

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE  
DELLA PERFORMANCE  
RELAZIONE FINALE  
ANNO 2018**

**Prot. n. 9155/2019**

**I) PREMESSA**

In data 21.06.2019, con nota protocollo n. 8665 il Nucleo di Valutazione costituito dal Dott. Edoardo Barusso ha rassegnato, improvvisamente e senza una particolare motivazione, le dimissioni dalla funzione in questione senza dare, tra l'altro, ultimazione alla procedura di valutazione e misurazione della performance relativa ai titolari di P.O. e del personale dipendente per l'anno 2018.

Pertanto la presente relazione viene redatta e sottoscritta dal Segretario Comunale in sostituzione del NIV dimissionario, stante la necessità di completare la procedura iniziata e non conclusa dal dott. Barusso in tempo utile per rispettare le tempistiche concordate in sede di delegazione trattante circa la liquidazione della produttività( anno 2018) del personale dipendente.

La presente relazione ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti della performance organizzativa ed individuale da parte dei Responsabili di Area organizzativa assieme ai dipendenti del Comune di Rossano Veneto nell'esercizio 2018 a seguito dell'attività di verifica, valutazione e misurazione svolte in corso ed al termine del periodo di osservazione (come da verbali del NIV depositati agli atti).

L'attività è stata svolta in conformità alle disposizioni di legge vigenti (in particolare il D. L.vo 27/10/2009 n. 150 come modificato dai D.Lgs. 01/08/2011 n. 141 e 25/05/2017 n. 74) ed alla regolamentazione specifica in materia adottata dal Comune (deliberazione di G.C. n. 146/2018 e 155/2018).

Si è inoltre tenuto conto degli obiettivi assegnati ai dipendenti dall'Amministrazione Comunale tramite la parte di competenza inserita nel PEG ( piano esecutivo di gestione),contenente gli obiettivi e la performance, approvati per l'anno 2018 con deliberazione di Giunta Comunale n. 148/2018.

**II) VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

Il Comune di Rossano Veneto presentava nel 2018 un organico composto da complessivi n. 30 dipendenti (n. 5 nell'area finanziaria, n. 2 nell'area Vigilanza, n. 10 nell'area Affari Generali, n. 7 nell'area Lavori Pubblici e Manutenzioni e n. 3 nell'area Urbanistica), oltre ai responsabili di aree organizzative (n. 3) ed al segretario comunale.

L'Amministrazione all'interno del Fondo per la contrattazione integrativa, ha destinato € 33.568,22 alla "performance individuale" e € 21.000,00 alle "performance organizzativa".

La misurazione e la valutazione delle performances dei singoli dipendenti è stata effettuata dai competenti Responsabili di Area, e sulla base di essa certificata in questa sede dallo scrivente.

I risultati di tali verifiche e valutazioni sono riassunti nella seguente tabella, suddivise per Settori-Aree di lavoro:

**Performance individuale**

Denominazione dell'obiettivo	Settore	Dipendenti assegnati	% realizzo
Definizione tecnica ed economica del progetto di rotatoria incrocio via Bessica –Via Bodi-Via Donizzetti- Via Marangona	Lavori Pubblici	4	100%
Definizione accordi e approvazione variante realizzazione tratto pista ciclabile via Bassano	Lavori Pubblici - Urbanistica	4	100%
Sicurezza e tranquillità del territorio	Polizia Locale	1	100%
Maggior controllo maggior sicurezza	Polizia Locale	2	100%
Potenziamento delle entrate correnti in termini di accertamenti e di riscossione	Servizio Tributi	2	100%
Gestione economica – finanziaria e programmazione	Finanziario	3	100%
Regolamento contabilità armonizzata	Finanziario	3	100%
Siope plus	Finanziario	3	100%

Informatizzazione dei principali documenti di programmazione economico- finanziaria	Finanziario	3	100%
Sostegno infanzia e minori	Servizi Sociali	3	100%
Attività di sostegno anziani e disabili	Servizi Sociali	3	100%
Prevenzione della corruzione, attuazione del PTPCT 2018-2020	Direzione strategica	Tutti i dipendenti	100%
Attuazione del piano assunzionale 2018	Ufficio personale	2	100%
Digitalizzazione scheda anagrafiche individuali dal 1908 al 1955	Servizi Demografici	2	100%
Inserimento atti pregressi stato civile	Servizi Demografici	2	10%
Smaltimento documenti scaduti e sistemazione archivio storico	Servizi Demografici	2	50%

La somma complessiva della performance individuale spettante ai dipendenti può essere riconosciuta al 100% delle somme individuate nel fondo anno 2018 (euro 33.568,22).

### Performance organizzativa

Titolo progetto	Dipendenti assegnati	Risorse dedicate	% realizzo	Importo
Progetto supporto manifestazioni	4	€ 4.000,00	100%	€ 4.000,00
Progetto ottimizzazione appalto calore	2	€ 3.000,00	100%	€ 3.000,00
Progetto tariffa rifiuti	4	€ 10.000,00	100%	€ 10.000,00
Progetto mantenimento dei servizi	2	€ 4.000,00	100%	€ 4.000,00

Anche la performance organizzativa da riconoscere ai dipendenti corrisponde al 100% delle somme individuate nel fondo anno 2018 (euro 21.000,00).

### III) VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREE ORGANIZZATIVE

La struttura organizzativa del Comune di Rossano Veneto è suddivisa in complessive n. 5 aree dirette da tre dipendenti apicali.

La verifica, valutazione e misurazione della performance dei responsabili di posizioni organizzative è stata anch'essa effettuata tramite le apposite schede e gli specifici parametri di giudizio definiti dalla Giunta Comunale con i precitati provvedimenti.

Tale valutazione si è conclusa con i risultati riassunti nella seguente tabella:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Punteggio raggiungimento degli obiettivi (max 130)	Punteggio Comportamenti (max 120)	Totale punteggio (max 250)	Indennità di posizione	Indennità di risultato da attribuire	Indennità di risultato da erogare
Area LL.PP.- Manutenzioni del patrimonio – Ecologia – Area Urbanistica-edilizia privata-attività economiche	130	100	230	12.900,00	3.225,00	2.967,00
Area Affari Generali e Area Finanziaria (incarico ad interim dal 12/11/2018 AL 31/12/2018)				516,67	129,17	118,84
Area Finanziaria (dal 23/07/2018 AL 30/09/2018)	130	41	171	832,78	208,20	0,00 (inferiore al limite previsto di 175 p.)
Area Vigilanza (dal 06/11/2018 AL 31/12/2018)	130	89	219	1.000,00	250,00	219,00
				15.249,45	3.812,37	3.304,84

La somma complessiva delle indennità di risultato da erogare ai Capi Area è pertanto pari ad €. 3.304,84 e corrisponde al 21,68% della retribuzione di posizione attribuita.

#### **IV) CONCLUSIONE**

Si può attestare, in conclusione, come le verifiche effettuate durante l'esercizio finanziario 2018 abbiano complessivamente evidenziato un risultato positivo, con una percentuale di realizzazione dei progetti-obiettivi previsti dall'Amministrazione quasi al 100%, ed un punteggio medio di performance individuale, da parte dei Responsabili di posizioni organizzative pari a 206,67 punti su duecentocinquantissimi ( che porta a quantificare una percentuale media di indennità di risultato finale pari al 21,68%, inferiore all'indennità massima contrattuale prevista al 25%).

Tali risultati del resto trovano conferma nel buon risultato finanziario del bilancio comunale dell'esercizio 2018; risultato da considerarsi ampiamente positivo se si tiene conto delle difficoltà finanziarie che le Amministrazioni comunali debbono affrontare, per la costante riduzione di risorse da trasferimenti statali e regionali.

Rossano Veneto, li 2 luglio 2019

Il Segretario Comunale

Zanon dott. Giuseppe

(Documento informatico firmato digitalmente)