



COMUNE DI ASIAGO

36012 - PROVINCIA DI VICENZA

Piazza Il ° Risorgimento - Tel.0424600222 - Fax 0424463885

www.comune.asiago.vi.it - segreteria@comune.asiago.vi.it

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE DEL 06/06/2018

**OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – VALIDAZIONE - Esercizio 2017
(art. 4 del Regolamento della disciplina del ciclo della performance)**

Il Nucleo di Valutazione (N. di V.) nella sua composizione monocratica, così come previsto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 05/06/2007 e dall'art. 12 del "Regolamento sul ciclo della performance" come approvato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 15/12/2015, è costituito dal Segretario Generale che formalmente si insedia ed opera.

Nel suo operare il N. di V. rinvia alle coordinate previste dall'art. 10 del citato regolamento.

A) IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'ente intervengono: le Posizioni organizzative, il Segretario Generale ed il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, suggerisce i necessari adeguamenti, comunica eventuali criticità alla Giunta;
- valuta il raggiungimento degli obiettivi sui quali effettuare la valutazione delle posizioni organizzative, sulla base del Piano della Performance/PEG;
- valida la Relazione sulla Performance;
- elabora la proposta per la valutazione annuale delle posizioni organizzative e l'attribuzione dei premi;
- riscontra l'assolvimento degli obblighi sulla trasparenza.

Il Ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

1. PROGRAMMAZIONE ANNUALE:

L'Ente, in fase di predisposizione del Bilancio di Previsione annuale e triennale, definisce i programmi nella Relazione Previsionale e Programmatica. Successivamente all'approvazione del Bilancio di Previsione, la Giunta Comunale approva il Piano Esecutivo di

Gestione nel quale vengono definite sia le risorse finanziarie attribuite a ciascun Settore sia l'individuazione degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo per l'anno di riferimento ai medesimi Settori.

Il Piano Esecutivo di Gestione (che assurge al valore di Piano della Performance ai sensi dell'art. 2, comma 3 del regolamento) in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi annuali e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati alle Posizioni Organizzative ed i relativi indicatori.

Tali obiettivi saranno oggetto di monitoraggio e valutazione nell'ambito del sistema premiante dell'Ente.

Assegnazione degli obiettivi oggetto di valutazione: la Giunta Comunale assegna, sulla base del Piano delle Performance (PEG) dalla stessa approvato, per ogni posizione organizzativa gli obiettivi, individuali e di unità organizzativa, oggetto di valutazione, nonché gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

Le posizioni organizzative affidano ai dipendenti della propria area gli obiettivi oggetto di valutazione entro un mese dall'approvazione del Piano della performance (PEG) mediante condivisione con passaggi individuali e/o di gruppi di lavoro attraverso il monitoraggio periodico, operato di concerto tra Segretario e Capi Area, dei report sull'andamento degli obiettivi.

2. MONITORAGGIO INFRANNUALE:

Nel corso dell'esercizio la Giunta effettua almeno un monitoraggio intermedio, nel quale viene rilevato lo stato di avanzamento degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

3. VALUTAZIONE FINALE E RENDICONTAZIONE:

Al termine dell'esercizio viene effettuata la verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione (Relazione sulla Performance), con il supporto del controllo di gestione sulla base dei dati forniti dalle posizioni organizzative. Il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance.

L'adozione della relazione sulla performance avviene di norma entro il 30 aprile. Il Nucleo di Valutazione assegna la valutazione e propone l'attribuzione del premio annuale al Sindaco entro il 30 giugno.

Le posizioni organizzative di area effettuano preliminarmente ed in funzione della valutazione da parte del N.d.V. (ai sensi dell'art.6 del Regolamento), la valutazione dei propri collaboratori assegnati, predisponendo e compilando la scheda, cui segue un colloquio individuale per la consegna.

B) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE VALIDAZIONE DELLE RELAZIONI PREDISPOSTE DAI RESPONSABILI DI AREA

A seguito degli ultimi provvedimenti di riorganizzazione (delibera di Giunta Comunale n° 80 del 15 giugno 2016), i funzionari responsabili titolari di Posizione Organizzative ed Alta Professionalità nel corso dell'esercizio 2017 risultano essere:

- Sacco Stevanella Dott. Paolo - Segretario Comunale
Responsabile P.O. Area "Affari Generali"
Decreto del Sindaco n. 19 del 31/12/2014 reg. gen. n. 33

- Serembe Roberto
Responsabile P.O. Area “Patrimonio/Ecologia-Servizi sociali- Provveditorato”
Decreto del Sindaco n. 5 del 27/06/2016 reg. gen. n. 6
- Posocco Avv. Donata
Responsabile Area “Turismo – Sport – Cultura – Pubblica Istruzione”
Decreto del Sindaco n. 17 del 22/10/2015 reg. gen. n. 19
- Costantini Dott. Stefano
Responsabile P.O. Area “Servizi Amministrativi, finanziari ed informatici”
Decreto del Sindaco n. 19 del 31/12/2014 reg. gen. n. 33
- Michelazzo Arch. Donatella
Responsabile A.P. Area “Urbanistica – Edilizia – Ambiente – Lavori Pubblici – Servizi Tecnici e Gestione progetti finanziati con Fondi dei Comuni di Confine e impianti a fune adibiti a servizio pubblico di trasporto”
Decreto del Sindaco n. 18 del 05/11/2015 reg. gen. n. 20
- Le funzioni del Responsabile della P.O. sono state ricoperte “ad interim” dai dipendenti nominati secondo l’ordine di sostituzione previsto nel decreto sotto indicato
Decreto del Sindaco n. 18 del 23/12/2016 reg. gen. n. 19

Questo è l’impianto organizzativo cui si intende far riferimento per l’esercizio finanziario 2017.

Con la citata deliberazione giunta n. 80 del 15/05/2016 sono state fissate le retribuzioni di posizione e di risultato dei Responsabili di Area, realizzando di fatto la gradazione e differenziazione delle complessità organizzative e delle autonomie gestionali; le retribuzioni di posizione sono state così determinate:

- | | | | | |
|-----------|---|------|-----------|-------|
| - omissis | P.O. | Euro | 12.911,42 | annui |
| - omissis | A.P. | Euro | 16.000,00 | annui |
| - omissis | P.O. | Euro | 5.165,00 | annui |
| - omissis | P.O. | Euro | 5.165,00 | annui |
| - omissis | ricompreso nella maggiorazione della retribuzione di posizione. | | | |

Seguendo il sistema di valutazione delle prestazioni certificato dalla “disciplina per la misurazione della performance”, il modello di valutazione con i relativi indicatori sarà sviluppato per aree tematiche (che si riferiscono alle capacità individuali di ogni Responsabile) e, nell'ambito delle singole aree, per fattori di valutazione come meglio precisato nel prospetto:

Capacità realizzative ed organizzative analizzate sotto i profili della:

- Capacità di organizzazione e pianificazione
- Tensione al risultato
- Capacità di iniziativa
- Gestione e sviluppo dei collaboratori

Capacità ideative analizzate sotto l'aspetto della:

- Professionalità
- Innovazione

Capacità di relazione analizzate sotto l'aspetto della:

- Cooperazione tra strutture
- Gestione di gruppi di lavoro

Capacità di risposta al cambiamento analizzate sotto i profili della:

- Motivazione all'assunzione di nuovi impegni/responsabilità
- Flessibilità.

Ciascuna capacità è descritta in termini di definizione generale e da una scala comportamentale con quattro livelli di intensità e con un punteggio variabile da 0 a 5, da ponderarsi con il peso attribuito ad ogni singolo fattore di valutazione, come segue:

PUNTEGGIO	INDICATORI
Da 0 a 2	La prestazione è risultata al di sotto delle attese (risultati particolarmente deludenti in rapporto alle aspettative concordate)
Da 2.1 a 2.9	La prestazione ha soddisfatto parzialmente le attese (Si evidenziano gli aspetti che non permettono alla prestazione di fare il salto di qualità necessario al pieno soddisfacimento delle aspettative concordate)
Da 3 a 4	La prestazione è risultata in linea con le attese (i risultati pongono la prestazione in linea con le attese concordate)
Da 4,1 a 5	La prestazione ha superato le attese (i risultati conferiscono alla prestazione un rilievo eccezionale in relazione alle aspettative concordate e la collocano nella fascia di eccellenza)

I succitati indicatori, con le relative valutazioni, saranno riassunti nelle schede valutative già approntate con la deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 15/12/2015.

Nel percorso valutativo gli elementi conoscitivi in base ai quali rimettere il giudizio sono:

- a) verifica dei risultati conseguiti dal responsabile rispetto agli obiettivi, agli indirizzi e alle iniziative assegnati ai responsabili dall'Amministrazione comunale mediante il P.E.G. (piano economico di gestione) per l'anno 2017;
- b) elementi documentali (atti, provvedimenti) della attività svolte da ciascun responsabile integrati da delucidazioni fornite dal Segretario Generale;
- c) percezione dell'esito delle prestazioni professionali del responsabile sulla base di una dettagliata relazione del Segretario Generale del Comune.

La valutazione di carattere generale relativa all'esercizio 2017, la cui gestione è riferibile ai Capi Area oggetto di valutazione, dal punto di vista economico-finanziario l'esercizio 2017 presenta questa serie di risultati:

- un avanzo di amministrazione derivante dalla gestione di competenza e più precisamente € 321.404,45 per la parte corrente ed € 478.703,30 per la parte investimenti, includendo l'avanzo applicato;
- sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica come documentato dalla certificazione inviata al Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 20 marzo 2018;
- non si è fatto ricorso ad anticipazioni di cassa;
- sono stati autofinanziati oltre € 193.612,10 di investimenti eseguiti su un totale di € 2.092.439,65;
- nel corso del 2017 sono stati riconosciuti debiti fuori bilancio per Euro 53.258,00 per patrocini legali, riconosciuti legittimi con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 16/05/2017, successivamente vagliati dalle Corti dei Conti che ha disposto l'archiviazione;
- la spesa per il personale rappresenta il 30,30% della spesa corrente;

- i parametri di deficitarietà strutturale sono tutti rispettati.

Le relazioni sull'attività 2017 sono state regolarmente prodotte dai Responsabili ed acquisite in atti al fine di elaborare la valutazione.

Le Relazioni sull'attività svolte dai singoli Responsabili danno conto del contributo che ogni unità di massima dimensione (Area) ha apportato nel raggiungimento degli obiettivi dati dall'Amministrazione con il PEG 2017 che, assieme al correlato PDO rappresenta l'annuale Piano della Performance.

Ciascuna relazione ha poi sviluppato una parte puntuale dedicata al monitoraggio del raggiungimento degli Obiettivi Gestionali sfidanti assegnati dall'Amministrazione.

I Responsabili hanno dato atto del raccordo degli obiettivi strategici con il Piano della Prevenzione Corruzione e Piano Trasparenza; in rapporto a ciò il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha effettuato a, cadenza tri/quadrimestrale, verifiche a campione, anche in occasione dei periodici "controlli successivi".

Dette relazioni dei Responsabili di area troveranno successiva pubblicazione mediante inserimento su "Amministrazione Trasparente" categoria "Performance" – sottocategoria "Relazione sulla performance".

Sulla scorta delle considerazioni sopra esposte ed a seguito della lettura degli elementi documentali, il Segretario Generale fornisce apporto interpretativo di dettaglio sui livelli di intensità dei fattori di valutazione e, nella veste di Nucleo di Valutazione, redige le schede valutative per ciascun responsabile d'area; la valutazione è stata esposta a ciascun Responsabile interessato, nel corso di un incontro-confronto.

Le schede danno la seguente valutazione complessiva e la correlata percentuale di retribuzione di risultato:

- omissis	P.O.	punteggio 5	pari al 25% della retribuzione di posizione
- omissis	A.P.	punteggio 5	pari al 30% della retribuzione di posizione
- omissis	P.O.	punteggio 5	pari al 25% della retribuzione di posizione
- omissis	P.O.	punteggio 5	pari al 25% della retribuzione di posizione.

I punteggi consentono, secondo i sistemi di calcolo esplicitati nelle schede, di determinare il valore della retribuzione di risultato.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4° della "Disciplina per la misurazione e valutazione della performance", la valutazione della performance del Segretario Generale è effettuata secondo i criteri fissati con il decreto sindacale n. 6/2015 e personalmente dal Sindaco.

Le schede compilate, sono state comunicate ai Responsabili in contraddittorio.

Il Responsabile del Nucleo di Valutazione
F.to Dr. Sacco Stevanella Paolo

