



COMUNE DI CAMPOLONGO MAGGIORE

Città Metropolitana di Venezia

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Gestione 2019

Premessa

Il presente documento rappresenta la *Relazione sulla Performance*, come previsto dall'art. 10, comma 1, lett.b) del d.lgs. 27/10/2009, n.150 ed evidenzia i risultati ottenuti al 31/12/2019 per gli obiettivi inseriti nel *Piano della Performance* del Comune di Campolongo Maggiore.

Il *Piano della performance*, di cui all'art.10, comma 1, lett.a) del d.lgs 150/2009 come modificato con il d.lgs 74/2017, è stato approvato con deliberazione della Giunta n. 3 in data 8 gennaio 2019 e individua le linee strategiche e gli obiettivi assegnati ai responsabili.

Il Piano è stato rivisto e integrato successivamente all'approvazione del nuovo *Sistema per la misurazione e valutazione della performance* con delibera di Giunta n. 93 del 9 luglio 2019.

Entrambi i documenti sono pubblicati in "Amministrazione Trasparente", nell'apposita sezione:

<https://www.comune.campolongo.ve.it/c027003/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/97>

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2019, come relazionate da ogni Responsabile di Area e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

A tal fine il Nucleo di Valutazione ha redatto apposita Relazione annuale, trasmessa tramite PEC in data 29 giugno 2020 al n.6739 di protocollo, con la quale si è proceduto alla valutazione della performance dell'Ente e del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi.

Per l'anno in corso, ai fini del procedimento di valutazione e rendicontazione degli obiettivi raggiunto, il termine del 30 giugno per la conclusione del *ciclo della performance* si ritiene prorogato in base all'art.103 del decreto legge n.18/2020. Si rileva che le ultime schede di valutazione sono state consegnate in data 26 giugno 2020. Infatti le attività di misurazione e valutazione hanno risentito e sono state necessariamente condizionate dalle disposizioni del Governo in materia di contrasto e contenimento della diffusione del contagio da virus

La presente *Relazione sulla Performance 2019*, redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 27/10/2009, n.150, in base all'art.6 del Regolamento deve essere validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata dalla Giunta Comunale, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Campolongo Maggiore.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 la validazione della *Relazione sulla Performance* costituisce la condizione inderogabile per la corresponsione dei compensi di parte variabile della retribuzione accessoria al personale dipendente.

Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Campolongo Maggiore

Le Linee Guida n. 2 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* come un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del *ciclo della performance*.

Il Comune di Campolongo Maggiore nel corso dell'anno 2019 ha adeguato il proprio *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* in coerenza con le modifiche apportate al d.lgs. 150/2009 dal recente d.lgs. 74/2017: il nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.74 del 18 giugno 2019 ed è pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente"

<https://www.comune.campolongo.ve.it/c027003/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/151>

Rispetto al Sistema precedente, che era in vigore ormai da molti anni, il nuovo strumento:

- ✓ con riferimento al *ciclo di gestione della performance* (fasi e tempi), snellisce e semplifica la fase di monitoraggio, precedentemente definita in modo molto dettagliato nei tempi, negli strumenti e nei ruoli. Il nuovo *Sistema di misurazione e valutazione della performance* contiene indicazioni essenziali, lasciando ampi margini di flessibilità rispetto ai modi: il risultato atteso è che a questo approccio corrisponda una migliore risposta delle Aree in quanto la fase di monitoraggio deve perdere la connotazione di adempimento burocratico e acquisire la funzione di utile momento di verifica rispetto all'andamento delle attività funzionali agli obiettivi da raggiungere;

- ✓ rivede completamente le schede utilizzate per la valutazione e dettaglia in modo più specifico le scale di misurazione;
- ✓ supporta la definizione degli obiettivi mediante uno strumento (la scheda) che prevede l'indicazione dei risultati e impatti attesi in termini quantitativi, valori di partenza (baseline), unità organizzative interessate;
- ✓ rispetto ai metodi di valutazione, elimina la previsione a sistema di metodi di autovalutazione, lasciando margini di autonomia ai valutatori in ordine alle modalità più opportune da individuare di volta in volta (valutazione dal basso, valutazione tra pari, valutazione a 360°, utilizzo di questionari);
- ✓ introduce una fase preliminare alla valutazione, specificando alcuni fattori (detti appunto "fattori presupposto") che hanno lo scopo di individuare quelle condizioni che, sia dal punto di vista etico o comportamentale, sia dal punto di vista oggettivo, non consentono l'avvio del processo valutativo, in quanto, a carico del soggetto valutato, si sono verificate situazioni particolarmente gravi;
- ✓ introduce i fattori di incremento o riduzione, ovvero la possibilità di aumentare o ridurre il punteggio relativo alla performance individuale dei dipendenti e dei responsabili in funzione di particolari attività svolte che hanno comportato un beneficio o hanno determinato un danno per l'amministrazione.

La performance dei responsabili e dei dipendenti è così dettagliata:

performance organizzativa (obiettivi generali dell'Ente, obiettivi trasversali, stato di salute dell'amministrazione)	punti 30
performance individuale: obiettivi specifici	punti 40
performance individuale: comportamenti organizzativi	punti 30

La valutazione negativa è stata individuata all'art.23 comma 2 del Regolamento: corrisponde ad un punteggio inferiore a punti 40 per i dipendenti e punti 50 per i responsabili di Area.

Gli obiettivi di **performance organizzativa** sono individuati dalla Giunta nel Piano della performance: i punti sono riconosciuti se gli obiettivi sono raggiunti almeno all'80%.

Per quanto riguarda la **performance individuale dei dipendenti**, pur mantenendo sostanzialmente inalterato il focus sulle medesime competenze, sono stati ridisegnati i comportamenti organizzativi e la scheda è stata integrata con un'apposita sezione dedicata ai descrittori dei comportamenti stessi e al dettaglio del significato attribuito ai valori della scala di misurazione, come risulta dalle seguenti tabelle di raccordo:

Tabella 1 – Raccordo sui comportamenti organizzativi

Competenze professionali e comportamenti organizzativi secondo il nuovo SMVP	Descrittori	Scala	Competenze professionali e comportamenti organizzativi secondo il precedente SMVP	Descrittori2	Scala2
Periodo giugno - dicembre 2019			Periodo gennaio - giugno 2019		
Partecipazione all'attività complessiva per il raggiungimento degli obiettivi	Condivide decisioni, obiettivi e problemi di lavoro mettendo in discussione le proprie preferenze; partecipa in modo attivo e responsabile al lavoro individuale e di gruppo; è corretto e disponibile nelle relazioni interpersonali	da 0 a 5	Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti	La valutazione esprime la misura della capacità di adattarsi al contesto operativo, l'attitudine alla flessibilità delle mansioni e delle modalità di lavoro.	1-10
Rispetto dei tempi e dei lavori concordati	E' puntuale nell'esecuzione dei lavori assegnati	da 0 a 5	Precisione e qualità delle prestazioni svolte	La valutazione misura l'accuratezza e la qualità delle prestazioni svolte	1-10
Precisione e accuratezza nel lavoro	E' preciso nell'esecuzione dei lavori assegnati	da 0 a 4	Precisione e qualità delle prestazioni svolte	La valutazione misura l'accuratezza e la qualità delle prestazioni svolte	1-10
Capacità adattiva al cambiamento	Propone soluzioni innovative di processi o procedure anche informandosi presso altre realtà, si adatta prontamente a nuovi compiti o a nuove richieste	da 0 a 5	Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	La valutazione esprime il grado di coinvolgimento verso soluzioni organizzative nuove e verso il miglioramento delle prestazioni e dei servizi erogati	1-10
Capacità di collaborare con i colleghi	Condivide conoscenze e informazioni con i colleghi e mette a disposizione degli altri nuove conoscenze per favorire la crescita comune	da 0 a 3	Orientamento alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	La valutazione esprime il grado di collaborazione verso i colleghi del proprio ufficio e degli altri uffici, finalizzata alla risoluzione di problemi e al conseguimento dei risultati	1-10
Grado di autonomia nella realizzazione delle attività di competenza	Ricevute le linee generali in merito ad un compito sa svolgerlo e portarlo a termine senza ulteriori e continue indicazioni; nello svolgimento delle attività di competenza non necessita di interventi e assistenza continua da parte di colleghi e/o superiori	da 0 a 4			
Attenzione alla qualità e alla soddisfazione dell'utenza	Offre informazioni esaustive e chiare all'utenza, imposta e svolge i propri compiti facendo attenzione a generare un prodotto di qualità per l'utenza, contribuisce a diffondere presso l'organizzazione la cultura dell'orientamento all'utenza	da 0 a 4	Orientamento al soddisfacimento delle esigenze dell'utenza	La valutazione esprime la capacità di cogliere le esigenze dell'utenza, fornendo risposte adeguate e soddisfacenti	1-10
			Aggiornamento delle proprie competenze professionali	La valutazione misura la capacità di migliorare la propria prestazione attraverso l'autoformazione e la disponibilità ad apprendere	1-10

Tabella 2 – Raccordo sulle scale di valutazione

PUNTEGGI		GIUDIZIO QUALITATIVO	PUNTEGGI	GIUDIZIO QUALITATIVO
massimo	5 nella scala 0 - 5 4 nella scala 0 - 4 3 nella scala 0 - 3	Sono di particolare rilievo rispetto al livello di qualità e alle esigenze richieste, risultano ampiamente al di sopra della media osservabile nell'Area di riferimento e rispetto al ruolo e alle funzioni assegnate, sono garantiti anche in situazioni di particolare criticità e complessità	10	indica una valutazione ottima (o eccellente)
	4 nella scala 0 - 5 3,5 nella scala 0 - 4 2,5 nella scala 0 - 3	Sono elevati rispetto al livello di qualità e alle esigenze richieste, risultano superiori alle attese rispetto al ruolo e alle funzioni assegnate, sono garantiti anche in situazioni talvolta critiche e complesse	8-9	indicano una valutazione decisamente molto buona
intermedio	3 nella scala 0 - 5 3 nella scala 0 - 4 2 nella scala 0 - 3	Sono apprezzabili rispetto al livello di qualità e alle esigenze richieste, risultano pienamente adeguati al ruolo e alle funzioni assegnate, sono garantiti di norma, senza necessità di intervento e/o assistenza di superiori e/o colleghi	6-7	indicano una valutazione da sufficiente a discreta
	2 nella scala 0 - 5 2 nella scala 0 - 4 1,5 nella scala 0 - 3	Sono inferiori rispetto al livello di qualità e alle esigenze richieste, risultano non del tutto adeguati al ruolo e alle funzioni assegnate, necessitano di intervento e/o assistenza di superiori e/o colleghi	4-5	Indicano una valutazione bassa e comunque inferiore alle attese
minimo	1 nella scala 0 - 5 1 nella scala 0 - 4 1 nella scala 0 - 3	Non sono adeguati al livello di qualità e alle esigenze richieste, inadeguati al ruolo e alle funzioni assegnate	1-2-3	indicano una valutazione molto bassa o decisamente insufficiente

I sette item individuati vengono misurati con singole scale (0-3; 0-5) e il valore finale è dato dalla somma del punteggio ottenuto in ogni singolo comportamento.

Anche per quanto riguarda la **performance individuale dei responsabili di area**, è stato mantenuto abbastanza inalterato il focus sulle competenze manageriali e sui comportamenti organizzativi, mentre sono stati sostanzialmente modificati i descrittori, maggiormente orientati al ruolo di riferimento e guida di un responsabile e alle competenze trasversali. Anche in questo caso il metodo di calcolo prevede la somma del punteggio ottenuto su ogni singola skill.

La performance organizzativa

La Giunta ha approvato gli obiettivi di performance organizzativa nella delibera n. 93 del 9 luglio 2019, precisando *di aver ritenuto opportuno limitare il numero di obiettivi descritti nel Piano riservandosi modifiche ed integrazioni successivamente, in coerenza con le nuove disposizioni.*

La performance organizzativa, alla quale concorrono tutti i dipendenti, viene collegata:

- a) allo stato di attuazione complessivo (media valore delle singole Aree) degli obiettivi specifici attribuiti ai Responsabili d'Area,
- b) ad eventuali obiettivi trasversali a carattere generale, attinenti alle priorità dell'Amministrazione e la cui realizzazione compete a tutti i dipendenti in relazione all'Area ed al ruolo rivestito,
- c) allo stato di salute dell'Amministrazione misurando lo stato delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali in termini quantitativi e qualitativi sulla base di macro ambiti e relativi indicatori quale target annuo definito dalla Giunta comunale,
- d) al livello di soddisfazione degli utenti ove attivato e/o della verifica degli adempimenti generali in materia di trasparenza e anticorruzione.

Gli obiettivi gestionali assegnati ai Responsabili d'Area con il *Piano della Performance* approvato in data 8 gennaio 2019 vengono confermati ad eccezione dei seguenti:

- l'obiettivo prima definito per tutte le Aree *"Aggiornamento dati e obblighi di pubblicazione "Amministrazione trasparente" secondo indicazioni PTPCT"* viene trasferito nell'ambito della performance organizzativa;
- l'obiettivo prima definito per tutte le Aree *"Mappatura dei processi per la definizione di adeguate misure di prevenzione"* viene rinviato all'anno successivo per motivi di riorganizzazione interna verificatesi in corso d'anno.

Vengono individuati per l'anno 2019 i seguenti parametri, precisando che "si tratta della prima applicazione sperimentale ed in corso d'anno":

- obiettivo trasversale a carattere generale: *Aggiornamento dati e obblighi di pubblicazione "Amministrazione trasparente" secondo indicazioni PTPCT (il dato può essere desunto dall'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione)*
- obiettivo sullo stato di salute dell'Amministrazione: per l'anno 2019 in via sperimentale, sono individuati i seguenti indicatori: rispetto dei parametri di deficitarietà gestionale (target: rispetto di almeno la metà dei singoli parametri); rispetto del pareggio di bilancio (target: certificazione positiva); rispetto del limite dell'aggregato "spesa di personale" rispetto al triennio 2011-2013 (target: < limite max).

La misurazione e valutazione della performance organizzativa anno 2019

Si riassume nella tabella che segue l'esito dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa:

Tipologia di obiettivo	Livello di conseguimento	Peso	Peso ponderato
Stato di attuazione complessivo degli obiettivi di tutte le Aree	100	50	46,25
Aggiornamento dati e obblighi di pubblicazione "Amministrazione trasparente" secondo indicazioni PTPCT	85%	42,50	
Stato di salute Amministrazione	100%	50	50
Calcolo della performance organizzativa			96
Performance organizzativa in trentesimi			27,9

Con riferimento ai singoli obiettivi:

- stato di attuazione complessivo degli obiettivi di tutte le aree: il dato è rilevato dalla media della percentuale di raggiungimento degli obiettivi risultante a rendicontazione e verificata dal Nucleo di Valutazione;
- stato di salute dell'Amministrazione: dati risultanti dalla Relazione del Revisore dei Conti sul rendiconto per l'esercizio finanziario 2019:

	Valori di confronto	Valore anno di riferimento 2019	Rispetto parametro
Spesa personale ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge 296/2006	Importo media triennio 2011/2013 1.012.145,08	Spesa risultante da rendiconto 919.523,80	SI (target: < limite max)
Rispetto pareggio / equilibrio bilancio	Certificazione revisore	Attestazione positiva verbale n.5 del 6.4.2020	SI (target: certificazione positiva)
Rispetto parametri deficiarietà	Numero parametri rispettati in rapporto al totale	Rispettati numero 7 parametri su 8 previsti	SI (target: rispetto di almeno la metà dei singoli parametri)

- aggiornamento dati e obblighi "Amministrazione trasparente": il dato viene rilevato dall'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione.

Complessivamente, come rilevato dal Nucleo di Valutazione, il risultato della performance organizzativa è risultato di ottimo livello.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di Area anno 2019

La performance individuale dei Responsabili di settore secondo quanto previsto dall'art. 16 c. 1 lett. a) del nuovo *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* è calcolata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (fino ad un massimo di punti 40) e alle competenze manageriali, capacità professionali, comportamenti organizzativi (fino ad un massimo di punti 30) quale apporto del valutato alla performance in generale.

Con riferimento agli obiettivi, le attività di misurazione e valutazione hanno dato il seguente esito:

Settore	Livello di conseguimento degli obiettivi (media del livello di raggiungimento di tutti gli obiettivi)	Punteggio di performance individuale collegata agli obiettivi specifici
Area Servizi Generali	100%	punti 40
Area Servizi Finanziari	100%	punti 40
Area Servizi Tecnici	100%	punti 40
Area Servizi Amministrativi-Educativi	100%	punti 40
Area Servizi Sociali	100%	punti 40

Livello di conseguimento dei singoli obiettivi definiti nel Piano della Performance

OBIETTIVO	AREA	% raggiungimento obiettivo
Collaborazione predisposizione "bilancio di mandato 2016-2018"	Tutte le Areaa	100%
Rinnovo polizze assicurative	Servizi finanziari	100%
Nuovo software gestione tributi	Servizi finanziari	100%
Appalto servizio biblioteca comunale	Servizi amministrativi educativi	100%
Rivalorizzazione immobili comunali	Servizi tecnici	100%
Attivazione del "Mercatino dell'usato e del riuso"	Servizi generali	100%
Procedura di gara servizio refezione scolastica in convenzione con altri enti	Servizi amministrativi educativi	100%
Potenziamento attività sicurezza del territorio	Servizi generali	100%

Completamento razionalizzazione iter atti amministrativi	Servizi finanziari	100%
Definizione eventuale installazione telecamere per monitoraggio abbandono dei rifiuti	Servizi tecnici	100%
Predisposizione regolamento misurazione e valutazione della performance	Servizi generali	100%
Avvio nuovo servizio "PEDIBUS"	Servizi amministrativi educativi	100%
Definizione variante urbanistica	Servizi tecnici	100%
Sistemazione posizioni previdenziali dipendenti	Servizi generali	100%
Accesso bando regionale per contributi strumentazione sicurezza urbana	Servizi generali	100%
Aggiornamento banca dati prestazioni agevolate erogate	Servizi sociali	100%
Procedura di gara servizio trasporto scolastico	Servizi amministrativi educativi	100%
Installazione telecamere	Servizi tecnici	100%
Conclusione pratiche mensa Liettoli con concessione permessi Ulls per scodellamento completo	Servizi amministrativi educativi	100%
Avvio istanze e pagamenti online	Servizi finanziari	100%
Progetto "Pari Opportunità"	Servizi sociali	100%
Avvio presentazione informatica pratiche edilizie private	Servizi tecnici	100%
Sostegno al benessere delle famiglie (welfare)	Servizi sociali	100%
Rinnovo servizio assistenza educativa domiciliare	Servizi sociali	100%

Tali obiettivi sono stati raggiunti completamente, senza scostamenti, come certificato nella relazione finale del Nucleo di valutazione.

Anche per gli obiettivi assegnati ai vari Responsabili, tramite il *Piano della performance*, si rileva pertanto un alto indice di realizzazione degli stessi: n.obiettivi raggiunti / n. totale obiettivi = 100.