

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

## **Verbale del Nucleo di Valutazione per la Performance 2018**

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

All'Ill.mo Signor Sindaco  
Alla On.le Giunta comunale  
Al Revisore dei Conti  
Alla Responsabile del Servizio  
Finanziario  
del Comune di GARDONE RIVIERA  
(BS)  
LORO SEDI

Verbale n. 1/2019

Gardone Riviera,

**Oggetto: Piano della performance anno 2018.**

Per il Nucleo di Valutazione del Comune di Gardone Riviera

**CONSIDERAZIONI GENERALI.**

Il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio.

E quest'ultima è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dei suoi aggiornamenti attuati mediante il piano generale di sviluppo ex art. 165, comma 7.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il che è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

Da ciò si desume che per poter dire che un obiettivo è realizzabile occorre che siano rilevabili e misurabili gli indici del suo successo. Più propriamente, la preconditione per poter parlare sensatamente di obiettivi è la loro misurabilità.

"Obiettivo", dunque, significa "insieme di azioni rilevabili e preordinate a un fine a sua volta rilevabile empiricamente e del quale è poi ammissibile misurare l'esito".

La misurazione è uno degli elementi costitutivi dell'azione per obiettivi. Il risultato atteso può consistere nel mantenimento di uno standard consolidato e ritenuto ottimale o nel suo miglioramento; gli obiettivi si distinguono quindi in due grosse famiglie; obiettivi di mantenimento e obiettivi di miglioramento.

Gli obiettivi si differenziano anche in funzione del loro oggetto: che può essere, in primo luogo l'attività ordinaria dell'ente. Non certo in quanto tale, ma perché oggetto di miglioramento continuo o di mantenimento se in condizioni di eccellenza. Essi possono riguardare elementi particolarmente significativi per il programma di governo: si parla in questi casi di obiettivi strategici.

Un altro elemento che caratterizza l'ambito concettuale dell'azione per obiettivi: ha senso parlare di obiettivi soltanto se ne è ipotizzabile la realizzazione.

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Una possibilità fisica e convenzionale: ossia fondata sull'esperienza perché incentrata sull'esecuzione e quindi sull'eseguibilità. In altri termini, un obiettivo è tale se realizzabile all'esito di un insieme preordinato di azioni possibili.

Il secondo: "azione". Un'azione è un comportamento collocato in coordinate di spazio tempo. Insomma, un elemento del processo o del flusso tra una più vasta platea di accadimenti predefiniti ritenuti indispensabili per conseguire il risultato atteso. Ecco: un obiettivo è un risultato atteso, un'aspettativa, un esito voluto. Per conseguire il quale occorre intraprendere un insieme di azioni che, secondo l'esperienza, sono la preconditione della sua realizzazione.

Il terzo: "indicatore". L'indicatore è l'evento che consente di decidere se una determinata azione è stata davvero svolta. L'indicatore è importante per definire almeno due accadimenti: l'ottenimento del risultato finale atteso e il compimento di ciascuna azione che ne è la preconditione di realizzazione. Convenzionalmente possiamo quindi parlare di "indicatori di risultato" e di "indicatori di fase".

Gli indicatori sono veri e propri paradigmi: ossia termini di raffronto per decidere convenzionalmente se una determinata azione o un dato obiettivo sono stati realizzati.

Le modalità della misurazione sono molteplici: ciò significa che i risultati attesi possono essere riscontrati in più modi. Essenziale è che la verifica sia pensata e compiuta in termini convenzionalmente accettabili e accettati perché logicamente e aziendalmente possibili.

Annotazioni conclusive.

I contenuti del piano delle performance sono obiettivi gestionali. Obiettivi dal contenuto più o meno strategico, ma pur sempre obiettivi anche di mantenimento da tenere presente in caso di assenza di indicazioni per l'anno successivo, ovvero, riuscire ad aumentare la produttività e l'efficienza in assenza di indicazioni, migliorando rispetto all'anno precedente metodologie e risultati, anche a parità di strumenti a disposizione. In questo senso, il D.Lgs. n. 150/2009 che attua l'art. 4, comma 2, lett. B), della legge 4 marzo 2009, n.15 si pone in termini di continuità con il D.Lgs. n. 267/2000 e in condizione di sostanziale omogeneità con la bozza della Carta delle autonomie di prossima adozione.

Un importante segmento della riforma della pubblica amministrazione ruota attorno alle performance la cui definizione è però molto poco performante. Con il risultato di ingenerare equivoci e incertezze interpretativo-applicative. Meglio sarebbe parlare sempre e comunque di "prestazione lavorativa", di "grado di raggiungimento degli obiettivi", di "comportamenti organizzativi", di "ruolo", di "competenze manageriali e di "pesatura degli obiettivi", con il risultato di evitare di rincorrere concetti sfuggenti e spesso sovrapposti.

Tutta la disciplina del ciclo della performance vale per gli enti locali territoriali solo come espressione di principi. Ecco allora che per comprendere i reali contenuti della questione bisogna attendere l'approvazione del codice delle autonomie locali, al quale è demandata la necessità di assicurare coerenza all'intero sistema per renderlo effettivamente gestibile.

**COMUNE DI GARDONE RIVIERA**  
**PROVINCIA DI BRESCIA**

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Visti:

- 1) Criteri di valutazione posizioni organizzative;
- 2) Criteri di valutazione del personale schede di valutazione;
- 3) Fasce di merito (previste in sede di approvazione delle schede di valutazione);
- 4) Piano esecutivo di gestione per l'anno 2018, con relativi allegati:

L'OIV evidenzia che l'attuazione dei procedimenti di monitoraggio interno ai fini della valutazione delle performance organizzative ed incentivi individuali per l'anno 2018 è avvenuta, anche per la esiguità del numero dei dipendenti, in occasioni saltuarie mediante colloqui individuali volti alla verifica della comprensione degli obiettivi assegnati alle aree funzionali ed alla rispondenza dell'azione amministrativa ai medesimi obiettivi, pur senza la prevista formalità ed anche attraverso l'espletamento dei controlli interni del segretario generale.

**RELAZIONI DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE**  
**PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2018**

**PREMESSA**

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici

dell'Amministrazione e delle strutture.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente ed è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali.

**INTRODUZIONE**

Il Piano delle Performance, secondo l'art. 10 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Il Comune di Gardone Riviera, in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2015 ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 05/02/2015 il ROUS.

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nelle aree, i risultati realizzati al 31 dicembre 2018.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale.

Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e dirigenti, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AREA TECNICA- ANNO 2018

La valutazione relativa alla performance del 2018 ha interessato un totale di 10 dipendenti, secondo la proposta redatta dal responsabile dell'Area Tecnica, geom. Giacomo Frigerio contenente valutazione della performance individuale nonché della performance organizzativa dei servizi di assegnazione.

Si rileva la piena attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2018.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA ED AREA TRIBUTI - ANNO 2018

La valutazione performance del personale dell'area finanziaria relativa alla performance del 2018 ha interessato 1 dipendente per la ragioneria proposta da parte del responsabile del servizio, dott.ssa Paola Francesconi, ed n. 2 dipendenti per il servizio tributi da parte del responsabile, rag. Dario Righettini secondo, rispettivamente, le proposte di valutazione della performance individuale ed organizzativa in applicazione degli indici e dei criteri vigenti.

Relativamente all'area economico-finanziaria si rileva l'attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2018.

Relativamente all'area tributi si rileva la piena l'attuazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2018.

VALUTAZIONE PERFORMANCE AREA AMMINISTRATIVA

Servizi Demografici- Segreteria - Turismo - Cultura

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

La valutazione riguarda 6 dipendenti, secondo la proposta del Segretario generale in quanto uffici di stretta collaborazione funzionali al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di competenza. La proposta è stata, anche in questo caso, elaborata tenendo conto degli indici e dei criteri di valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi.

L'attività riguarda sostanzialmente la collaborazione con gli organi politico-amministrativi dell'Ente, per tutti i servizi, data la vocazione prettamente turistica del Comune di Gardone Riviera anche implicante la gestione di pratiche e rapporti istituzionali aventi particolare complessità e rilevanza esterna.

Servizi sociali e scolastici

La valutazione riguarda 4 dipendenti, secondo la proposta del Segretario generale responsabile di area, elaborata tenendo conto degli indici e dei criteri di valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi del personale impiegato con mansioni di assistenza nei servizi ad personam a sostegno dell'autonomia personale e nei servizi scolastici che sono gestiti direttamente dall'Ente con risorse umane interne.

VALUTAZIONE PERFORMANCE AREA VIGILANZA E SUAP

La valutazione riguarda 3 dipendenti, secondo la proposta formulata dal Responsabile del servizio convenzionato di Polizia Locale, elaborata tenendo conto degli indici e dei criteri di valutazione della performance individuale e dei comportamenti organizzativi del personale impiegato con profilo di agente di Polizia Locale.

L'attività si è svolta secondo gli obiettivi ordinari dell'Ente connotandosi quale di "ordinaria amministrazione" considerate le caratteristiche dell'Ente, prevalentemente a vocazione turistica. E proprio in relazione alle esigenze stagionali, si evidenzia, l'organico del Comune di Gardone Riviera è stato integrato dal servizio prestato all'uopo da n. 2 agenti stagionali.

Per l'anno 2018 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è avvenuta correttamente con determinazione n. 331/R.G. del 10 dicembre 2018. Con deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 29 novembre 2018, è stato approvato il progetto incentivante di mantenimento "Organizzazione, gestione e allestimento manifestazioni turistiche, ricreative e culturali organizzate dal Comune" dell'importo di € 3.678,00, risorse variabili che hanno integrato il fondo medesimo ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1 aprile 1999. Trattasi del mantenimento del servizio che corrisponde ad obiettivo sfidante multisettoriale legato alla organizzazione, gestione e allestimento da parte del personale dell'Ente, di diversi eventi turistico-ricreativi e culturali organizzati del Comune implicanti una sinergia tra risorse appartenenti all'area amministrativa, all'area tecnico manutentiva per un totale complessivo di n. 6 risorse umane. L'obiettivo assegnato è consuntivato in termini positivi in relazione al raggiungimento dei risultati attesi, misurabili concretamente secondo l'analisi degli eventi gestiti, su indirizzo dell'Amministrazione comunale.

Si dà atto che le somme stanziare in bilancio relativamente al progetto summenzionato sono:

- coerenti con gli obiettivi contenuti nei documenti programmatici dell'Ente;
- conformi agli orientamenti applicativi previsti dall' ARAN;

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

risultano congrue e ragionevoli in relazione al progetto.

In merito all'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa "risorse variabili" per l'anno 2018, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, si prende atto che:

- il Comune si trova nella condizione di rispetto della riduzione della spesa del personale;
- sono state rispettate le disposizioni relative al Patto di Stabilità 2017;
- l'articolo 40 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- le risorse messe a disposizione, con il previo accertamento delle disponibilità di bilancio, sono correlate al grado di importanza dei risultati e all'impegno effettivo richiesto al personale per garantire il funzionamento dei servizi e il raggiungimento degli obiettivi;

2) Esaminate le proposte di progetto contenute nell'ipotesi di CCDI e le relazioni prodotte dai singoli responsabili di servizio, si prende atto e si approva il grado di realizzazione degli obiettivi, così come attestato dai medesimi responsabili, auspicando che per il futuro la misurazione dei risultati conseguiti avvenga tenendo conto, ove possibile e dove indipendenti dai comportamenti e dall'impegno dei dipendenti interessati, rilevando elementi diversi quali: la soddisfazione degli utenti e i tempi dedicati e di risposta all'utenza.

Il presente verbale viene trasmesso all'Amministrazione Comunale (Sindaco Giunta comunale, Segretario Generale, PO, per i provvedimenti di competenza.

### **Indennità di risultato delle Posizioni Organizzative**

Si procede con la valutazione delle PO. Mentre, in considerazione delle conclusioni relative alla performance individuale dell'80% e di quella organizzativa pari al 20% che vanno applicate ai dipendenti non titolari di PO, per chi invece ha un incarico di posizione organizzativa la indennità di risultato terrà evidentemente conto anche in modo mediato del "risultato" complessivo come da schede già approvate di cui si riporta la bozza.

Le singole schede di valutazione dei singoli incaricati di PO sono allegati al solo originale. E per la copia conforme se ne esclude la allegazione per ragioni di riservatezza dei dati. Nella presente sono invece inseriti i dati pubblicabili sul sito web istituzionale. Relativamente alle valutazioni delle posizioni organizzative il nucleo si è assestato sulle seguenti valutazioni obiettive riassuntive:

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Tabella**

Risultato PO anno 2018

1	PO	90,00
2	PO	100,00
3	PO	100,00

Alla ragioneria si invia il solo giudizio di fascia tralasciandone i dettagli delle singole valutazioni per la definitiva liquidazione;

Successivamente, il nucleo invia il presente verbale alla Segreteria per la predisposizione dell'atto di determinazione di riparto e liquidazione relativa alle indennità di risultato delle posizioni organizzative.

Nella determinazione sarebbe opportuno disporre

*la pubblicazione del presente atto limitatamente alle premesse e alla parte dispositiva, con esclusione quindi degli allegati, ai quali è comunque consentito l'accesso formale unicamente da parte degli interessati come definiti dall'art.22, c.1 lett b) della Legge 241/90, modificata dall'art.15 della L.15/2005 DL 35/2005 L.40/2007 e 69/2009 e cioè da parte dei soggetti che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento stesso ed in ogni caso nel rispetto della riservatezza previsti dal D.Lgs. 196/2003.*

PER IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott.ssa Valeria Ferro \_\_\_\_\_

dott. Gianluca Bertagna \_\_\_\_\_

dott. Paolo Bertazzoli \_\_\_\_\_

COMUNE DI GARDONE RIVIERA  
PROVINCIA DI BRESCIA

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

ALLEGATO DA PUBBLICARE

Num.	nominativo	Punteggio anno 2018
1		90,00
2		100,00
3		100,00

PER IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott.ssa Valeria Ferro \_\_\_\_\_

dott. Gianluca Bertagna \_\_\_\_\_

dott. Paolo Bertazzoli \_\_\_\_\_