

COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

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 2015 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 2015, 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 1439 abitanti (01/01/2013-Istat), di cui 709 maschi e n.730 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 FINANZARIO 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 2015

in merito agli obiettivi 2015 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 x

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 x

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 x

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 x

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

molto buono x

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 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 x

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 x

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 servizio
dott. Manlio Paglino



SETTORE FINANZIARIO-TRIBUTI

Obiettivi assegnati:

- Istituzione nuovi servizi : IUC – sportello supporto ai cittadini per adempimenti TASI (conteggio e stampa del tributo in acconto e saldo); collaborazione per aggiornamento archivi contribuenti a partire dall'anno 2010
- Potenziamento servizi esistenti: gestione programma GIT – predisposizione e invio dati alla CMVV; gestione utenze acquedotto; gestione statistiche RSU.

percentuale del 30% sull'intero fondo a raggiungimento degli obiettivi

Progetto lettera K : progetto concordato in sede di contrattazione decentrata pari al 2% del maggior gettito ici accertato stimato in circa €. 500,00

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 X

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 X

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 X

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 X

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 X

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 X

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 X

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 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 X

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 X

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 Rossi Maria Gabriella = 97 valutazione positiva

ai fini della produttività

firma responsabile del servizio

Anna Torri



SETTORE AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO

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

OBIETTIVO E AZIONI: Il servizio relativo alla gestione delle carte sconto benzina è stato delegato dalla Regione Lombardia agli Enti Locali, la quale corrisponde al Comune di Montegrino Valtravaglia una quota annuale di circa Euro 3.000,00 per lo svolgimento di tutte le incombenze relative a tale servizio; una percentuale di tale trasferimento è destinata alla costituzione del fondo per il salario economico accessorio.

IMPORTO DEL PROGETTO: Budget: 20% del trasferimento regionale per servizio delegato stimato in Euro 700,00

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 x

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 x

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 x

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 x

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 x

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 x

più che adeguato

molto buono

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

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 x

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 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 x

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 x

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 = 92 = valutazione positiva ai fini della produttività



**firma responsabile del servizio
dott. Manlio Paglino**

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 X

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

molto buono X

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 X

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 X

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 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= 7

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 = 91 = valutazione positiva ai fini della produttività

firma responsabile servizio

arch. Giacomo BIGNOTTI

Arch. Giacomo Bignotti

