



**COMUNE DI CALVENE**

**Provincia di Vicenza**

**Relazione sulla Performance - Esercizio 2018**

Approvata con deliberazione di G.C. n. 23 in data 22 maggio 2019

## 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, in attuazione 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.

L’Amministrazione Comunale ha approvato i “Criteri generali per l’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”, con delibera di Consiglio comunale n. 63 del 16 dicembre 2010. E’ in corso la procedura per l’approvazione del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance.

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 e' 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.).

L'organo di valutazione del Comune di Calvene è il nucleo di valutazione costituito in forma associata con il Comune di Caltrano e nominato con decreto del Sindaco di Caltrano prot. n. 3171 del 29.06.2018 per il periodo 1.07.2018 – 30.06.2021.

#### **DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE**

Il ciclo della performance posto in essere per l'esercizio 2018 è stato attivato sulla base dei seguenti atti amministrativi adottati dall'Amministrazione Comunale:

Deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 24 luglio 2014 ad oggetto "Linee programmatiche di mandato" 2014/2019;

Deliberazione di consiglio comunale n. 34 in data 4.12.2017 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2018/2019/2020 e il D.U.P.;

Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 in data 22.01.2018 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) - anno 2018, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché la delibera di G.C. n. 53 del 8.10.2018 con cui è stato approvato il Piano degli obiettivi 2018.

Inoltre,

Deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 19.11.2012 con cui, tra l'altro, è stata aggiornata la dotazione organica di Calvene, approvata con deliberazione di G.C. n. 87/2006, confermandone la consistenza di n. 10 posti; deliberazione di G.C. n. 8 del 19.02.2018 ad oggetto: "Modifica del Programma del fabbisogno del personale anni 2018/2020" e Programma assunzioni 2018".

#### **ASSETTO ORGANIZZATIVO**

L'organizzazione generale si rispecchia nel Piano esecutivo di gestione dell'anno 2018 (PEG) approvato con il provvedimento suindicato, con i seguenti Centri di responsabilità:

<b>P.E.G. 2016 – Centri di responsabilità</b>	<b>Responsabili di Aree</b>
Area Amministrativa e Tributi	Daniela Sartori
Area Finanziaria	Matteo Pierobon – dipendente di Camisano Vicentino (VI) utilizzato per n. 6 ore settimanali
Area Tecnica Urbanistica – Edilizia privata	Giovanni Pozzan
Area Tecnica Lavori pubblici	Lisa Collareda dipendente di Castelgomberto (VI) utilizzato per n. 4 ore settimanali

Il Regolamento sull'ordinamento comunale degli uffici e dei servizi è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 58 dell'8.09.2011, modificato con deliberazioni di G.C. n. 63 del 24.07.2014 e n. 4 del 26.01.2015.

Al numero delle aree corrisponde un eguale numero di posizioni organizzative, a seguito di attribuzione delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000 con decreti del Sindaco.

Gli obiettivi relativi alla gestione 2018, suddivisi nella struttura organizzativa e di PEG indicata in precedenza, sono allegati al Piano degli obiettivi 2018.

L'organigramma del personale dipendente nell'anno 2018 era il seguente:

### Segreteria comunale convenzionata

Il servizio di Segreteria comunale è svolto in convenzione con i comuni di Romano d'Ezzelino e Caltrano (VI) dal 1.11.2017 fino al 31.10.2022. Il Segretario comunale presta servizio a Calvene per n. 5 ore settimanali.

### Personale dipendente al 31.12.2018

Organigramma: n. 4 Aree di attività; n. 4 dipendenti, di cui n. 3 a tempo pieno e n. 1 a tempo parziale (n. 20 ore settimanali):

Area di attività	Responsabile/Posizione organizzativa	Istruttore direttivo contabile	Istruttore amministrativo/tecnico amministrativo	Collaboratore tecnico	Utilizzo personale in Convenzione con altri Comuni (art. 14 CCNL 22.01.2004)
1. Amministrativo-Trib.	n. 1 "Istruttore direttivo amministrativo - Cat. D1 - rapporto di lavoro a tempo pieno	////	n. 1 Istruttore amministrativo - Cat. C - rapporto di lavoro a tempo pieno	/////	/////
2. Economico-Finanz.	/////	n. 1 unità "Istruttore direttivo contabile - Cat. D1 - rapporto di lavoro a tempo parziale per n. 20 ore settimanali	/////	/////	<u>Dipendente di altro comune:</u> n. 1 figura professionale "Istruttore direttivo contabile" dipendente del Comune di Camisano Vicentino (VI) a cui sono state affidate le funzioni di Responsabile/Posiz.e organizzativa
3. Tecnica/Lavori pubblici	<u>Dipendente di altro Comune:</u>  1. Funzioni assegnate a dipendente del Comune di Castelgomberto per n. 4 ore settimanali.			<u>Dipendente di altro Comune:</u>  1 "Istruttore tecnico amministrativo" - Cat. C - a tempo parziale per n. 18 ore settimanali dipendente di San Vito di Leguzzano	
4. Tecnica/Urbanistica/Edilizia Privata	n. 1 "Istruttore direttivo tecnico" - Cat. D1 - rapporto di lavoro a tempo pieno				

### SERVIZI EROGATI DALL'ENTE

Il quadro normativo in argomento, come evidenziato, conferma un processo nel quale la valutazione delle performance individuali e organizzative/trasversali sono elementi efficaci di stimolo al miglioramento continuo dei processi e dei servizi della pubblica amministrazione .

I Responsabili delle Aree di Calvene, sono i dipendenti apicali/posizioni organizzative (area Amministrativa/tributi, area economico-finanziaria, area tecnica lavori pubblici e area tecnica urbanistica-edilizia privata), sono responsabili delle risorse umane e della qualità e quantità dei servizi offerti alla cittadinanza.

Sempre di più i sistemi di valutazione nella pubblica amministrazione tendono ad abbandonare quei principi di carattere generalistico per avvicinarsi alla cultura tipica di valutazione degli obiettivi vigente nel settore privato.

### **SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel P.E.G. e nel Piano degli obiettivi/Piano della performance che costituisce il documento programmatico su cui si fonda la valutazione ed ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi trasversali/organizzativi assegnati a tutte le Aree, assegnando a ciascun obiettivo, un peso specifico al fine della valutazione dell'importanza del risultato raggiunto;
- individuazione di obiettivi specifici per ciascuna Area in relazione alle finalità poste dall'Amministrazione comunale, assegnando a ciascun obiettivo un peso specifico al fine della valutazione dell'importanza del risultato.

Inoltre gli obiettivi sono stati distinti in obiettivi di miglioramento e obiettivi di mantenimento del livello della performance.

### **CONCLUSIONI**

A seguito delle valutazioni effettuate sugli obiettivi raggiunti e sul comportamento dei Responsabili di Aree, utilizzando a tal fine apposita scheda di valutazione, si conferma il mantenimento degli standard qualitativi dei servizi erogati dal Comune di Calvene, a fronte delle numerose incombenze richieste dall'attività ordinaria.

Altro elemento di continuità rispetto agli anni passati è il costante contatto diretto e lo stretto rapporto di collaborazione tra organi politici e dipendenti, favorito dalle modeste dimensioni organizzative dell'ente. Tale circostanza riduce al massimo i tempi di risposta rispetto agli indirizzi espressi, tanto da eliminare spesso il passaggio della formalizzazione dell'obiettivo a livello programmatico. La conseguenza è che i documenti programmatici registrano una quantità di obiettivi e finalità sensibilmente minori rispetto a quelli realmente raggiunti.

In conclusione, per i motivi sopra evidenziati, anche il semplice mantenimento degli attuali standard qualitativi dei servizi erogati dall'ente risulta, secondo questa amministrazione, un obiettivo di performance soddisfacente.

A completamento della presente relazione si riporta nell'allegato sub. A) il riepilogo dettagliato degli obiettivi raggiunti e il relativo peso specifico attribuito, precisando che tali risultati sono stati analizzati e validati dal Nucleo di Valutazione come risulta dai verbali n. 2 e 3 in data 22.05.2019.

Calvene 13.05.2019



L'Ufficio Ragioneria/Servizio personale