

COMUNE DI ZERMEGHEDO

Provincia di Vicenza

Relazione sulla performance

Esercizio 2017

1. Presentazione della Relazione e Indice

La Relazione sulla *performance*, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b), del D.lgs. 27.10.2009, n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*. Essa è uno strumento fondamentale di comunicazione e va pubblicata sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Secondo le linee guida della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio (*cfr.* delibera n. 5/2012).

La Relazione viene approvata, entro il 30 giugno di ciascun anno, dalla Giunta comunale e validata dall'Organismo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs. 150/2009.

Il ciclo di gestione della *performance* del Comune di Zermeghedo è realizzato, in attuazione del piano di mandato, dal Documento unico di programmazione e dal piano esecutivo di gestione/piano della *performance*, e si conclude con la presente Relazione sulla *performance*.

Ciascuno di questi strumenti, pur essendo collegati tra loro, operano ad un livello di pianificazione/programmazione diverso: il piano/programma di mandato definisce la *mission* dell'ente per il periodo quinquennale del mandato, il Documento unico di programmazione definisce le azioni strategiche e operative, il piano esecutivo di gestione/piano della *performance* collegano le macro azioni generali alle azioni operative.

In particolare, il piano esecutivo di gestione del 2017, che assorbe e contiene il piano dettagliato degli obiettivi, definisce in modo puntuale i responsabili, gli *stakeholder*, i tempi di realizzazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne la realizzazione. Gli indicatori riportano, inoltre, il valore di raggiungimento atteso e l'unità di misura. In assenza di standard nazionali o regionali ai quali fare riferimento, la maggior parte di indicatori è di *output*, vale a dire di misurazione della realizzazione dell'obiettivo, e non del relativo esito (e impatto) sulla collettività.

Con la Relazione sulla *performance* si rendono noti, quindi, i risultati raggiunti dagli obiettivi del piano esecutivo di gestione, mediante gli indicatori individuati che permettono di misurare in modo chiaro e trasparente il livello di raggiungimento.

La presente Relazione contiene, dunque, l'illustrazione dei risultati della gestione del 2017, che si è conclusa con il raggiungimento di gran parte degli obiettivi contenuti nel piano esecutivo di gestione, e si articola secondo il seguente indice:

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni
 - 2.1. Il contesto esterno di riferimento
 - 2.2. L'amministrazione
 - 2.3. I risultati raggiunti
 - 2.4. Anticorruzione, trasparenza e controlli interni. Rinvio
3. Il processo di redazione della relazione sulla *performance*
 - 3.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
 - 3.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*
4. Tabelle
5. Allegato: Verbale del Nucleo di Valutazione del 12 giugno 2018, prot. n. 3680.

Il Sindaco
f.to Luca Albiero

Il Segretario generale
f.to Pasquale Finelli

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni

2.1. Il contesto esterno di riferimento

Le amministrazioni locali operano ormai da anni in un contesto caratterizzato da scarsità di risorse disponibili, da limitazioni nell'approvvigionamento di beni e servizi, da vincoli della spesa di personale e da un sostanziale blocco del *turn-over*, e da vincoli derivanti dal patto di stabilità interno che limita la spesa per investimenti.

La presenza dei vincoli sopra elencati impone la definizione di strategie di razionalizzazione per rendere più efficiente l'azione amministrativa.

Infatti, negli atti di programmazione del 2017 sono contenuti diversi obiettivi finalizzati ad una gestione più efficiente dei servizi, al contenimento della spesa, al mantenimento di standard di qualità.

2.2. L'amministrazione

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico.

La struttura organizzativa comunale nel 2017 si presentava suddivisa in tre aree, definite come unità organizzative di massima dimensione, costituite da insiemi integrati, omogenei e autonomi di servizi. All'interno delle aree operano i servizi, definiti come unità organizzative di secondo livello, costituenti articolazioni dei settori e dipendenti dai settori o dal segretario generale, oppure autonomi. All'interno dei servizi operano, infine, gli uffici, definiti come unità organizzative semplici di terzo livello.

A ciascuna area è preposto un responsabile titolare di posizione organizzativa.

Al vertice della struttura è collocato il segretario generale, che sovrintende all'organizzazione e alla gestione del Comune con lo scopo di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo, secondo le direttive impartite dal Sindaco, esercitando i compiti previsti dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti comunali.

L'organigramma dell'ente nel 2017 prevede al vertice il segretario generale.

La struttura è poi così articolata:

- Area amministrativa e tributi
- Area contabile ed economico-finanziaria
- Area tecnica

Il personale dipendente è assegnato alle aree secondo la seguente tabella:

Area	Numero unità di personale
Area amministrativa e tributi	2
Area contabile ed economico-finanziaria	2
Area tecnica	2

2.3. I risultati raggiunti

Il giorno 12 giugno 2018 il Nucleo di Valutazione – NdV ha effettuato la misurazione e valutazione delle *performance* del 2017 (*cfr.* verbale allegato alla presente Relazione), verificando e certificando il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali dei responsabili di area, secondo il vigente sistema di valutazione.

La retribuzione di risultato viene attribuita in esito al processo di misurazione e valutazione della *performance*, che prevede, in una prima fase, la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, e in una seconda fase, consistente nella compilazione di una scheda di valutazione.

Il risultato della *performance* del 2017 è riportato nelle tabelle che seguono. A livello di ente la *performance* si attesta al 86,11 % di raggiungimento degli obiettivi, come certificato dal NdV, in aumento rispetto alla *performance* del 2016, attestata al 85,56%.

Tabelle - “Obiettivi”

Obiettivo trasversale di performance organizzativa

Responsabile: dott. Pasquale Finelli

Descrizione obiettivo	Ambito obiettivo	Livello atteso di risultato	Livello minimo	Livello massimo	Indicatori di performance	Risultato ottenuto
01.10.01 – alimentare la cultura della legalità e della buona amministrazione	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	Realizzati	100%
Alimentare la cultura della buona amministrazione	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	Realizzati	100%

AREA AMMINISTRATIVA E TRIBUTI

Responsabile: Leila Mazzocco

Descrizione obiettivo	Ambito obiettivo	Livello atteso di risultato	Livello minimo	Livello massimo	Indicatori di performance	Risultato ottenuto
Modifica della durata dei contratti di concessione di loculi	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	Realizzati	100%
Digitalizzazione sistematica atti di stato civile comprensivi di annotazioni e digitalizzazione dei documenti dei nuovi residenti	Digitalizzazione	100%	80%	100%	Realizzati	100%
Servizio di sollecito pagamenti non effettuati nel termine previsto	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	Realizzati	100%

AREA CONTABILE ED ECONOMICO-FINANZIARIA

Responsabile: Ivana Ghiotto

Descrizione obiettivo	Ambito obiettivo	Livello atteso di risultato	Livello minimo	Livello massimo	Indicatori di performance	Risultato ottenuto
Predisposizione regolamento di contabilità	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	-	0

adeguato al Decreto Legislativo 118/2011 per l'approvazione del medesimo da parte del Consiglio Comunale						
Biblioteca di Zermeghedo – riordino del catalogo libri sezione ragazzi in conseguenza dell'adozione del nuovo programma CLAVISNG – adottato dalla rete bibliotecaria vicentina	Digitalizzazione	100%	80%	100%	Realizzati	100%
Attivazione della trasmissione telematica dei flussi firmati digitalmente in regime di OIL (Ordinativo Informativo Locale)	Digitalizzazione	100%	80%	100%	Realizzati	100%

AREA TECNICA

Responsabile: Rino Franchetti

Descrizione obiettivo	Ambito obiettivo	Livello atteso di risultato	Livello minimo	Livello massimo	Indicatori di performance	Risultato ottenuto
Predisposizione regolamento comunale sull'uso dei prodotti fitosanitari	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	Realizzati in parte	95%
Informatizzazione archivio delle pratiche edilizie vecchie, dall'anno 1956 all'anno 1996	Digitalizzazione	100%	80%	100%	Realizzati	100%
Approvazione Variante 2 al Piano degli Interventi	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	Realizzati	100%

2.4. Anticorruzione, trasparenza e controlli interni. Rinvio

Con riferimento alle attività relative agli ambiti della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità e dei controlli interni si rinvia alle relazioni, attestazioni e certificazioni contenute nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune, sotto-

sezione di 1° livello “Altri contenuti – corruzione”, nonché a quanto certificato dal Nucleo indipendente di valutazione nell’allegato verbale del 12 giugno 2018.

3. Il processo di redazione della relazione sulla *performance*

3.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La presente Relazione sulla *performance* è stata predisposta dal segretario generale, dott. Pasquale Finelli.

La Relazione è stata predisposta in esito ad un processo che vede coinvolti il Sindaco e la Giunta comunale, il segretario generale, il Nucleo di Valutazione, e i responsabili di area.

3.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

La riforma introdotta con il D.lgs. 150/2009 ha avuto un impatto positivo sulla struttura dell’ente, in quanto ha favorito il perfezionamento di un sistema di gestione articolato per fasi di programmazione, controllo, concomitante e successivo, rendicontazione e valutazione finale.

4. Tabelle

Tabella 1 - “Documenti del ciclo”

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	23/11/2015	24.11.2015	24/09/2016	http://www.comune.zermeghedo.vi.it/amministrazione-trasparente/sistema-misurazione-valutazione-della-performance#
Piano esecutivo di gestione del 2017	10/06/2017	13/06/2017	13/06/2017	http://www.comune.zermeghedo.vi.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance#
Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità	21/02/2017	18/03/2017	18/03/2017	http://www.comune.zermeghedo.vi.it/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/Piano-triennale-prevenzione-corruzione-Aggiornamento-2017-2019.pdf

Tabella 2 - “Categorie di personale oggetto della valutazione individuale”

-----	Personale valutato	Periodo valutazione (mm/aaaa)	Valutazione ancora in corso (SI/NO)	Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio
Responsabili di area – P.O.	3	12/2017	NO	100%
Dipendenti	3	12/2017	NO	100%

Tabella 3 - “Peso (%) dei criteri di valutazione”¹

-----	Contributo alla performance complessiva dell’amministrazione	Obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	Capacità di valutazione differenziata dei collaboratori	Obiettivi individuali	Obiettivi di gruppo	Contributo alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza	Competenze/compertamenti professionali e organizzativi posti in essere
Responsabili di area – P.O.	20	50	5	-----	-----	-----	25
Dipendenti	10	-----	-----	-----	-----	60	30

Tabella 4 - “Distribuzione del personale per classi di punteggio finale”

-----	Punteggio (valore assoluto) 100-90	Punteggio (valore assoluto) 89-60	Punteggio (valore assoluto) inferiore al 60
Responsabili di area – P.O.	2	1	-
Dipendenti	3	0	-

¹ Da scheda di valutazione.

Tabella 5 - “Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo”

	Sì	No	(se sì) indicare i criteri	(se no) motivazioni	Data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Segretario generale		X		Non partecipa alla distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo	
Responsabili di area – P.O.	X		Partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato secondo il vigente sistema di valutazione		11.12.2017
Dipendenti	X		Quelli previsti dal contratto integrativo e dal sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>		11.12.2017

5. Allegato

Prot. n. 3680 del 12/06/2018

Verbale n. 1/2018

OGGETTO: misurazione e valutazione delle *performance* del 2017.

Il giorno 12 giugno 2018, nell'ufficio del segretario generale, si è svolta una seduta del Nucleo di Valutazione in composizione monocratica (d'ora in poi NdV), costituito dalla dott.ssa Emanuela Ghiotto, nominata con deliberazione della Giunta comunale nr. 30 del 07/05/2018, assistito dal segretario generale con funzioni di verbalizzante. Il NdV procede in questa sessione all'attività di valutazione delle *performance* del 2017.

PREMESSA

Il NdV è previsto dall'art. 46 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come da ultimo modificato ed integrato con deliberazione della Giunta comunale nr. 3 del 14/01/2015.

Con deliberazione del Commissario straordinario n. 5 del 23.11.2015, è stato adottato il nuovo Sistema di valutazione della *performance* del Comune.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 10/06/2017 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione del 2017 (d'ora in poi PEG/2017).

Il NdV ha acquisito la documentazione organizzativa (Statuto comunale, Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, Dotazione organica del personale, Contratto collettivo nazionale di lavoro, Contratto collettivo decentrato integrativo) e amministrativo-contabile (Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2017 e relativi allegati, Regolamento di contabilità).

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Conformemente a quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, il presente referto ha per oggetto la misurazione e la determinazione dello stato di attuazione degli obiettivi del 2017, nonché la proposta di valutazione dei responsabili di area, titolari di posizione organizzativa, in funzione della erogazione della retribuzione di risultato spettante.

La determinazione dello stato di attuazione degli obiettivi costituisce anche il presupposto per la erogazione della produttività al personale.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Si rinvia al nuovo Sistema di valutazione della *performance* del Comune di cui alla deliberazione del Commissario straordinario n. 5 del 23.11.2015.

ATTIVITA' DI VALUTAZIONE

Il NdV ha acquisito i *report* sull'attività predisposti dai responsabili di area.

La valutazione tiene conto dei risultati conseguiti dalle varie aree e servizi in riferimento ai programmi e agli obiettivi contenuti nel PEG del 2017.

Va rilevato che il NdV tiene conto degli obiettivi nel complesso assegnati a ciascuna area, nonché dell'obiettivo di *performance* organizzativa.

Il NdV provvede, pertanto, all'esame dei report sull'attività delle aree.

Per ciascuna area vengono esaminate le attività, gli obiettivi e gli indicatori di attività e di risultato predefiniti nel PEG 2017. Vengono esaminate le singole schede obiettivo gestionale da cui risulta il

report dell'attività realizzata con riferimento ai risultati attesi, ai risultati ottenuti, all'eventuale scostamento ed alla percentuale di realizzazione.

OBIETTIVO TRASVERSALE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il NdV dà atto che l'obiettivo trasversale relativo al conseguimento della cultura della legalità e della buona amministrazione è stato raggiunto con un livello di *performance* pari al 100%.

AREA AMMINISTRATIVA - (Responsabile Mazzocco rag. Leila).

Il NdV esamina le schede di *report*.

In esito all'esame comparativo tra gli obiettivi assegnati e quanto effettivamente realizzato, si rileva che i risultati sono in linea con le performance attese: per cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi viene determinata nella misura del 100%.

AREA CONTABILE - Economico-finanziario (Responsabile Ghiotto rag. Ivana).

Il NdV esamina le schede di *report*.

In esito all'esame comparativo tra gli obiettivi assegnati e quanto effettivamente realizzato, si rileva il mancato raggiungimento dell'obiettivo nr.1: per cui la percentuale di raggiungimenti viene determinata nella misura del 60%.

AREA TECNICA - (Responsabile Franchetti geom. Rino).

Il NdV esamina le schede di *report*.

In esito all'esame comparativo tra gli obiettivi assegnati e quanto effettivamente realizzato, si rilevano lievi scostamenti rispetto alla performance attese: per cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi viene determinata nella misura del 98,33%.

RISULTATO DEFINITIVO: a livello di ente, la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi viene determinata nella misura dell'86,11%.

RETRIBUZIONE di RISULTATO dei RESPONSABILI di AREA

Determinato per ciascuna area il grado di raggiungimento degli obiettivi, vengono svolti i colloqui di valutazione e compilate le proposte di valutazione dei responsabili di area, titolari di posizione organizzativa, utilizzando le apposite schede, da inoltrare al Sindaco per la valutazione finale e per la determinazione dell'importo effettivo della retribuzione di risultato spettante a ciascun valutato, secondo quanto previsto dal nuovo Sistema di valutazione della *performance*.

Successivamente le schede di valutazione vengono notificate ai soggetti valutati, che le sottoscrivono per ricevuta.

Le schede di valutazione vengono, infine, consegnate al responsabile del servizio del personale per gli adempimenti di competenza.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Determinato per ciascuna area il grado di raggiungimento degli obiettivi, è erogabile la produttività al personale secondo quanto disposto dal sistema di valutazione e dal contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 11/12/2017 per il 2017.

CERTIFICAZIONI DIVERSE

Il NdV assume la relazione finale, redatta dal segretario generale, sull'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa dell'anno 2017 prendendo atto che l'attività di controllo ha evidenziato una diffusa e sostanziale conformità alla legge e ai regolamenti dell'attività amministrativa dell'Ente.

Pertanto, dà atto che il risultato positivo dell'attività di controllo successivo degli atti non incide sulla valutazione dei responsabili di area, titolari di posizione organizzativa.

Il NdV, inoltre, certifica,

- a) il corretto funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, e dei controlli interni del Comune di Zermeghedo;
- b) il corretto svolgimento nel Comune di Zermeghedo dei processi di misurazione e valutazione, nonché il coerente utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009 alle disposizioni del decreto legislativo medesimo, ai contratti collettivi nazionali e integrativi, ai regolamenti interni dell'Ente;
- c) l'assolvimento da parte del Comune di Zermeghedo degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità previsti dal D.lgs. 33/2013.

CONCLUSIONI

Il presente referto viene comunicato al Sindaco e alla Giunta comunale, ai capigruppo consiliari ed alla responsabile del servizio del personale per gli adempimenti di competenza.

Il Nucleo di Valutazione
f.to dott.ssa Ghiotto Emanuela

Il segretario verbalizzante
f.to dott. Pasquale Finelli