



**unione
montana
valbrenta**

Palazzo Guarnieri – Piazza 4 Novembre 15
36020 CARPANE' DI SAN NAZARIO (VI)
Tel.0424 99905 – 99906 Fax 0424 99360
Codice fiscale: 82003350244
P.Iva: 02768310241

Piano della performance 2014 – 2016 Valutazione della performance organizzativa anno 2014

Prot. 7113

Premessa

Con deliberazione della Giunta dell'Unione montana n. 69 del 23.06.2015 è stato approvato il piano della performance per il triennio 2014 – 2016. Sulla base delle previsioni del piano è stato predisposto il contratto aziendale – parte economica – per l'anno 2014, sottoscritto in data 3.11.2015.

Il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiante, approvato con deliberazione della Giunta della Comunità montana del Brenta, ora applicabile all'Unione montana Valbrenta, n. 35 dell' 1.09.2011 prevede che il segretario individui i dipendenti per la realizzazione dei progetti specifici.

Con determina n. 520 del 9.11.2015 il sottoscritto segretario e responsabile dell'Area Prima – Affari Istituzionali – alla quale è assegnato il servizio di gestione del personale, ha quindi provveduto alla conseguente individuazione dei dipendenti.

Il regolamento che disciplina la valutazione della performance, approvato con la citata deliberazione della Giunta della Comunità montana del Brenta prevede che i responsabili delle aree di posizione organizzativa procedano alla valutazione della performance individuale e che il segretario procede alla valutazione della performance organizzativa.

In data 14.11.2015 il sottoscritto Responsabile di Area ha provveduto alla redazione del documento di valutazione della performance individuale e pertanto con il presente documento si procede alla valutazione della performance organizzativa riferita all'anno 2014 del personale della Comunità Montana/Unione montana. Si evidenzia che l'anno 2014 rappresenta un anno di transizione in quanto nel corso dello stesso la Comunità montana del Brenta è stata trasformata in Unione montana a sensi delle disposizioni della Legge Regionale n. 40/2012 ed ha assunto la gestione di funzioni fondamentali dei comuni.



Valutazione della performance organizzativa

Come già evidenziato nelle premesse, nel corso del 2014 la Comunità montana del Brenta è stata trasformata in Unione montana Valbrenta subentrando nella gestione delle funzioni e dei servizi della preesistente Comunità montana e in generale in tutti i rapporti giuridici della stessa, secondo le disposizioni della L.R. n. 40/2012.

In particolare la dotazione organica, precedentemente composta da n. 5 unità, è stata potenziata sia con personale direttamente assunto (un operaio/autista) sia tramite mobilità a seguito del trasferimento di funzioni da parte dei comuni (due agenti di polizia locale e un operaio/autista). Inoltre la dotazione organica è risultata altresì potenziata con l'accettazione in posizione di comando di ulteriore personale proveniente dai comuni a seguito sempre del trasferimento delle funzioni fondamentali comunali ai fini della gestione associata.

Con deliberazione della Giunta dell'Unione montana n. 69 del 23.06.2015 è stato approvato il piano della performance per il triennio 2014 – 2016, redatto sulla base del piano già predisposto dalla Comunità montana del Brenta con deliberazione della Giunta n. 10 del 31.01.2014 e integrato a seguito del trasferimento di funzioni e servizi da parte dei comuni.

Il predetto piano individua gli obiettivi dell'ente in coerenza con gli atti di programmazione sia di breve periodo (avvio dell'attività dell'Unione montana, potenziamento dell'informatizzazione, prosecuzione servizio autorizzazioni paesaggistiche, attivazione e potenziamento servizi e attività varie, ecc.) sia di lungo periodo (potenziamento della gestione associata di funzioni fondamentali dei comuni).

L'analisi generale dell'attività svolta dall'intera struttura dell'ente (sia riferita alla Comunità montana del Brenta, sia riferita successivamente all'Unione montana Valbrenta), tenendo conto anche della valutazione della performance individuale sopra richiamata, porta a considerare che nel corso del 2014 vi è stato un complessivo impegno da parte di tutti i dipendenti (sia direttamente assunti, sia in posizione di comando) per il raggiungimento degli obiettivi posti dall'amministrazione con il piano della performance. Si ritiene infatti che gli obiettivi siano stati raggiunti tenendo conto anche delle difficoltà derivanti sia dalla trasformazione dell'ente, sia dall'accettazione delle nuove funzioni attribuite dai comuni.

Si ritiene pertanto di esprimere una valutazione positiva della performance sia per quanto attiene a quella individuale (per la quale la valutazione è stata espressa con apposito documento e singole schede valutative), sia per quanto riguarda quella organizzativa che ha richiesto il coinvolgimento di tutta la struttura in un rapporto di collaborazione con l'amministrazione al fine del raggiungimento degli obiettivi indicati per l'anno 2014.

Carpanè, 14.11.2015



Il segretario e responsabile
dell'Area Prima – Affari Istituzionali
Gianni Ceccon