



**COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA**  
**PROVINCIA DI VERONA**

---

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018**

## Finalità del documento

Il presente documento illustra i risultati conseguiti dai responsabili di area rispetto agli obiettivi assegnati e alle funzioni ad essi attribuiti e contiene elementi a supporto della valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere dagli stessi.

## Premessa

L'illustrazione dei risultati dell'attività realizzata dal Comune di Negrar di Valpolicella nel corso del 2018 è suddivisa in due parti:

- nella prima parte della relazione sono rappresentate in termini generali, una sintesi dell'assetto organizzativo e sono riportati gli atti e documenti di programmazione che costituiscono il ciclo delle performance del Comune di Negrar di Valpolicella, le scelte strategiche pianificate dall'Ente e gli esiti della relativa realizzazione sono contenuti nei documenti di programmazione generale.
- nella seconda parte è riportata, sotto forma di schede sintetiche, la dimostrazione del grado di conseguimento dei singoli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2018/2020.

## Organigramma del Comune di Negrar di Valpolicella

Nell'anno 2018, il Comune di Negrar di Valpolicella è stato articolato funzionalmente in n. 7 (sette) Settori con a capo un dirigente di ruolo e n. 7 (sette) Posizioni Organizzative.

L'Area di Staff di controllo Polizia Locale dipende funzionalmente direttamente dal Sindaco ed organizzativamente dal Segretario Comunale; è coordinata dal Comandante cui è conferita una Posizione Organizzativa.

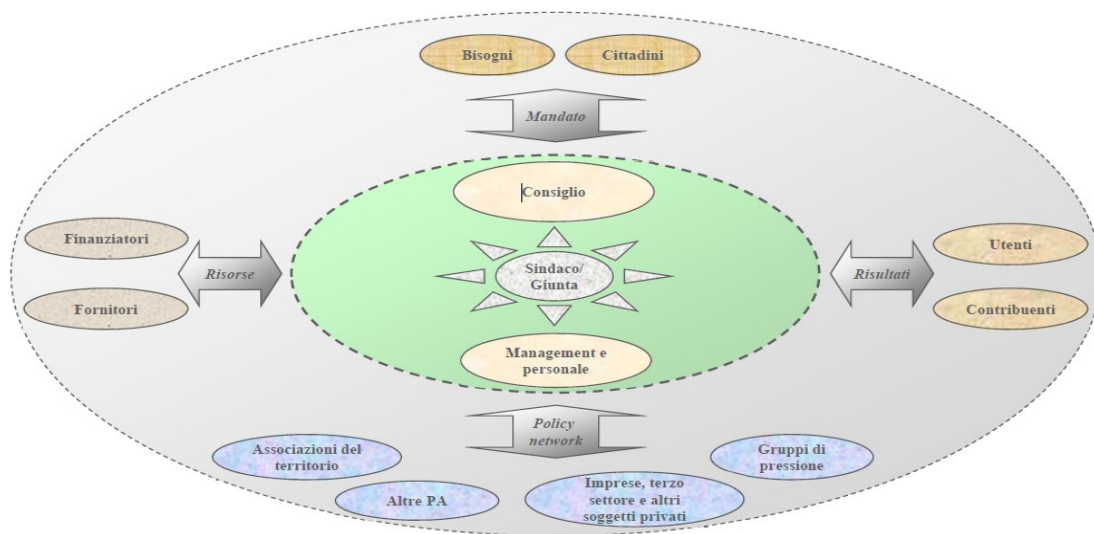
L'organigramma è rappresentato nella **figura 1**, allegata alla presente relazione.

## Ciclo di gestione e piano della performance

Il ciclo di gestione della performance del Comune di Negrar di Valpolicella prevede le seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai soggetti interessati, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, agli utenti destinatari dei servizi, ai cittadini.

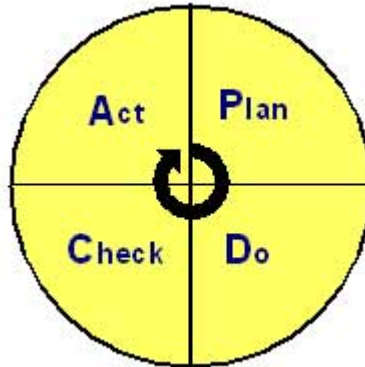
Il ciclo annuale è pertanto così definito:



Il sistema di programmazione & controllo prevede delle forme di controllo concomitante, attraverso cui è possibile prendere atto di eventuali scostamenti tra quanto previsto e l'effettivo andamento della gestione. Le informazioni derivanti dalle azioni di controllo o

monitoraggio (tanto periodico che finale) sono indispensabili per alimentare il processo di feedback che è alla base delle successive fasi di programmazione/pianificazione.

In processo di programmazione & controllo è rappresentato con il **GRAFICO DI DEMING**:



dove la fase di pianificazione/programmazione (*plan*) è propedeutica alle operazioni di gestione (*do*) a cui deve seguire un controllo (*check*) teso ad evidenziare eventuali scostamenti tra quanto previsto e l'effettivo andamento della gestione; solo così è possibile individuare le azioni correttive e le informazioni sulle cause degli scostamenti, utili per la successiva fase di pianificazione/programmazione (*act*).

# Verifica raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2018

## I) Le norme di riferimento della verifica sono:

- **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

### Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance e' svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonche' la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.

3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:

a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;

b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

### Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonche' gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

- **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33:** “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”

Art. 20. Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

3. (comma abrogato dall'art. 19 del d.lgs. n. 97 del 2016)

**II) Le fasi del ciclo della performance che sono state richiamate nella prima parte del documento si sono perfezionate con gli atti indicati nella tabella seguente:**

DESCRIZIONE	ESTREMI ATTO
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendevano raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori:	<p><b>Piano della Performance 2018/2020</b> approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 22/03/2018</p> <p><b>Piano di Razionalizzazione 2018</b>, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 14/11/2017</p>
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:	<p><b>DUP 2018/2020</b>, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 21/12/2017</p> <p><b>Piano esecutivo di gestione 2018</b>, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 11/01/2018</p>
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:	<p><b>Stato attuazione programmi 2018</b>, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 30/07/2018</p> <p><b>Variazione di assestamento generale del Bilancio 2018/2020</b>, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 30/07/2018</p>
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale:	<p><b>Verbale NdV n. 3 del 23/05/2019</b> con cui si è proceduto a formulare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un'ipotesi di attribuzione dei risultati anno 2018 conseguiti dai Settori: Staff di Programmazione, Settore del Cittadino, Settore Programmazione Finanziaria, Settore Edilizia Privata e Rapporti Imprese, Settore Servizi Pubblici, Settore Urbanistica/Patrimonio e dal Settore Polizia Locale come da <b>figura 2a, figura 2b, figura 2c, figura 2d, figura 2e, figura 2f, figura 2g</b>, allegate alla presente relazione;</li> <li>- un'ipotesi complessiva dei risultati di tutti i Settori dell'Ente, come da <b>figura 3</b>, allegata alla presente relazione</li> </ul>

<p>e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito:</p>	<p>conformemente alla normativa vigente, l'Amministrazione ha individuato i seguenti <b>strumenti di premialità</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività");</li><li>b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;</li><li>c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata;</li><li>d. le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".</li></ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ a seguito della destinazione delle risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei precedenti articoli e in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. A) del CCNL 01/04/1999, le <b>risorse destinate alla incentivazione produttività e miglioramento servizi</b> vengono distribuite per compensare il raggiungimento degli <u>obiettivi di mantenimento, degli obiettivi di sviluppo e degli obiettivi strategici</u>, che l'Amministrazione Comunale ha definito in via preventiva nel PEG/Piano delle Performance o in altri provvedimenti amministrativi ad esso collegati e comunicato alle parti sindacali e ai dipendenti;</li> <li>➤ <b>l'erogazione dei premi del bonus performance</b> avviene sulla base dei livelli di performance attribuiti secondo il sistema di valutazione previsto dal CCDI vigente, attraverso la compilazione di una graduatoria validata dal Nucleo di Valutazione (NdV);</li> <li>➤ i premi, per una quota calcolata per l'anno 2018 in € 20.000,00 sono ripartiti tra le Aree Organizzative in relazione alla performance organizzativa di ciascuna Area, in base al sistema di valutazione vigente validato dal NdV;</li> <li>➤ il bonus performance viene suddiviso ed attribuito preliminarmente alle Aree Organizzative, in relazione ai servizi e alle risorse assegnati;</li> <li>➤ la ripartizione delle risorse disponibili è effettuata rispettando l'equa correlazione tra i compensi finalizzati all'incentivazione delle prestazioni dei risultati di cui alla <b>"Metodologia di misurazione e valutazione della performance"</b> vigente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 27/12/2017 e allegata sub C) al CCDI stipulato in data 28/12/2017</li> </ul>
--	--

**III)** Le verifiche richieste dalle norme di riferimento sono state così condotte:

VERIFICA	RIFERIMENTO
fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance:	disposizioni <b>da ART. 6 ad ART. 11</b> di cui alla <b>"Metodologia di misurazione e valutazione della performance"</b> vigente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 27/12/2017 e allegata sub C) al CCDI stipulato in data 28/12/2017
procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance:	disposizioni <b>dell'ART. 13</b> di cui alla <b>"Metodologia di misurazione e valutazione della performance"</b> vigente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 27/12/2017 e allegata sub C) al CCDI stipulato



	in data 28/12/2017
definizione del salario accessorio del personale dipendente non dirigente:	<b>costituzione del FRD anno 2018</b> , approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 16/10/2018 ammontante complessivamente ad € 249.419,42. Le risorse variabili destinate alle voci per la produttività ammontano ad € 80.908,10, che corrispondono al 53,38% delle risorse variabili a disposizione per l'anno 2018.
criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio:	disposizioni <b>da ART. 3 ad ART. 5</b> di cui alla <b>"Metodologia di misurazione e valutazione della performance"</b> vigente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 24/12/2017 e allegata sub C) al CCDI stipulato in data 28/12/2017
dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e ammontare dei premi effettivamente distribuiti:	i risultati del personale di tutti i Settori dell'Ente e <b>i premi distribuiti nell'anno 2018 per la performance organizzativa e per la performance individuale</b> sono riportati come da <b>figura 4</b> , allegata alla presente relazione, omettendo l'individuazione personale dei dipendenti ma riportando i dati distribuiti individualmente

*Letto, confermato e sottoscritto:*

19/03/2020

Ing. Roberto Tacconi

[Nucleo di Valutazione (NdV), istituito in forma monocratica con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 17.04.2018 e nominato con decreto sindacale n. 12 del 24.5.2018 – R.G. n. 15/2018]

*per presa visione*

Dott.ssa Giuliana Todeschini

[Segretario Generale del Comune di Negrar di Valpolicella]