06. Comunicazione trimestrale liquidazioni IVA	7	7
	07. Dichiarazione annuale I.R.A.P	8	8
	08. Bollettazione imu e tasi a domicilio dei contribuenti	10	10
	09. Affidamento della concessione dei servizi imposta di pubblicità e pubbliche affissioni	8	8
Totale performance A) + B)			100

SEZIONE 2: PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI COMPORAMENTI (PESO COMPLESSIVO 40%)

La performance individuale dei comportamenti è stata valutata dal Nucleo di valutazione sulla base della scheda di valutazione che è inserita nel vigente Sistema di valutazione e misurazione della Performance del Comune di Monticello Conte Otto.

6. RISULTATI DELLA GESTIONE ANNO 2017

Si indicano, di seguito, i risultati della gestione delle singole unità operative (*alias* Aree) nell'esercizio 2017, come si evince dalla valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, Dottor Penzo, contenuta nei verbali trasmessi al Comune di Monticello Conte Otto in data 22 giugno 2018 e protocollati al n. 8418 del 26/06/2018. Tale valutazione è stata elaborata sulla base delle relazioni prodotte dai singoli responsabili, conservate agli atti dell'Ente nonché delle risultanze del colloquio svolto con ciascuno di questi.

SEZIONE 1: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE E DI AREA MAX 60%

1) AREA AMMINISTRATIVA

Gli obiettivi assegnati all'Area sono stati raggiunti complessivamente al 59,4/60, pari al seguente punteggio espresso in centesimi: 99/100.

2) AREA TECNICA

Gli obiettivi assegnati all'Area sono stati raggiunti complessivamente al 54,858/60, pari al seguente punteggio espresso in centesimi: 91,43/100.

2) AREA CONTABILE

Gli obiettivi assegnati all'Area sono stati raggiunti complessivamente al 59,7/60, pari al seguente punteggio espresso in centesimi: 99,6/100.

SEZIONE 2: PERFORMANCE INDIVIDUALE/COMPORAMENTI MAX 40%

La valutazione dell'Organo Valutatore relativamente alla Performance Individuale dei Comportamenti ha dato il seguente risultato complessivo medio:

AREE	PESO %	RISULTATO MEDIO
1) AREA AMMINISTRATIVA 2) AREA TECNICA 3) AREA CONTABILE	40%	36,83% pai al 92,83%

* * * * *

Dalla valutazione della performance organizzativa e individuale (peso 60%) e della performance individuale/comportamenti (peso 40%) così come stabilito dal vigente Sistema di Misurazione e valutazione della Performance, il punteggio medio conseguito dai responsabili – posizioni organizzative è il seguente:

VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA	PUNTEGGIO MEDIO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DI AREA (peso 60)	58,00 %
PERFORMANCE INDIVIDUALE/COMPORAMENTI (peso 40)	36,83%
TOTALE	94,83%

7. PUBBLICAZIONE E VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente relazione sarà trasmessa al Nucleo di valutazione, Dottor Davide Penzo, Nucleo di Valutazione dei Comuni associati di Breganze, Monticello Conte Otto, Sandrigo e Villaverla al fine di acquisire da parte di questo la relativa validazione. Una volta approvata dalla Giunta comunale, la presente relazione sarà pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente"- sottosezione I livello- Performance- Sottosezione II livello- Relazione sulla performance.

RELAZIONE PERFORMANCE 2017

Monticello Conte Otto, 27 giugno 2018

Il Segretario comunale
Dott.ssa Elena Ruggeri

Firma omessa a mezzo stampa ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 39/1993

RELAZIONE PERFORMANCE 2017

Pervenuta al Comune di Monticello Conte Otto al n. 8733 del 3 luglio 2018

COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO (Vi)

VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ESERCIZIO 2017

Considerato:

1 Che il processo di valutazione dei responsabili di settore per l'esercizio 2017 ha avuto regolare svolgimento mediante:

- trasmissione da parte dei responsabili delle relazioni di rendicontazione sulla base degli obiettivi e risorse formalmente assegnati per l'esercizio 2017 con idonee deliberazioni giuntali;
- incontri individuali tra i responsabili stessi ed il Nucleo di Valutazione, che si sono regolarmente svolti appena disponibili le relazioni di rendicontazione, conformemente a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione;
- successivamente ai colloqui sono stati regolarmente forniti gli (eventuali) elementi di approfondimento e/o integrazione richiesti durante gli incontri con i responsabili.

2 Che dal processo di valutazione e dalla documentazione a supporto resa disponibile, è emerso come il livello medio complessivo di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il relativo Piano per l'esercizio 2017, sia stato elevato.

3 Constatato conseguentemente che il Nucleo di Valutazione ha già proceduto alla predisposizione della proposta di valutazione dei responsabili per l'esercizio 2017, a seguito della valutazione puntuale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio con gli idonei strumenti di programmazione.

4 Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 27/06/18 ad oggetto "approvazione relazione sulla performance".

Tutto ciò premesso, vista la documentazione agli atti, il Nucleo di Valutazione valida la relazione sulla performance del Comune di Monticello Conte Otto, di cui alla citata deliberazione giuntale.

Monticello Conte Otto, il 29/06/2018

f.to Il Nucleo di Valutazione