

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**  
**RELAZIONE FINALE SUL CICLO DELLA PERFORMANCE**  
**ANNO 2012**  
**(delibera CIVIT n. 4/2012)**

## **FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il Nucleo di valutazione della performance, insediatosi dopo la nomina del Sindaco, nel 2011 ha iniziato la propria attività, alla luce delle disposizioni contenute nel D. Lvo 27 ottobre 2009, n 150 che ha apportato modificazioni al D.Lvo 30 marzo 2001, n. 165 - Norme sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - e delle direttive contenute nel protocollo siglato tra l'Anci - Associazione italiana comuni di Italia- e la CIVIT - Commissione per la valutazione e la trasparenza - e ha prodotto la prima relazione sul ciclo della performance per l'anno 2011.

L'attività del Nucleo di valutazione della performance si è svolta in attuazione di quanto prevede l'art. 38 del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi del Comune che regola il Ciclo della performance e recita: *"Ai fini dell'attuazione dei principi generali fissati per la misurazione e la valutazione della performance il comune sviluppa le seguenti fasi del ciclo di gestione della performance:*

- impostazione dei piani o programmi o progetti di lavoro;*
- definizione degli obiettivi strategici e dei correlati obiettivi operativi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e i rispettivi indicatori;*
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;*
- definizione dei procedimenti e loro pubblicità, anche in funzione dell'accesso ai Settori/Servizi ed agli atti;*
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;*
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- rendicontazione dei risultati raggiunti e redazione di una relazione finale sulla performance."*

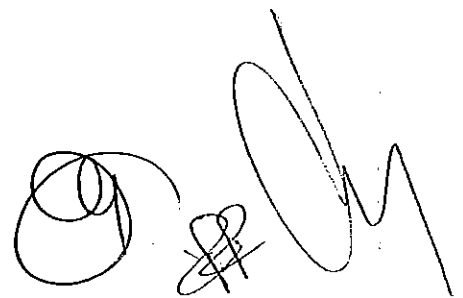
Il Nucleo ha preso atto che dei contenuti della deliberazione n. 27 del 24/1/2011 con la quale la Giunta comunale ha approvato l'organigramma del Comune e sono stati definiti gli ambiti di attività con la ripartizione in Settori e Servizi, mantenendo l'attuale assetto organizzativo e individuate le funzioni affidate a ciascun servizio.

L'art. 39 "Piano della performance" del citato regolamento stabilisce quali siano i documenti e i contenuti del Ciclo della Performance e recita:

*"Il Piano della Performance è lo strumento che regola il Ciclo della Performance. Lo stesso coincide con la Relazione previsionale e programmatica, con il Bilancio Pluriennale dell'ente e con il Piano Esecutivo di Gestione. Esso si conclude con la relazione finale sul ciclo della performance che viene approvata dalla Giunta comunale e confluisce nella Relazione della Giunta al rendiconto della gestione.*

*Il Piano ha lo scopo di assicurare:*

- la qualità della rappresentazione della performance in particolare nelle modalità di formulazione degli obiettivi strategici;*
- la comprensibilità della rappresentazione del ciclo della performance che deve esplicitare il legame che sussiste tra i bisogni della collettività e la missione istituzionale, le priorità dei programmi politici e le strategie dell'amministrazione, gli obiettivi e gli indicatori;*
- l'attendibilità della rappresentazione della Performance ovvero la verificabilità ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione.*



*Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:*

*Trasparenza: pubblicazione del processo e dei contenuti del Piano sul proprio sito web istituzionale in apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" oltre al coinvolgimento degli addetti al Ciclo della performance sia in fase di stesura che di monitoraggio e pubblicità attraverso altri mezzi a seconda delle caratteristiche degli utenti;*

*Immediata intelligibilità: il documento deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile ai fruitori esterni;*

*Veridicità e verificabilità: gli indicatori devono essere chiari e indicare le fonti di provenienza; deve contenere il calendario di monitoraggio, la previsione di eventuali revisioni in corso d'anno nel caso in cui intervenissero situazioni straordinarie e devono essere individuati gli attori del sistema;*

*Partecipazione: deve essere attiva la partecipazione del personale con responsabilità apicale che a sua volta deve coinvolgere il personale afferente alla propria struttura;*

*Coerenza interna ed esterna: i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento e con le dotazioni strumentali, umane e finanziarie disponibili;*

*Orizzonte pluriennale: l'arco temporale di riferimento deve essere un triennio con scomposizione in obiettivi annuali secondo una logica di scorrimento.*

*Il piano deve essere strettamente collegato con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio secondo quanto previsto nel regolamento di contabilità almeno su quattro livelli:*

*- coerenza dei contenuti;*

*- coerenza con il calendario con cui si sviluppano i due processi;*

*- coordinamento con gli attori che debbono necessariamente essere gli stessi coinvolti nel processo di stesura del bilancio;*

*- integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi.*

*Il processo di definizione del Piano segue cinque fasi logiche:*

*- definizione dell'identità del comune;*

*- analisi del contesto esterno ed interno;*

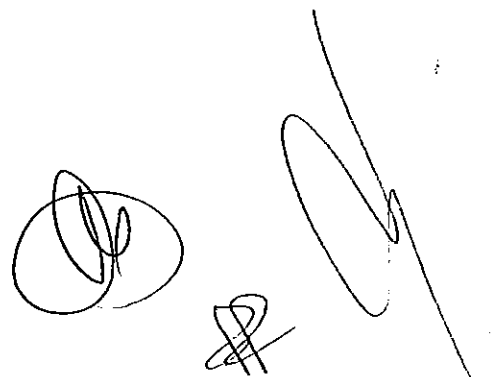
*- definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;*

*- definizione degli obiettivi operativi e dei piani operativi;*

*- comunicazione del Piano all'interno e all'esterno."*

## **DEFINIZIONE DI OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET**

Il bilancio di previsione, ed in particolare la presente Relazione Previsionale e Programmatica, costituiscono, insieme al Rendiconto, il Piano della Performance e ne scandiscono il Ciclo di gestione della performance. Il Nucleo una volta approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2012, il bilancio pluriennale 2012/2014, la Relazione Previsionale e programmatica e il Piano esecutivo di gestione con il piano dettagliato degli obiettivi, da parte del Consiglio Comunale e della Giunta, ne ha appreso i contenuti ed in particolar modo ha attentamente valutato gli obiettivi fissati dagli organi politici e affidati ai Responsabili di settore.



## **Gli obiettivi del 2012:**

### Obiettivi Strategici:

1 Patto di Stabilità Interno.

2 Aggiornamento banche dati finalizzato all'implementazione del Sit e alla collaborazione con l'Agenzia delle Entrate e al recupero evasione tributaria.

### Obiettivi di P.E.G.:

3 Utilizzo della firma digitale e del software P.e.A. per l'emanazione di provvedimenti di liquidazione, determinazioni del direttore generale, ordinanze e altri provvedimenti monocratici in formato esclusivamente digitale.

4 Nuovo regolamento di Polizia urbana.

5 Carta dei servizi "La mia casa a Martellago".

6 Fruibilità delle banche dati accessibili in via telematica delle pubbliche amministrazioni, proposta alla G.C. di individuazione ufficio responsabile per gli accertamenti d'ufficio, per i controlli e per la predisposizione delle convenzioni aperte.

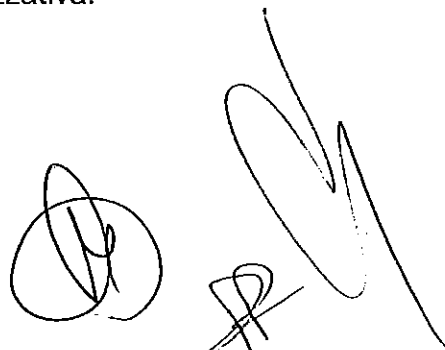
Il Nucleo ha espresso nel corso del 2012 un giudizio di coerenza dei suddetti obiettivi dell'amministrazione rispetto alla loro rilevanza e pertinenza ai bisogni della collettività e prendendo atto delle priorità politiche e delle strategie d'azione della stessa amministrazione. Ha valutato la specificità e la misurabilità degli obiettivi ritenendoli chiari e concreti e idonei a determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati; l'arco temporale era ben determinato e riferibile all'anno 2012 e la loro attuazione non richiedeva investimenti in risorse già ridotte in via generale dagli obiettivi di finanza pubblica imposti a livello nazionale.

## **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il Nucleo ha monitorato i contenuti delle relazioni quadrimestrali presentate dai Responsabili di Settore nelle quali vi sono dettagliati resoconti dell'attività ordinaria di ciascun servizio, l'illustrazione dell'andamento di piani di lavoro e la reportistica degli indicatori di raggiungimento degli obiettivi fissati. Inoltre le relazioni contengono i dati di reportistica relativa ai parametri di misurazione del Controllo di gestione.

## **METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il metodo utilizzato per la misurazione e valutazione della performance organizzativa utilizzato nel 2012 è quello attualmente in vigore fin dall'anno 2000. Il sistema è basato sulla valutazione della prestazione individuale e sull'apporto ai risultati. La scala di valutazione va da 1 a 5 ed il 3 risulta essere il punteggio minimo per accedere ai premi incentivanti. La valutazione attuale viene effettuata sulla base di schede di valutazione opportunamente differenziate a seconda della categoria professionale B,C,D e una apposita scheda è prevista per il personale di cat. D titolare di posizione organizzativa.



Il Nucleo però ha ultimato nel corso del 2012 ed ha presentato alla Giunta comunale il nuovo sistema di valutazione che di fatto si basa sempre sui due parametri sopraesposti, cioè sulla valutazione della prestazione individuale e sull'apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi, ma risulta essere più ampia la gamma di declaratorie da utilizzare per la valutazione di fattori comportamentali che aiutano il valutatore ad effettuare una valutazione più guidata e finalizzata ad uniformare, oggettivizzare ed attenuare le diverse modalità valutative soggettive di ciascun responsabile. Il Nuovo sistema di valutazione doveva, da programmi, essere utilizzato a partire dal 2012 cioè non appena concluso l'iter di approvazione e contrattazione con le organizzazioni sindacali. Il tavolo negoziale non ha ancora trovato un punto di incontro per addivenire alla formale approvazione del sistema di valutazione proposto o comunque di un nuovo sistema più idoneo alla differenziazione della valutazione a ad una maggior completezza nella valutazione stessa.

### **PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)**

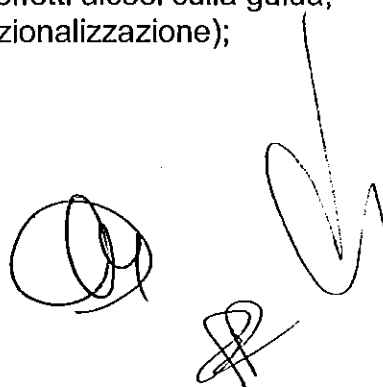
Le fasi dell'attuale sistema di valutazione si concretizzano in tre momenti nel corso dell'anno. Si parte con la messa a disposizione agli interlocutori principali dei documenti contenenti gli obiettivi strategici, gestionali e eventuali obiettivi personali dopo l'approvazione del bilancio e della Relazione Previsionale Programmatica da parte del Consiglio comunale e con l'approvazione del PEG e del Piano dettagliato degli obiettivi da parte della Giunta. La seconda fase avviene nel mese di luglio con la valutazione vera e propria attraverso la redazione delle schede di valutazione e la consegna ai dipendenti con un confronto riservato. Il Nucleo di valutazione procede alla valutazione del personale di cat. D titolare delle posizioni organizzative e questo ultimo alla valutazione del personale assegnato al proprio settore.

La terza e ultima fase si concretizza a gennaio a conclusione del ciclo della performance con la redazione della scheda di valutazione definitiva relativa all'anno trascorso e la consegna al dipendente. La redazione dell'ultima relazione quadrimestrale da parte del responsabile di settore unitamente alle schede di valutazione debitamente redatte e sottoscritte dai dipendenti sono consegnate al Nucleo di Valutazione per l'analisi delle azioni e la relazione conclusiva sui risultati ottenuti.

In questa sede il Nucleo valuta anche la relazione dei responsabili di eventuali progetti di miglioramento, compreso il progetto annuale sul potenziamento dell'attività di accertamento dei tributi comunali, al fine di attestare il raggiungimento degli obiettivi attraverso l'analisi degli indicatori fissati ad avvio del progetto.

Anche nel mese di gennaio 2013 sono iniziate le suddette attività di verifica ed Il Nucleo ha rilevato le risultanze positive di tutte le attività svolte, del raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali, oltre che al raggiungimento dei parametri prefissati dei progetti di miglioramento dei servizi che relativamente al 2012 sono stati i seguenti:

- n. 1 "Zero alcool zero rischi" sensibilizzazione/prevenzione effetti alcool sulla guida;
- n. 2 Digitalizzazione e semplificazione (piano triennale di razionalizzazione);
- n. 3 Messa in sicurezza marciapiedi.



## INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

A causa della stasi della trattativa sindacale in materia di approvazione del nuovo sistema di valutazione proposto non ha permesso di completare la progettazione e la messa a punto di un nuovo programma gestionale in ambiente access che doveva permettere:

- ad ogni responsabile di settore di compilare la scheda di valutazione per ciascuno dei propri collaboratori, di stamparla e consegnarla al dipendente;
- al Nucleo di Valutazione di compilare la scheda di valutazione per ciascuno dei responsabili di cat. D titolari di posizione organizzativa, di stamparla e consegnarla al dipendente;
- al servizio risorse umane di acquisire direttamente le risultanze finali della valutazione e compilare graduatorie, calcolare premi e gestire direttamente eventuali variazioni al sistema di valutazione;
- a ciascun valutatore avrà accesso solamente alle schede di propria competenza permettendo di mantenere la riservatezza al sistema.

L'intento di proseguire nell'informatizzazione non è stata comunque abbandonato.

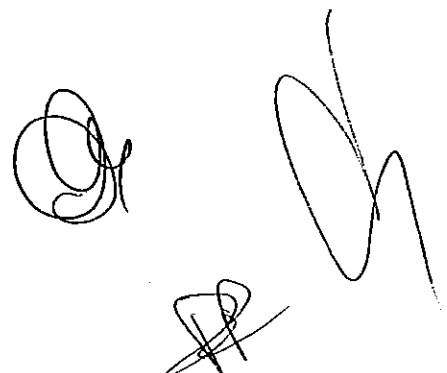
## UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione attuale, a giudizio del Nucleo, risulta essere non pienamente rispondente ed efficace nell'orientare i comportamenti nonché le decisioni di carattere strategico ed operativo. Il nuovo sistema proposto, essendo molto più articolato, avrebbe avuto la caratteristica di essere maggiormente idoneo a tale scopo e avrebbe potuto essere un utile strumento per riorientare i comportamenti in modo da migliorare maggiormente e di anno in anno la performance sia organizzativa che individuale.

Il Nucleo ha potuto anche nell' anno 2012 prendere atto delle molte iniziative messe in atto dalla amministrazione e dai vertici gestionali in materia di promozione delle pari opportunità e di miglioramento del benessere organizzativo.

L'attività che il CUG Comitato unico di garanzia nel corso del 2012 ha intrapreso è stata essenzialmente quella di approvare il proprio regolamento di funzionamento ma soprattutto quella di approntare il Piano delle azioni positive per il triennio 2012/2014 anche con la supervisione della Consigliera provinciale di parità. La Giunta comunale poi con proprio atto deliberativo ha approvato il Piano delle azioni positive e ne ha divulgato i contenuti, dando atto anche dell'interesse dimostrato dalla Assessore alle pari opportunità a cui è stato affidato il referato in questione.

Ulteriori attività, rispetto ai contenuti del Documento di valutazione del rischio da stress da lavoro correlato approvato nel 2011, sono state di continuazione nell'approfondimento delle tematiche, in collaborazione con la psicologa, emerse nei focus group svoltisi nel mese di novembre 2011, attraverso l'apertura dello sportello di ascolto nei primi mesi del 2012. Alla fine del mese di dicembre sono iniziate le attività di revisione e aggiornamento del Documento in collaborazione con la ditta incaricata in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro che sarà oggetto di nuova approvazione nel corso del 2013.



Dalla lettura del poster di comunicazione redatto dalla psicologa sono stati focalizzati i punti di criticità che sono stati oggetto di attenzione da parte dei responsabili di settore per migliorare soprattutto la comunicazione verticale e orizzontale. A tal proposito nei mesi di settembre e ottobre 2012 si sono svolti tre cicli di corsi di formazione improntati sulla consapevolezza del valutare ed essere valutato sempre con l'ausilio di formatori specializzati. I risultati sono stati riassunti in una relazione finale redatta dai formatori dalla quale emerge tra l'altro la richiesta da parte di dipendenti di proseguire sull'attività di formazione volta al raggiungimento di un sistema di valutazione che meglio corrisponda alle loro esigenze ed aspettative considerando che questa attività comporterebbe un maggior benessere lavorativo utile sia per i dipendenti stessi che per il cittadino/cliente.

Inoltre sono stati organizzati ed effettuati i corsi di formazione e informazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro obbligatori per legge e anticipato l'aggiornamento delle squadre di primo soccorso e antincendio al fine di rendere maggiormente consapevoli e conseguentemente proficuamente operativi i dipendenti incaricati.

## **INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI**

Il sistema in uso e le soluzioni organizzative effettivamente adottate dal comune risultano essere adeguate alle prescrizioni normative sia in termini di integrazione che di coordinamento tra i soggetti interessati e i tempi e modalità garantiscono la coerenza del sistema di misurazione e valutazione della performance con il ciclo della programmazione economico finanziaria e i processi del bilancio.

## **PIANI OPERATIVI**

### **IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Il Nucleo ha preso atto che Il Piano triennale della trasparenza è stato adottato formalmente con deliberazione di Giunta Comunale n. 350 del 17.12.2012 e che la Giunta comunale con deliberazione n. 223 del 28.8.2012 ha individuato il responsabile della trasparenza nella persona del Direttore generale.

Il Nucleo ha verificato nel sito web del Comune l'applicazione delle disposizioni relative alla trasparenza contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 e, a tal fine, attesta l'effettiva operatività degli uffici attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale del Comune di una serie di documenti nella sezione dedicata in Home Page "Trasparenza, valutazione e merito".

Tutti i documenti nel sito istituzionale sono pubblicati nel pieno rispetto di quanto previsto dalle "Linee guida per i siti web della Pubblica Amministrazione" approvate con Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica n. 8/2009 (e ss.mm.ii) nel rispetto dei contenuti del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, attraverso il portale "La Bussola della Trasparenza", ha recentemente fornito online uno strumento di garanzia e controllo, sia per la Pubblica Amministrazione che per i cittadini, della conformità dei contenuti dei siti web istituzionali alla normativa emanata in materia nel corso degli anni (L.150/2000, D.Lgs.82/2005, L.69/2009, D.Lgs.150/2009, Delibera CIVIT 105/2010, D.Lgs.235/2010, etc.) allo scopo anche di attuare un miglioramento continuo della qualità delle informazioni e dei servizi resi online.



Dalla verifica effettuata attraverso "La Bussola della Trasparenza", il sito web del Comune di Martellago soddisfa n. 40 requisiti su n. 42 richiesti e colloca il portale al 3° posto della classifica nazionale.

Il sito web del Comune di Martellago, grazie al rispetto dei requisiti previsti dalla normativa vigente, ha inoltre ottenuto dal Digit.PA. l'attivazione del dominio GOV.IT (istituito con Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione sopracitata) la quale fissa i criteri di riconoscibilità, aggiornamento, usabilità e accessibilità dei siti e dei portali delle pubbliche amministrazioni che sono tenute a provvedere all'iscrizione al dominio "gov.it" dei siti che intendono mantenere attivi.

### **COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS (PORTATORI DI INTERESSE)**

Il sistema "bilancio" che sta alla base del ciclo della performance di un Comune prevede di per sé una procedura di coinvolgimento degli stakeholders di riferimento sia nell'iter di predisposizione, che di approvazione che di rendicontazione, al fine di garantire l'informazione e la partecipazione del cittadino ai processi di erogazione dei servizi. Con l'ausilio di un periodico di stampa denominato "Qui Martellago", si arriva ad informare tutti i cittadini residenti nel Comune e le aziende operanti nel Comune sullo stato dell'Ente, della gestione amministrativa e politica del Comune.

Nel 2012 è proseguita l'indagine di customer satisfaction in alcuni servizi del Comune, e la risposta del cittadino alle domande poste sul grado di soddisfacimento del servizio ricevuto è stato in misura largamente positiva.

### **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Come analizzato nei punti precedenti l'amministrazione del Comune molto ha fatto e molto sta facendo per affinare e migliorare gli strumenti in uso sia per soddisfare le esigenze dei cittadini in primis sia di tutti gli altri stakeholders partecipanti al processo del ciclo della performance.

Martellago, 7 marzo 2013

Longo Dr Silvano

Bacciolo Rag. Marta

Parisotto Dr.ssa Pamela



**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
DEL COMUNE DI MARTELLAGO  
(Provincia di Venezia)**

**DOCUMENTO DI ATTESTAZIONE**

A) Il Nucleo di valutazione della performance del Comune di Martellago, ai sensi dell'art. 14, comma 14, lettera g), del D.Lvo n. 150/2009 e della successiva delibera n. 2/2012, ha preso in esame la rilevazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della trasparenza in data 7 marzo 2013 mediante la redazione della Relazione finale sul ciclo della performance ed ha effettuato la propria verifica di conformità sulla pubblicazione di ciascun dato ed informazione elencati nella suddetta Relazione.

B) Il Nucleo di valutazione della performance ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- 1) il monitoraggio della CIVIT sui Programmi triennali della trasparenza;
- 2) la propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Sulla base di quanto sopra, il Nucleo di valutazione della performance, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del D.Lvo n. 150/2009,

**ATTESTA**

- 1) l'avvenuta adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- 2) la veridicità e correttezza di quanto riportato nella propria Relazione finale al ciclo della performance riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'amministrazione comunale di Martellago nell'apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito" dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento del rilascio della presente attestazione.

Il Nucleo di valutazione della performance dà atto dell'impegno profuso dalla amministrazione del comune di Martellago e dagli apparati amministrativi per adempiere alle prescrizioni contenute nel D.Lvo n. 150/2009.

Martellago, 7 marzo 2013

Firma del Presidente  
Dr Silvano Longo

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by several smaller strokes, positioned over a horizontal line.