



Al Sig. Sindaco  
Comune di San Giacomo delle Segnate  
Via Roncada, 53  
SAN GIACOMO DELLE SEGNATE MN

Mantova, 17/05/2018

**Oggetto: Relazione sulla Performance - anno 2017**

**Premessa**

Con Deliberazione della Giunta Comunale N. 55 del 21/07/2015, il Comune di San Giacomo delle Segnate ha approvato il "Regolamento sul sistema permanente di misurazione e valutazione della performance", iniziando così a dotarsi di ogni strumento applicativo delle norme introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009 (cd. "decreto Brunetta"), al fine di pervenire, seppur con un'azione progressiva, ad un significativo recupero di culture e di efficienza nelle azioni di erogazione dei servizi all'utenza. Adottando tale Regolamento, a seguito della nomina dell'O.I.V.P., in forma monocratica, si è provveduto ad avviare il ciclo della performance con l'introduzione del piano triennale della performance. Nel corso dell'anno 2017, inoltre, il Comune di San Giacomo delle Segnate ha pienamente adempiuto a tutti gli obblighi sulla trasparenza ed integrità e delle novità introdotte dalla Legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione e dal D. Lgs. 33 / 2013 sulla trasparenza.

Pertanto, la Relazione sulle performance, documento che consuntiva le prestazioni rese dagli operatori tutti, misurate sulla base del documento di programmazione, è finalizzata a dare contezza degli elementi iniziali del ciclo della performance unitamente alla valutazione delle attività gestionali e progettuali dei settori e dei singoli dipendenti nell'ottica di una premialità definita dal sistema valutativo e relative schede, strutturate sia sulle attività sia sui comportamenti.

Ai sensi del comma 1, lettera b, art.10 del D.lg. 150/2009, infatti, l'Amministrazione Comunale deve adottare un documento 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...".

La Relazione sulle Performance rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale il Comune rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della performance, avviato con il Piano delle Performance, proseguito applicando in corso d'anno il Sistema di Valutazione delle Performance e concluso, appunto, con la Relazione sulle Performance.

Con la presente Relazione vengono illustrati i risultati organizzativi complessivi dell'Ente, le attività gestionali dei singoli Settori e i risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2016. I parametri di riferimento sono riferiti agli obiettivi assegnati ai Responsabili di Posizione Organizzativa per l'anno 2017.

**Valutazione specifica**

Secondo quanto previsto dall'art. 6 del citato "Regolamento sul sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance", approvato con Delibera G.C. N. 55 del 21/07/2015, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa, l'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance, nominato con Decreto del Sindaco del 18/05/2015, ha curato la predisposizione del Piano degli obiettivi e lo ha presentato alla Giunta Comunale. Sulla base degli obiettivi approvati, l'O.I.V.P. ha effettuato la verifica al 31/12/2017, raccogliendo dai Responsabili loro relazioni sull'attività svolta nell'anno.

L'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance ha quindi preso atto delle attività effettivamente svolte dai Responsabili e la valutazione risulta essere la seguente:

- il periodo esaminato è stato il 01/01/2017 - 31/12/2017;
- mediamente, gli obiettivi sono stati raggiunti per una quota pari al 100%. Nel dettaglio:

<b>Posizione Organizzativa</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Grado raggiungimento obiettivi</b>
Settore Finanziario, Socio-scolastico, Amministrativo	Rag. Elena Manzoli	100%
Settore Tecnico	Ing. Armando Laurati	100%
Settore Tributi, Innovazione e Sicurezza	Sig.ra Lucia Fontana	100%
<b>Media complessiva:</b>		<b>100%</b>

Per ciascun responsabile di Posizione Organizzativa, poi, secondo quanto stabilito dall'art. 13 del citato "Regolamento sul sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance", approvato con Delibera G.C. N. 55 del 21/07/2015, in occasione di un'apposita riunione in data odierna, si è provveduto alla valutazione dei comportamenti organizzativi, in maniera tale che la valutazione finale complessiva di ciascun Responsabile si compone di una parte riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi e di una parte riferita alla qualità della prestazione individuale, le quali incidono sulla valutazione complessiva rispettivamente per il 50% e il 50%.

Le schede individuali di ciascun Responsabile sono allegate alla presente Relazione, la seguente tabella riepiloga le valutazioni effettuate:

<b>Responsabile</b>	<b>Valutazione comportamenti</b>	<b>Grado raggiungimento obiettivi</b>	<b>Valutazione complessiva</b>
Rag. Elena Manzoli	97,00	100,00	98,50
Ing. Armando Laurati	97,00	100,00	98,50
Sig.ra Lucia Fontana	97,00	100,00	98,50

**Conclusioni**

Il grado di raggiungimento degli obiettivi a livello generale risulta pari al **100%**.

Sulla base della valutazione dei comportamenti e della performance organizzativa, sopra illustrate, l'O.I.V.P. propone alla Giunta Comunale il riconoscimento ai Responsabili di Posizione Organizzativa delle seguenti indennità di risultato:

Posizione Organizzativa	Responsabile	Indennità di risultato
Settore Finanziario, Socio-scolastico, Amministrativo	Rag. Elena Manzoli	25,0%
Settore Tecnico	Ing. Armando Laurati	30,0%
Settore Tributi, Innovazione e Sicurezza	Sig.ra Lucia Fontana	25,0%

Come può evincersi dai risultati registrati dall'Organismo di Valutazione nell'ambito della Relazione stessa, gli obiettivi strategici e premiali sono stati raggiunti con un ottimo livello di conseguimento, che pone l'amministrazione in una condizione di buona gestione complessiva, pur sempre migliorabile anche in relazione agli strumenti di monitoraggio e controllo delle prestazioni rese da tutti gli operatori.

Nelle schede che seguono, quindi, saranno esposte le modalità di valutazione degli attori coinvolti, Posizioni Organizzative e Dipendenti, con l'individuazione, per ciascun Settore, del volume di attività prodotta e degli obiettivi operativi realizzati, volti ad evidenziare la performance complessiva dell'Ente.

Cordialmente,

L'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance

Dott. M. Castellini

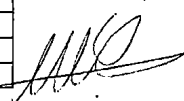


Allegati:

- 1) riepilogo valutazione complessiva Posizioni Organizzative relativa all'anno 2017;
- 2) schede di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa per l'anno 2017.

**Comune di San Giacomo delle Segnate**  
**Valutazione Responsabili di Posizione Organizzativa per l'anno 2017**

Elementi valutati	Peso	Fontana Lucia	Laurati Armando	Manzoli Elena
<b>a) Capacità di gestire le risorse finanziarie ed economiche secondo linee che assicurino ottimizzazione delle risorse, flessibilità ed economicità</b>	<b>30,0%</b>	<b>1,50</b>	<b>1,50</b>	<b>1,50</b>
andamento dello stock dei residui passivi ed attivi	15,0%	5,00	5,00	5,00
risparmio sulle spese di funzionamento	15,0%	5,00	5,00	5,00
<b>b) Capacità di gestire le risorse umane, attraverso la responsabilizzazione, il loro impiego ottimale, l'attenzione alle relazioni personali e un efficace e corretto uso dello strumento della valutazione individuale</b>	<b>30,0%</b>	<b>1,35</b>	<b>1,35</b>	<b>1,35</b>
flessibilità nell'organizzazione del personale	7,5%	4,50	4,50	4,50
responsabilizzazione e decentramento nell'organizzazione del lavoro	7,5%	4,50	4,50	4,50
qualità della valutazione del personale	7,5%	4,50	4,50	4,50
qualità della comunicazione e delle relazioni interne	7,5%	4,50	4,50	4,50
<b>c) Capacità di gestire e innovare i processi e i procedimenti perseguendo obiettivi di efficienza, trasparenza e semplificazione</b>	<b>20,0%</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
propensione all'innovazione e alle attività intersettoriali	5,0%	5,00	5,00	5,00
limitazione del contenzioso	5,0%	5,00	5,00	5,00
orientamento all'utenza	5,0%	5,00	5,00	5,00
rispetto dei tempi dei procedimenti	5,0%	5,00	5,00	5,00
<b>d) Qualità, anche formale, dei documenti di programmazione, della formulazione degli obiettivi, dei report finale e periodici, degli atti di coordinamento e di indirizzo rivolti alla struttura</b>	<b>20,0%</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
qualità dei progetti, dei report e degli atti di programmazione	20,0%	5,00	5,00	5,00
<b>B) VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>		<b>4,85</b>	<b>4,85</b>	<b>4,85</b>
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>50%</b>	<b>4,85</b>	<b>4,85</b>	<b>4,85</b>
<b>GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>50%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>	<b>100%</b>	<b>4,93</b>	<b>4,93</b>	<b>4,93</b>
<b>PUNTEGGIO RISULTANTE</b>	<b>100%</b>	<b>98,50</b>	<b>98,50</b>	<b>98,50</b>
Massima indennità possibile		25%	30%	25%
<b>INDENNITA' DI RISULTATO</b>		<b>25,00%</b>	<b>30,00%</b>	<b>25,00%</b>
Indennità di posizione attribuita 2016		€ 5.500,00	€ 9.500,00	€ 9.500,00
<b>INDENNITA' DI RISULTATO 2016</b>		<b>€ 1.375,00</b>	<b>€ 2.850,00</b>	<b>€ 2.375,00</b>



## VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENTE

Fontana Lucia

Allegato A)

## Responsabile Posizione Organizzativa

Elementi valutati	Peso	Valutazione (1 - 5)	Punteggio
a) Capacità di gestire le risorse finanziarie ed economiche secondo linee che assicurino ottimizzazione delle risorse, flessibilità ed economicità	30,0%	5,00	0,8
andamento dello stock dei residui passivi ed attivi	15,0%	5,00	
risparmio sulle spese di funzionamento	15,0%	5,00	
b) Capacità di gestire le risorse umane, attraverso la responsabilizzazione, il loro impiego ottimale, l'attenzione alle relazioni personali e un efficace e corretto uso dello strumento della valutazione individuale	30,0%	4,50	0,3
flessibilità nell'organizzazione del personale	7,5%	4,50	
responsabilizzazione e decentramento nell'organizzazione del lavoro	7,5%	4,50	
qualità della valutazione del personale	7,5%	4,50	
qualità della comunicazione e delle relazioni interne	7,5%	4,50	
c) Capacità di gestire e innovare i processi e i procedimenti perseguendo obiettivi di efficienza, trasparenza e semplificazione	20,0%	5,00	0,3
propensione all'innovazione e alle attività intersettoriali	5,0%	5,00	
limitazione del contenzioso	5,0%	5,00	
orientamento all'utenza	5,0%	5,00	
rispetto dei tempi dei procedimenti	5,0%	5,00	
d) Qualità, anche formale, dei documenti di programmazione, della formulazione degli obiettivi, dei report finale e periodici, degli atti di coordinamento e di indirizzo rivolti alla struttura	20,0%	5,00	1,0
qualità dei progetti, dei report e degli atti di programmazione	20,0%	5,00	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>100%</b>	<b>4,85</b>	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>50%</b>	<b>4,85</b>	
<b>GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>50%</b>	<b>5,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>	<b>100%</b>	<b>4,93</b>	
<b>PUNTEGGIO RISULTANTE</b>		<b>98,50</b>	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

San Giacomo delle Segnate, li \_\_\_\_\_

Firma del valutatore



Firma del valutato

## VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENTE

Laurati Armando

Allegato A)

## Responsabile Posizione Organizzativa

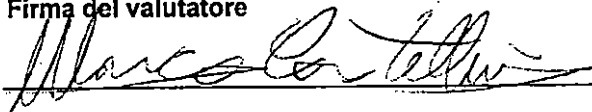
Elementi valutati	Peso	Valutazione (1 - 5)	Punteggio
a) Capacità di gestire le risorse finanziarie ed economiche secondo linee che assicurino ottimizzazione delle risorse, flessibilità ed economicità	30,0%	5,00	0,8
andamento dello stock dei residui passivi ed attivi	15,0%	5,00	
risparmio sulle spese di funzionamento	15,0%	5,00	
b) Capacità di gestire le risorse umane, attraverso la responsabilizzazione, il loro impiego ottimale, l'attenzione alle relazioni personali e un efficace e corretto uso dello strumento della valutazione individuale	30,0%	4,50	0,3
flessibilità nell'organizzazione del personale	7,5%	4,50	
responsabilizzazione e decentramento nell'organizzazione del lavoro	7,5%	4,50	
qualità della valutazione del personale	7,5%	4,50	
qualità della comunicazione e delle relazioni interne	7,5%	4,50	
c) Capacità di gestire e innovare i processi e i procedimenti perseguendo obiettivi di efficienza, trasparenza e semplificazione	20,0%	5,00	0,3
propensione all'innovazione e alle attività intersettoriali	5,0%	5,00	
limitazione del contenzioso	5,0%	5,00	
orientamento all'utenza	5,0%	5,00	
rispetto dei tempi dei procedimenti	5,0%	5,00	0,3
d) Qualità, anche formale, dei documenti di programmazione, della formulazione degli obiettivi, dei report finale e periodici, degli atti di coordinamento e di indirizzo rivolti alla struttura	20,0%	5,00	1,0
qualità dei progetti, dei report e degli atti di programmazione	20,0%	5,00	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>100%</b>	<b>4,85</b>	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>50%</b>	<b>4,85</b>	
<b>GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>50%</b>	<b>5,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>	<b>100%</b>	<b>4,93</b>	
<b>PUNTEGGIO RISULTANTE</b>		<b>98,50</b>	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

San Giacomo delle Segnate, li \_\_\_\_\_

Firma del valutatore



Firma del valutato

## VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENTE

Manzoli Elena

Allegato A)

## Responsabile Posizione Organizzativa

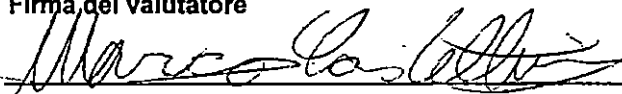
Elementi valutati	Peso	Valutazione (1 - 5)	Punteggio
a) Capacità di gestire le risorse finanziarie ed economiche secondo linee che assicurino ottimizzazione delle risorse, flessibilità ed economicità	30,0%	5,00	0,8
andamento dello stock dei residui passivi ed attivi	15,0%	5,00	
risparmio sulle spese di funzionamento	15,0%	5,00	
b) Capacità di gestire le risorse umane, attraverso la responsabilizzazione, il loro impiego ottimale, l'attenzione alle relazioni personali e un efficace e corretto uso dello strumento della valutazione individuale	30,0%	4,50	0,3
flessibilità nell'organizzazione del personale	7,5%	4,50	
responsabilizzazione e decentramento nell'organizzazione del lavoro	7,5%	4,50	
qualità della valutazione del personale	7,5%	4,50	
qualità della comunicazione e delle relazioni interne	7,5%	4,50	
c) Capacità di gestire e innovare i processi e i procedimenti perseguendo obiettivi di efficienza, trasparenza e semplificazione	20,0%	5,00	0,3
propensione all'innovazione e alle attività intersettoriali	5,0%	5,00	
limitazione del contenzioso	5,0%	5,00	
orientamento all'utenza	5,0%	5,00	
rispetto dei tempi dei procedimenti	5,0%	5,00	
d) Qualità, anche formale, dei documenti di programmazione, della formulazione degli obiettivi, dei report finale e periodici, degli atti di coordinamento e di indirizzo rivolti alla struttura	20,0%	5,00	1,0
qualità dei progetti, dei report e degli atti di programmazione	20,0%	5,00	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>100%</b>	<b>4,85</b>	
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI</b>	<b>50%</b>	<b>4,85</b>	
<b>GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI</b>	<b>50%</b>	<b>5,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>	<b>100%</b>	<b>4,93</b>	
<b>PUNTEGGIO RISULTANTE</b>		<b>98,50</b>	

Osservazioni del valutatore

Osservazioni del valutato

San Giacomo delle Segnate, li \_\_\_\_\_

Firma del valutatore



Firma del valutato

# Comune di San Giacomo delle Segnate

## Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale di riunione del 17/05/2018

Presso la Sede Municipale del Comune di San Giacomo delle Segnate, giovedì 17/05/2018 alle ore 9:30 si apre la riunione del Nucleo di Valutazione. Sono presenti:

- ✓ Rag. Brandani Giuseppe, Sindaco del Comune di San Giacomo delle Segnate;
- ✓ Dott. Marco Castellini, Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
- ✓ Dott. Claudio Bavutti, Segretario Comunale;
- ✓ Rag. Elena Manzoli, Responsabile del Settore Finanziario, Socio-scolastico, Amministrativo;
- ✓ Sig.ra Lucia Fontana, Responsabile del Settore Tributi, Innovazione e Sicurezza;
- ✓ Ing. Armando Laurati, Responsabile del Settore Tecnico.

La riunione odierna è stata convocata dall'O.I.V. per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Posizione Organizzativa, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato per l'anno 2017.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ed il Segretario Comunale incontrano ciascun Responsabile di Posizione Organizzativa per chiedere informazioni sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2017. Ciascun Responsabile illustra le attività svolte, l'O.I.V. chiede alcune informazioni aggiuntive ed i Responsabili forniscono tutte le informazioni richieste, consentendo così all'O.I.V. di determinarne il grado di raggiungimento.

Terminato l'incontro con i Responsabili, l'O.I.V. ed il Segretario Comunale valutano i comportamenti organizzativi dei Responsabili di Posizione Organizzativa, secondo il modello di scheda Allegato A) al "Regolamento sul sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance", approvato con Delibera G.C. N. 55 del 21/07/2015.

La riunione si conclude alle ore 11:00.

L'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performances

Dott. Marco Castellini

