



COMUNE DI VAL LIONA

Provincia di Vicenza
Piazza Marconi, 1 36040 Val Liona (VI)
C.F. e P.IVA 04078130244
Tel. 0444 / 889989 – 889522 – 868037
Ufficio finanziario – tel. 0444/778107

RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017

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, 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.

L'ART. 8 del "Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance" vigente:

"1. La misurazione e valutazione della performance per i responsabili avviene mediante gli elementi contenuti nelle schede di valutazione, allegate sub "B", sub "C" e sub "D" e ricomprendono le seguenti aree di valutazione:

1^ AREA - grado di raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. assegnati - max 60% indennità;

2^ AREA – competenze e comportamenti – max 30% indennità;

3^ AREA – performance organizzativa – max 10% indennità;

2. Per quanto concerne la 1^ AREA di valutazione a ciascun responsabile vengono assegnati gli obiettivi come indicato ai precedenti articoli 25 e 29. A consuntivo, l'attribuzione dei punteggi deve consentire di capire se l'obiettivo è stato realizzato o no e, in quest'ultimo caso, quali siano le cause. In caso di risultato inferiore alle attese, il valutatore dovrà analizzarne le motivazioni e se, il livello delle prestazioni è dovuto a cause non imputabili al valutato, potrà anche attribuire il punteggio immediatamente superiore.

3. L'organo di valutazione può non tener conto del mancato conseguimento di un obiettivo se: a) la causa deriva da circostanze sopravvenute non imputabili al responsabile; b) il dipendente abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative all'amministrazione. In tal caso la giunta, sentito l'organo valutatore, assegnerà al responsabile uno o più nuovi obiettivi sostitutivi, da realizzare nella parte residuale dell'esercizio, che diverranno oggetto di valutazione. Gli obiettivi assegnati possono essere modificati in qualunque momento dell'anno, ma non oltre il 30 novembre.

4. Per quanto concerne la 2^ AREA di valutazione le capacità comportamentali e le competenze sono valutate dall'O.V., mediante compilazione della scheda sub "C", che tiene conto dei punteggi e della motivazione in essa indicate.

5. Per quanto concerne la 3^a AREA di valutazione attinente alla performance organizzativa, viene valutata dall'O.V. sentita la giunta e tenendo conto dei seguenti elementi: grado di soddisfazione dell'utenza, report scaturenti dai controlli interni e dal controllo di gestione, risultati delle eventuali verifiche del nucleo ispettivo, mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi e della performance di servizio. In particolare la performance di servizio si misura a seguito di compilazione da parte del responsabile della scheda allegata sub "D", redatta conformemente alle previsioni dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., che viene trasmessa all'O.V. entro 45 giorni dalla fine dell'esercizio e che consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale alla performance complessiva e rappresenta, quindi, l'anello di collegamento fondamentale per la misurazione della performance individuale.

4. La valutazione finale viene comunicata dall'O.V. al responsabile e approvata definitivamente dal sindaco. I responsabili entro 5 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione possono presentare osservazioni in forma scritta e richiedere un incontro con l'O.V. al fine confrontarsi sulla valutazione. A seguito di ciò l'O.V. può motivatamente confermare o modificare la propria valutazione".

Ricordato, altresì, che nel percorso valutativo gli elementi conoscitivi in base ai quali si deve esprimere il giudizio sono:

- ✓ verifica dei risultati conseguiti da ciascun Responsabile rispetto agli obiettivi strategici e gestionali assegnati, nonché agli indirizzi e alle iniziative degli amministratori;
- ✓ percezione dell'esito delle prestazioni professionale, sulla base di una dettagliata relazione del Responsabile stesso inerente il conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati nell'anno 2017;
- ✓ esito del controllo successivo di regolarità amministrativo e contabile, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del vigente Regolamento sui controlli interni.
- ✓ stato di attuazione degli obblighi di trasparenza, ai sensi degli artt. 44 e 46 del D.Lgs. n. 33/2013;
- ✓ valutazione da parte della Giunta comunale

* * * * *

Tutto ciò premesso, di seguito sono riportati gli obiettivi assegnati ai Responsabili con il Piano della Performance per l'esercizio 2017, approvato con delibera di G.C. n. 98 del 13/11/2017, corredati dal loro grado di raggiungimento.

Il grado di raggiungimento viene valutato prendendo in considerazione per ciascun Responsabile: a) la performance individuale (che rappresentano l'elemento centrale del Ciclo della Performance perché strettamente legata e coerente con la pianificazione di derivazione degli indirizzi strategici dell'Amministrazione); b) i comportamenti e le competenze (i comportamenti che riguardano le caratteristiche intrinseche della persona che si manifestano nell'attività lavorativa (iniziativa, autonomia, impegno integrazione, flessibilità, sicurezza, precisione, comunicazione, la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi ecc.); le competenze che attengono al bagaglio di conoscenze, esperienze, abilità, capacità acquisite dal valutato nel suo percorso formativo e lavorativo e che influiscono sulle azioni da adottare e causalmente su un determinato rendimento) c) la performance organizzativa (finalizzata a verificare la qualità del contributo personale assicurato alla performance dell'articolazione organizzativa dell'ente e le misure intraprese per evitare la corruzione).

Si prende atto della valutazione fatta dell'Organo valutatore per quanto concerne le tre Aree di valutazione della performance dei Responsabili di Area che ha dato il seguente risultato.

PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA ANNO 2017 (60% del 100%)

UNITÀ OPERATIVA AREA AMMINISTRATIVA (RESP. RAG. LAURA PISTORE)

Gli obiettivi assegnati all'Area sono stati raggiunti complessivamente al 100%.

I OBIETTIVI STRATEGICI –TRASVERSALI (PESO 10%del 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVO N. 1-ATTUAZIONE MISURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	10%	31.12.2017	RAGGIUNTO

II OBIETTIVO STRATEGICO –FUSIONE DEI COMUNI DI GRANCONA E SAN GERMANO DEI BERICI (PESO 25%del 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
AGGIORNAMENTO SIT (SUB PESO 60%DEL 25%) AGGIORNAMENTO AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE(40% DEL 25%)	25%	31.12.2017	RAGGIUNTO

III OBIETTIVO GESTIONALE- OBIETTIVI DI PEG (PESO 30% DEL 60%)

SETTORE SEGRETERIA, DEMOGRAFICI E COMMERCIO

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVI DI PEG	30%	31.12.2017	RAGGIUNTO

IV OBIETTIVO: ATTIVAZIONE IN VIA SPERIMENTALE CONTRIBUTI SPECIALI SETTORE SOCIALE (PESO 30% DEL 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
- <i>Bonus bebè anno 2017;</i> - <i>Primi passi anno 2017;</i> - <i>Crescere in Val Liona anno 2017</i>	30%	31.12.2017	RAGGIUNTO

V OBIETTIVO: CONTROLLO DI GESTIONE (5% DEL 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVO N. 7-COMPLETAMENTO TABELLA PER CONTROLLO DI GESTIONE ANNO 2017	5%	31.12.2017	RAGGIUNTO

UNITA' OPERATIVA AREA SERVIZI FINANZIARI
(RESP. RAG. GIANNA BELLINI)

Gli obiettivi assegnati all'Area sono stati raggiunti complessivamente al 97 %.

I OBIETTIVI STRATEGICI –TRASVERSALI (PESO 10%del 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVO N. 1-ATTUAZIONE MISURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	10%	31.12.2017	RAGGIUNTO

II OBIETTIVO STRATEGICO –FUSIONE DEI COMUNI DI GRANCONA E SAN GERMANO DEI BERICI (PESO 30%del 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
Approvazione del bilancio di previsione 2018/2020 entro il 31/12/2017- <i>Indicatori:</i> 100% in caso di approvazione del bilancio di previsione 2018/2020 entro il 31/12/2017; 90% in caso di approvazione dello schema di bilancio da parte della Giunta comunale entro il 31/12/2017	30%	31.12.2017	Raggiunto al 90% (27/30) in quanto lo schema di bilancio e' stato predisposto in tempo utile per l'adozione da parte della Giunta comunale, mentre per motivi non imputabili all'ufficio ragioneria non è stato possibile approvare lo schema entro il 31/12, bensì alla prima seduta utile del 2018, vale a dire in data 10/01/2018.

III OBIETTIVO STRATEGICO- OBIETTIVI DI PEG (PESO 30% DEL 60%)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVI DI PEG	30%	31.12.2017	RAGGIUNTO

IV OBIETTIVO: FORMAZIONE INVENTARIO DEL NUOVO COMUNE (PESO 25% DEL 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
lavoro di estrapolazione dati finanziari dei tre enti estinti al fine di aggiornare in maniera più analitica i conferimenti indicati nei conti del patrimonio. Inoltre la Responsabile dovrà supportare i tecnici incaricati per la riunificazione degli inventari e la riclassificazione dei conti patrimoniali.	25%	31.12.2017	RAGGIUNTO

V OBIETTIVO: CONTROLLO DI GESTIONE (5% DEL 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVO N. 7-COMPLETAMENTO TABELLA PER CONTROLLO DI GESTIONE ANNO 2017	5%	31.12.2017	RAGGIUNTO

**UNITA' OPERATIVA AREA TECNICA
(RESP. ING. EVELIN STORATO)**

Gli obiettivi assegnati all'Area sono stati raggiunti complessivamente al 97 %.

I OBIETTIVI STRATEGICI-TRASVERSALI (PESO 10% del 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVO N. 1-ATTUAZIONE MISURE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	10%	31.12.2017	RAGGIUNTO

II OBIETTIVO STRATEGICO -FUSIONE DEI COMUNI DI GRANCONA E SAN GERMANO DEI BERICI (PESO 30%del 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
Archiviare pratiche risalenti relative ai due Enti di Grancona e San Germano dei Berici (acquisizione sanante e pratica Brunello)	30%	31.12.2017	RAGGIUNTO complessivamente al 90%, pari ad un punteggio di 27/30, in quanto non tutti i singoli sub-obiettivi sono stati conclusi e, alcuni, non entro i termini previsti.

III OBIETTIVO STRATEGICO- OBIETTIVI DI PEG (PESO 35% DEL 60%)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
<u>OBIETTIVI DI PEG</u>	35%	31.12.2017	RAGGIUNTO

IV OBIETTIVO: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO POLIZIA URBANA E RURALE DEL COMUNE DEL VAL LIONA (PESO 20% DEL 60%)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
<u>NUOVO REGOLAMENTO POLIZIA URBANA E RURALE DEL COMUNE DEL VAL LIONA</u>	20%	31.12.2017	RAGGIUNTO

V OBIETTIVO: CONTROLLO DI GESTIONE (5% DEL 60% inteso come intero)

OBIETTIVO ASSEGNATO	PESO (%)	TERMINE ATTUAZIONE	ESITO VALUTAZIONE
OBIETTIVO N. 7-COMPLETAMENTO TABELLA PER CONTROLLO DI GESTIONE ANNO 2017	5%	31.12.2017	RAGGIUNTO

COMPETENZE E COMPORTAMENTI ANNO 2017 (30% del 100%)

Le competenze che attengono al bagaglio di conoscenze, esperienze, abilità, capacità acquisite dal valutato nel suo percorso formativo e lavorativo e che influiscono sulle azioni da adottare e causalmente su un determinato rendimento.

Le competenze sono state valutate dall'Organo Valutatore attraverso la compilazione della seguente scheda:

COMPILATORE O.V.					
PARAMETRI DI VALUTAZIONE					
Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del servizio;	1	2	3	4	5
Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze	1	2	3	4	5
Senso di appartenenza ed attenzione all'immagine dell'Ente	1	2	3	4	5
Conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro	1	2	3	4	5
Capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi "di sistema"	1	2	3	4	5
Arricchimento professionale e aggiornamento	1	2	3	4	5
Attitudine all'analisi ed all'individuazione - soluzione di problemi operativi	1	2	3	4	5
Attitudine alla direzione di gruppi di lavoro	1	2	3	4	5
Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori	1	2	3	4	5
Orientamento all'utenza	1	2	3	4	5
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	1	2	3	4	5
Capacità di affrontare situazioni impreviste	1	2	3	4	5
PUNTEGGIO TOTALE					

Al punteggio assegnato corrisponde il seguente giudizio motivazionale:

CAPACITÀ DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE LE REGOLE ED I VINCOLI DELL'ORGANIZZAZIONE SENZA INDULGERE IN FORMALISMI, PROMUOVENDO LA

QUALITÀ DEL SERVIZIO PUNTI da 0 a 5 -si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi

RISPETTO DEI TEMPI E SENSIBILITÀ ALLE SCADENZE PUNTI da 0 a 5 -si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'amministrazione sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma. Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

SENSO DI APPARTENZA ED ATTENZIONE ALL'IMMAGINE DELL'ENTE PUNTI da 0 a 5

CONOSCENZA DEGLI STRUMENTI E DEI METODI DI LAVORO PUNTI da 0 a 5

CAPACITÀ DI INTERAGIRE E LAVORARE CON GLI ALTRI RESPONSABILI PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI DI SISTEMA DELL'ENTE PUNTI da 0 a 5

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE E AGGIORNAMENTO PUNTI da 0 a 5 -si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali

ATTITUDINE ALL'ANALISI ED ALL'INDIVIDUAZIONE E SOLUZIONI AI PROBLEMI OPERATIVI PUNTI da 0 a 5 -si valuta la capacità di individuare soluzioni innovative e migliorative ai problemi e di verificare puntualmente il grado di coerenza delle soluzioni ai problemi con le coordinate del contesto

ATTITUDINE ALLA DIREZIONE DI GRUPPI DI LAVORO PUNTI da 0 a 5 si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si deve verificare l'impiego di tecniche di negoziazione e mediazione all'interno del gruppo al fine di minimizzare i conflitti interpersonali e ad ottenere una maggiore condivisione degli obiettivi e una maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro

CAPACITÀ DI OTTIMIZZARE LA MICRORGANIZZAZIONE, ATTRAVERSO LA MOTIVAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DEI COLLABORATORI PUNTI da 0 a 5 si valuta la capacità di coinvolgere nelle fasi di progettazione e realizzazione delle iniziative i propri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentano la responsabilizzazione dei collaboratori, introducendo un sistema articolato di controllo della gestione delle attività sviluppate

ORIENTAMENTO ALL'UTENZA PUNTI da 0 a 5 si valuta la capacità di assicurare all'utenza o ai propri interlocutori esterni all'amministrazione una risposta adeguata, nel quadro dell'espletamento ordinario dell'attività di servizio, introducendo sistemi di analisi del grado di soddisfacimento esterno dei propri servizi in grado di orientare lo sviluppo del servizio

CAPACITÀ DI AFFRONTARE SITUAZIONI IMPREVISTE PUNTI da 0 a 5

CAPACITÀ DI VALUTAZIONE DEI PROPRI COLLABORATORI PUNTI da 0 a 5 misura la capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei punteggi assegnati

La valutazione dell'Organo Valutatore relativamente alle Competenze e Comportamenti ha dato il seguente risultato medio:

AREE	PESO %	RISULTATO MEDIO
<u>U.O. 1^ 2^ e 3^</u>	30%	29,5% pari al 98,33%

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2017

(10% del 100%)

Questa parte del piano della *performance* è finalizzata a verificare la qualità del contributo personale assicurato alla *performance* dell'articolazione organizzativa dell'ente.

La performance organizzativa è stata misurata dall'O.V. tenendo conto dei seguenti elementi: grado di soddisfazione dell'organo esecutivo, report scaturenti dai controlli interni, rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ed eventuali provvedimenti disciplinari irrogati.

Il risultato finale mantiene standard di qualità complessivamente elevati.

* * * * *

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI RESPONSABILI – POSIZIONI ORGANIZZATIVE- ANNO 2017

Dalla valutazione della performance organizzativa (peso 10%), della performance individuale e di area (peso 60%) e delle competenze e comportamenti (peso 30%), così come stabilito dal Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance, approvato può essere determinato il punteggio medio conseguito dai responsabili – posizioni organizzative.

VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA	PUNTEGGIO MEDIO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 10)	9
PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI AREA (peso 60)	58,8
COMPETENZE E COMPORAMENTI (peso 30)	29,5
TOTALE	97,30

La valutazione media conseguita dai responsabili per l'anno 2017 risulta essere così uguale a 97,30 punti su 100.

La presente relazione sarà trasmessa al Nucleo di valutazione 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.

Val Liona, 20/06/2018

Il Segretario comunale
Dottor Francesco Tornambè