**COMUNE DI NOGAROLE
VICENTINO**
Provincia di Vicenza

Relazione sulla performance
Esercizio 2016

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 Nogarole Vicentino 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 2016, 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 2016, 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 15 novembre 2017

Il Sindaco
f.to Romina Bauce

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 2016 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 2016 si presentava suddivisa in due settori, costituiti da insiemi integrati, omogenei e autonomi di servizi. All'interno dei settori operano i servizi e gli uffici, costituenti articolazioni dei settori e dipendenti dai settori o dal segretario generale, oppure autonomi.

A ciascun settore 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 2016 prevede al vertice il segretario generale.

La struttura è poi così articolata:

- Settore 1 amministrativo – economico-finanziario
- Settore 2 tecnico e tecnico-manutentivo

Il personale dipendente è assegnato ai settori secondo la seguente tabella:

Area	Numero unità di personale
Settore 1 amministrativo – economico-finanziario	3
Settore 2 tecnico e tecnico-manutentivo	2

2.3. I risultati raggiunti

Il giorno 15 novembre 2017 il Nucleo di Valutazione – NdV ha effettuato la misurazione e valutazione delle *performance* del 2016 (*cfr.* verbale allegato alla presente Relazione), verificando e certificando il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi e individuali dei responsabili di settore, 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 2016 è riportato nelle tabelle che seguono. A livello di ente la *performance* si attesta al 100% di raggiungimento degli obiettivi, come certificato dal NdV, in linea con le *performance* del 2015.

Tabelle - "Obiettivi"

SETTORE 1 AMMINISTRATIVO – ECONOMICO-FINANZIARIO

Responsabile: Virgilio Cosaro

Descrizione obiettivo	Ambito obiettivo	Livello atteso di risultato	Livello minimo	Livello massimo	Indicatori di performance	Risultato ottenuto
01. Adempimenti DPCM 13/11/2014	Digitalizzazione	100%	70%	100%	Realizzati	100%
02. Potenziamento servizi scolastici	Burocrazia efficiente	100%	70%	100%	Realizzati	100%
03. Bollettazione TASI IMU alle Ditte	Burocrazia efficiente	100%	80%	100%	Realizzati	100%

SETTORE 2 TECNICO E TECNICO-MANUTENTIVO

Responsabile: Romina Bauce

Descrizione obiettivo	Ambito obiettivo	Livello atteso di risultato	Livello minimo	Livello massimo	Indicatori di performance	Risultato ottenuto
01. Adempimenti DPCM 13/11/2014	Digitalizzazione	100%	70%	100%	Realizzati	100%
02. Piano neve	Standard di qualità	100%	70%	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 al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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 settore.

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 l'introduzione di un sistema di gestione articolato per fasi di programmazione, controllo, concomitante e successivo, rendicontazione e valutazione finale.

Per migliorare ulteriormente il processo si rende indispensabile definire un nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con contestuale introduzione di un sistema di indicatori.

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	23/10/2001	-	-	-
Piano esecutivo di gestione del 2016	06/09/2016	07/09/2016	06/09/2016	http://www.comune.nogaroalevicentino.vi.it/Amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance#
Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità	08/02/2016	09/02/2016	07/03/2017	http://www.comune.nogaroalevicentino.vi.it/Amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/Piano-triennale-prevenzione-corruzione-Aggiornamento-2016-2018.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 settore – P.O.	1	12/2016	NO	100%
Dipendenti	4	12/2016	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/compportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Responsabili di settore – P.O.	35	35	-----	-----	-----	-----	30
Dipendenti	14,2	14,2	-----	14,2	14,2	14,2	29

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 settore – P.O.	1	-	-
Dipendenti	2	2	-

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 settore – P.O.	X		Partecipano alla distribuzione della retribuzione di risultato secondo il vigente sistema di valutazione		23/10/2001
Dipendenti	X		Quelli previsti dal contratto integrativo e dal sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>		16/12/2016

5. Allegato – Verbale del Nucleo di Valutazione del 15 novembre 2017