



COMUNE DI ZOVENCEDO

Provincia di Vicenza

Via Roma 6 – 36020 Zovencedo (Vi)

Tel. 0444893065 – Fax 0444893389

PEC: zovencedo.vi@cert.ip-veneto.net – E-MAIL info@comune.zovencedo.vi.it

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;
- ✓ viene elaborata dall'Organo di valutazione;
- ✓ è sottoposta per l'approvazione alla Giunta;
- ✓ in caso di mancata adozione è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

L'ART. 30 del "Regolamento per le gestione, misurazione e valutazione della performance" approvato con D.G.C. n. 64 del 27.10.2015 vigente per l'anno 2017 statuisce:

"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^ 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.

6. 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.

* * * * *

Tutto ciò premesso, di seguito sono riportati gli obiettivi assegnati ai Responsabili con il Piano della Performance per l'esercizio 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).

Tutto ciò premesso 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%)

AREA 1^

Gli obiettivi assegnati all'Area 1^ sono stati raggiunti complessivamente al 99,17%.

Fra le altre cose essi hanno permesso all'Ente di:

- curare al meglio la gestione generale dell'Amministrazione (indennità di carica e gettoni di presenza Amministratori, compenso Revisore, competenze erogate al personale dipendente, acquisto di beni e servizi per l'apparato burocratico) e le altre spese di carattere generale.
- monitorare la spesa del personale durante l'anno.

AREA 2^

Gli obiettivi assegnati all'Area 2^ sono stati raggiunti complessivamente al 88,33%.

- portare al completamento o ad avanzamento una serie di opere pubbliche;
- oltre ad altre attività ordinarie.

COMPETENZE E COMPORTAMENTI ANNO 2017

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

CAPACITA' 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 0 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 0 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

CAPACITA' 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
AREA 1^ E 2^	30%	26,41

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2017

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.

L'Organo Valutatore concluse le verifiche al fine di assegnare un punteggio relativo alla performance organizzativa ha riconosciuto a ciascun responsabile di area una valutazione pari al 90% del livello massimo conseguibile.

* * * * *

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

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

VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA	PUNTEGGIO MEDIO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 10%)	9
PERFORMANCE INDIVIDUALE DI AREA (peso 60%)	56,25
COMPETENZE E COMPORTAMENTI (peso 30%)	26,41
TOTALE	91,66

La valutazione media conseguita dai responsabili per l'anno 2017 risulta essere così uguale a 91,66 punti su 100.

Zovencedo, 29.05.2018

**F.to Il Segretario Comunale
Dott.ssa Cristina Floriani**