



# COMUNE DI CASTELBALDO

35040 - PROVINCIA DI PADOVA

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE Esercizio 2018

### PREMESSA

In base al vigente sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa, la relazione sulla performance conclude il ciclo illustrando i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. La Relazione sulla performance deve essere approvata dall'organo esecutivo. La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione per l'accesso agli strumenti premiali.

Il Comune di Castelbaldo ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

- 1- Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 3.5.2012 di approvazione del regolamento di disciplina del ciclo e del piano della performance;
- 2- Delibera di Giunta Comunale n. 70 del 08.07.2016 di approvazione del nuovo sistema della performance e relativa metodologia di misurazione con decorrenza di applicazione della normativa dall'esercizio 2016;
- 3- Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 12.3.2018 di approvazione del piano delle risorse e degli obiettivi assegnati per il 2018;
- 4- Delibera di Giunta Comunale n. 107 del 28.11.2013 di approvazione del Regolamento comunale per la disciplina degli Organismi di Valutazione;
- 5- Delibera di Giunta Comunale n. 92 del 28.09.2015 di nomina dei componenti dell'Organismo di Valutazione.

Il ciclo di gestione della performance 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, attraverso la presente relazione.

Con l'approvazione del PEG, la Giunta ha assegnato alle Aree in cui l'Ente è articolato, gli obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso del 2018 ed i risultati ottenuti, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali.

### L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la sua articolazione in tre Aree ed esattamente:

- Area Amministrativa- finanziaria;
- Area tecnica-manutentiva
- Area dei servizi demografici.

Alle Aree sono preposte due Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

## **Dotazione organica**

Nel prospetto che segue si riporta il personale in servizio (compreso il personale in comando) al 31.12.2018.

Qualifica	uomini	donne	totale
Categoria D (con pos. Organizzativa)	1	1	2
Categoria C	0	1	1
Categoria B	1	3 (di cui 1 part time 24/36)	3 (di cui part time 24/36)
Totale	2	4	6

## **I RISULTATI RAGGIUNTI**

I risultati sono così sinteticamente riportati:

- Le spese di personale registrano un trend nei limiti delle norme di legge;
- Non è stato fatto ricorso ad assunzioni straordinarie;
- Tutti i servizi sono stati coperti assicurando la presenza di apposito operatore anche nei periodi di ferie;
- la gestione 2018 si chiude in avanzo di amministrazione;
- il pareggio di bilancio 2018 risulta rispettato.

## **PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE**

### **Introduzione**

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP e dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Castelbaldo.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel P.E.G., sia pur in maniera elastica, ha seguito il seguente schema:

- Individuazione, ove possibile, di obiettivi "DI SVILUPPO" correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- Declinazione degli obiettivi "DI SVILUPPO" in obiettivi "DI MANTENIMENTO".

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera di Giunta comunale, si precisa che ad ogni Responsabile di Area possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione, inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi aree diverse qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'area "altra" siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

### **Il sistema di valutazione delle prestazioni**

L'Amministrazione si avvale dell'Organismo di Valutazione; è stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa che del restante personale.

## **4.RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2018**

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Area:

### AREA AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA

Obiettivo	Descrizione obiettivo	Raggiunto/Non raggiunto	Punteggio
1	Redazione del bilancio di previsione 2018-20 secondo i principi dell'armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. 118/2011 ed aggiornamento DUP entro il 31.3.2018	raggiunto	100
2	Redazione del bilancio consuntivo 2017 con il riaccertamento ordinario residui secondo i principi dell'armonizzazione contabile con D. Lgs. 267/2000 ed anche D. Lgs. 118/2011 entro il 30.4.2018	raggiunto	100
3	Sistemazione posizioni previdenziali INPS dipendenti secondo nuova normativa INPS-passweb	raggiunto	100
4	Elaborazione dei files xml e sistemazione archivi creditori/debitori e modalità di pagamento per la trasmissione telematica SIOPE+	raggiunto	100
5	Attuazione delle previsioni in materia di anticorruzione e trasparenza (obiettivo trasversale) secondo indicazioni P.R.O	raggiunto	100
5	Proseguimento della digitalizzazione dei documenti cartacei e degli atti amministrativi.	raggiunto	100
5	Implementazione sezione trasparenza (sito web comunale)	raggiunto	100
	<b>Valutazione per conseguimento obiettivi:</b>		<b>100/100</b>

Si valuta inoltre il complessivo carico di attività dell'area per tipologie di materia ed intervento nonché il corretto svolgimento delle attività documentate nella relazione del responsabile del servizio. Pertanto si propone una valutazione complessiva del 100%.

### AREA TECNICA MANUTENTIVA

Obiettivo	Descrizione obiettivo	Raggiunto/Non raggiunto	Punteggio
1	Mantenimento livello servizi: gestione degli immobili comunali, pratiche SUAP, sistema informatico, viabilità e gestione del territorio, edilizia privata e lavori pubblici, manutenzione aree verdi, monitoraggio inquinamento.	raggiunto	100
2	Attivazione delle procedure per assegnazione alloggi E.R.P	raggiunto	100
3	Appalto progetto di manutenzione straordinaria finalizzata all'efficientamento energetico dell'edificio scolastico e inoltre rendicontazione alla regione Veneto.	raggiunto	100
4	Appalto lavori per la messa in sicurezza dosso di via Garibaldi.	raggiunto	100
5	Predisposizione progetto per riasfaltatura strade comunali.	raggiunto	100
6	Adozione variante n. 1 al Piano degli interventi.	raggiunto	100
7	Procedure per l'assegnazione alloggi ERP.	raggiunto	100
	<b>Valutazione per conseguimento obiettivi:</b>		<b>100/100</b>

Si valuta inoltre il complessivo carico di attività dell'area per tipologie di materia ed intervento nonché il corretto svolgimento delle attività documentate nella relazione del responsabile del servizio. Pertanto si propone una valutazione complessiva del 100%.