

COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche 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 pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 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. Il Comune di Montegrino Vt. a decorrere dall'anno 2013, si trova impegnato per la prima volta a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT (ora Anac) che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti
- . rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2016 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita

considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2016, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

. il contesto esterno di riferimento;

. lo scenario dell'ente;

. i principali risultati raggiunti

- il processo di pianificazione e gestione,

La popolazione residente è pari a 1472 abitanti (01/01/2016-Istat), di cui 714 maschi e n.758 femmine, con una densità di 140,30 ab./Km.

L'Ente, in relazione all'anno ed al triennio in questione, presenta una dotazione organica distinta in 5 settori, come sotto articolata:

SETTORE FINANZIARIO E TRIBUTI

n. 1 posto cat. D – tempo pieno – **Posizione Organizzativa**

n. 1 posto cat. D – part time

SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO

n. 1 posto cat. C – tempo pieno ;

SETTORE AMMINISTRATIVO SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

n. 1 posto cat. C – part time

SETTORE VIGILANZA E COMMERCIO

n. 1 posto cat. D – tempo pieno - **Posizione Organizzativa**

SETTORE TECNICO

n. 1 posto cat. B – tempo pieno

n. 1 posto cat. C –tempo pieno – attualmente non coperto.

RIEPILOGO DEGLI OBIETTIVI 2016

in merito agli obiettivi 2016 si rinvia alle schede allegate

SETTORE SEGRETERIA

IMPORTO PROGETTO: pari al 22,50% dell'intero fondo, oltre Euro 700,00 relativi al progetto politiche sociali ed Euro 300,00 relativi alla gestione Gruppo Protezione Civile, gestione Cig e potenziamento servizio sms

DIPENDENTE COINVOLTO: Alessia Bellò

FATTORI DI VALUTAZIONE:

1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo/posizione lavorativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✗

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

2 PROPOSITIVITA'

Capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento del proprio lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✗

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di risolvere o proporre soluzioni per fronteggiare problemi professionali imprevisti.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✗

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

4 INNOVATIVITA'

Capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di

conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggiore efficacia.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✕

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

Capacità di applicare le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✕

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

6 ADATTABILITA'

Capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✕

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Capacità di instaurare relazioni professionali positive con i colleghi e di favorire un clima sereno e funzionale allo svolgimento del lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato ✕

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 7

8 COMUNICATIVE

Capacità di comunicare tempestivamente ed efficacemente le informazioni, esponendo e trasmettendo con chiarezza dati e concetti, e di comprendere ed utilizzare le informazioni di ritorno.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato >

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 7

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Orientamento a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono >

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

10 QUALITA'

Orientamento allo svolgimento delle proprie attività, con precisione e cura, nel rispetto dei tempi fissati.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono >

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

ESITO: obiettivo raggiunto ed azioni svolte

valutazione positiva se punteggio > 50

punteggio complessivo dipendente Alessia Bellò = 94 = valutazione positiva ai fini della produttività

firma responsabile ufficio

dott. ssa Samanta Preite

Samanta Preite



Aut. P.

SETTORE AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO

IMPORTO PROGETTO: pari al 22,50% dell'intero fondo

DIPENDENTE COINVOLTO: Soffientini Paola

FATTORI DI VALUTAZIONE:

1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo/posizione lavorativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✕

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

2 PROPOSITIVITA'

Capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento del proprio lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✕

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di risolvere o proporre soluzioni per fronteggiare problemi professionali imprevisti.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ✕

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

4 INNOVATIVITA'

Capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggiore efficacia.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato ✕

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 7

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

Capacità di applicare le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato X

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 7

6 ADATTABILITA'

Capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato X

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 7

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Capacità di instaurare relazioni professionali positive con i colleghi e di favorire un clima sereno e funzionale allo svolgimento del lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono X

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

8 COMUNICATIVE

Capacità di comunicare tempestivamente ed efficacemente le informazioni, esponendo e trasmettendo con chiarezza dati e concetti, e di comprendere ed utilizzare le informazioni di ritorno.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono X

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Orientamento a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato
appena adeguato
adeguato
più che adeguato
molto buono ✓

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

10 QUALITA'

Orientamento allo svolgimento delle proprie attività, con precisione e cura, nel rispetto dei tempi fissati.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato
appena adeguato
adeguato
più che adeguato
molto buono ✓

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

ESITO: obiettivo raggiunto ed azioni svolte

valutazione positiva se punteggio > 50

punteggio complessivo dipendente Soffientini Paola = 91 = valutazione
positiva ai fini della produttività

firma responsabile del servizio

Dr.ssa PREITE SAMANTA

Samanta Preite



ML P

SETTORE FINANZIARIO-TRIBUTI

IMPORTO PROGETTO: pari al 30% dell'intero fondo

DIPENDENTE COINVOLTO: Rossi Maria Gabriella

FATTORI DI VALUTAZIONE:

1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo/posizione lavorativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

2 PROPOSITIVITA'

Capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento del proprio lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di risolvere o proporre soluzioni per fronteggiare problemi professionali imprevisti.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

4 INNOVATIVITA'

Capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggiore efficacia.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

Capacità di applicare le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

6 ADATTABILITA'

Capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato ×

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Capacità di instaurare relazioni professionali positive con i colleghi e di favorire un clima sereno e funzionale allo svolgimento del lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato ×

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

8 COMUNICATIVE

Capacità di comunicare tempestivamente ed efficacemente le informazioni, esponendo e trasmettendo con chiarezza dati e concetti, e di comprendere ed utilizzare le informazioni di ritorno.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono ×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Orientamento a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

10 QUALITA'

Orientamento allo svolgimento delle proprie attività, con precisione e cura, nel rispetto dei tempi fissati.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

×

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10=

ESITO: obiettivo raggiunto ed azioni svolte

valutazione positiva se punteggio > 50

punteggio complessivo dipendente Rossi Maria Gabriella = 94 valutazione
positiva ai fini della produttività

firma responsabile del servizio

Anna Torri



PROGETTO PER IL SETTORE TECNICO MANUTENTIVO

IMPORTO DEL PROGETTO: pari al 25,00% dell'intero fondo oltre ad €.661,56 per progetto servizio autista scuolabus

DIPENDENTE COINVOLTO: Tarcisio Giuliani

FATTORI DI VALUTAZIONE

1 COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI DI LAVORO

Orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo/posizione lavorativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

2 PROPOSITIVITA'

Capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento del proprio lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

3 SOLUZIONE DEI PROBLEMI

Capacità di risolvere o proporre soluzioni per fronteggiare problemi professionali imprevisti.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

4 INNOVATIVITA'

Capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggiore efficacia.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

5 FLESSIBILITA' OPERATIVA

Capacità di applicare le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

6 ADATTABILITA'

Capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

7 CAPACITA' RELAZIONALI

Capacità di instaurare relazioni professionali positive con i colleghi e di favorire un clima sereno e funzionale allo svolgimento del lavoro.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 3

8 COMUNICATIVE

Capacità di comunicare tempestivamente ed efficacemente le informazioni, esponendo e trasmettendo con chiarezza dati e concetti, e di comprendere ed utilizzare le informazioni di ritorno.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 7

9 ORIENTAMENTO A LAVORO IN GRUPPO

Orientamento a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la

risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 5

10 QUALITA'

Orientamento allo svolgimento delle proprie attività, con precisione e cura, nel rispetto dei tempi fissati.

Valutazione dell'Interessato

non adeguato

appena adeguato

adeguato

più che adeguato

molto buono

Livello di espressione della variabile 1 3 5 7 10= 10

ESITO: obiettivo raggiunto ed azioni svolte

valutazione positiva se punteggio > 50

punteggio complessivo dipendente Tarcisio Giuliani = 85 = valutazione positiva ai fini della produttività



firma responsabile servizio
Arch. Giacomo BIGNOTTI

Giacomo Bignotti

COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA
via Vittorio Veneto n 9

Al Sig. Sindaco
Dott. Prato Fabrizio

**Documento di validazione della Relazione sulla performance,
attestazione degli obblighi previsti dall'art.11 del D. Lgs. n.150/2009,
artt.42 e 44 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA, costituito dalla dott.ssa Samanta Preite Presidente (Segretario comunale dell'ente);

tenuto conto che ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione sulla *performance*;

Tenuto conto di quanto rappresentato da ANCI in materia di applicazione del D. Lgs. n.150/2009 nel comparto "Regioni e A.A.LL."

Tenuto conto del Piano degli obiettivi approvato dal Comune di Montegrino Valtravaglia per l'anno 2016;

Considerato il vigente sistema di misurazione e di valutazione delle performance, ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. n.150/2009;

Considerato che il processo di validazione delle Relazione finale sulla *performance* avviene sulla base degli accertamenti che codesto Nucleo di valutazione ha ritenuto opportuno adottare, tenendo conto innanzitutto del suo effettivo insediamento, del grado di conformità della Relazione al Piano degli obiettivi dell'ente, ai principi di qualità, comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento dell'ordinamento dell'ente contenuti del D. Lgs. n.150/2009 nonché dei risultati e degli elementi emersi dal report sugli obiettivi;

Atteso che è compito del Nucleo di valutazione valutare la performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché proporre la valutazione annuale dei dirigenti secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance;

Atteso che il Nucleo di valutazione deve prendere in esame gli obblighi previsti dall'art.11 comma 1 e 3 del D. Lgs. n.150/2009 di buon andamento e imparzialità e ha effettuato la propria verifica di conformità sulla pubblicazione di ciascun dato ed informazione, così come evidenziato nella relazione sulla *performance*;

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di valutazione in ogni caso

VALIDA

la Relazione sulla *performance* relativa all'anno 2016;

RILEVA

la veridicità e l'attendibilità seppur parziali riguardo all'assolvimento di quanto previsto dalla normativa vigente

INVITA

il Comune di Montegrino Valtravaglia a pubblicare, ai sensi della normativa vigente in materia la relazione finale delle performance e il presente atto di validazione sul proprio sito Istituzionale nella sezione «Amministrazione trasparente».

Montegrino Valtravaglia, 22 marzo 2017

Per validazione il Nucleo di valutazione

Dott.ssa Samanta Preite

Dott.ssa Francesca Leo Bruno

Dott. Manlio Paglino



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Samanta Preite