



**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

prot. 10955

Piano della performance 2016 – 2018 Valutazione della performance organizzativa anno 2016

Premessa

Con deliberazione della Giunta dell'Unione montana n. 155 del 30.12.2016 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 e approvato il piano della performance per il triennio 2016 – 2018. Sulla base delle previsioni del piano è stato predisposto il contratto aziendale – parte economica – per l'anno 2016, la cui pre intesa è stata siglata il 2.03.2017. L'importo complessivo delle risorse disponibili per l'anno 2016, inserite nella citata pre intesa, ammontava ad euro 46.121,23 (di cui euro 12.758,83 di parte fissa ed euro 33.602,40 di parte variabile).

Con deliberazione della Giunta n. 102 del 30.10.2017 è stato integrato il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 con l'importo di euro 15.958,49. A seguito di tale integrazione veniva predisposta l'appendice al citato contratto 2016 per tale importo, destinato ad incentivi per le funzioni tecniche a sensi dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016. La predetta appendice veniva siglata in data 13.11.2017.

In data 11.12.2017 venivano quindi sottoscritti sia il contratto aziendale 2016, sia l'appendice al contratto relativa all'integrazione del fondo 2016.

Il piano della performance 2016 – 2018 sopra citato definisce anche il sistema di valutazione della performance che va condotta in relazione all'obiettivo raggiunto, alla relazione comportamentale nei confronti dell'utenza e alla relazione comportamentale nei confronti dell'Amministrazione.

Tale sistema risulta pertanto in sintonia con le indicazioni dell'articolo 8 del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013 – 2015 dell'Unione montana Valbrenta e dei comuni di Cismon del Grappa, Valstagna, San Nazario, Solagna e Campolongo sul Brenta, sottoscritto in data 31.12.2015, laddove è previsto che la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione e del comportamento professionale. Conseguentemente per la presente valutazione viene condotta con l'applicazione dei criteri stabiliti dal piano della performance. 2016 – 2018.

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.

Il regolamento che disciplina la valutazione della performance, approvato con la citata deliberazione della Giunta della Comunità montana del Brenta prevede altresì che la valutazione della performance individuale è effettuata dai dirigenti o dai responsabili delle aree di posizione organizzativa.

Con specifica relazione si è quindi provveduto ad individuare il personale per la realizzazione dei progetti, alla valutazione della performance individuale ed alla conseguente proposta di liquidazione dei premi.

Con il presente documento si procede alla valutazione della performance organizzativa riferita all'anno 2016 del personale della Unione montana Valbrenta. Si evidenzia che l'anno 2016 ha rappresentato altresì un anno di particolare importanza per la vita amministrativa dell'Unione montana in quanto l'avvio delle gestioni associate delle funzioni fondamentali dei comuni (tranne quelle di competenza statali), avvenuto nel 2015, nell'anno 2016 ha trovato un regime di continuità nello svolgimento delle varie attività.

Valutazione della performance organizzativa

Come è noto, 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. 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 il 31.12.2016 si è concluso il trasferimento di tutti i dipendenti comunali nella dotazione organica dell'Ente.

Il piano della performance, indicato nella premessa, individua gli obiettivi dell'ente in coerenza con gli atti di programmazione sia di breve periodo sia di lungo periodo.

L'analisi generale dell'attività svolta dall'intera struttura dell'ente, tenendo conto anche della valutazione della performance individuale sopra richiamata, porta a considerare che nel corso del 2016 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'attivazione 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 2016.

Si riporta una sintesi dei premi erogati ai dipendenti sulla base delle previsioni del contratto decentrato 2016.

Attribuzione compenso per responsabilità di procedimento (rif. piano performance – obiettivi breve periodo – par. n. 1) euro 14.950,00



Potenziamento servizio polizia locale (rif. piano performance – obiettivi breve periodo – par. n. 2) euro 10.000,00

Potenziamento attività di manutenzione del territorio (rif. piano performance – obiettivi breve periodo – par. n. 3 e par. 9.3) euro 6.914,14

Potenziamento servizio notificazioni (rif. piano performance – obiettivi breve periodo – par. n. 4 e par. 9.4) euro 2.500,00

Potenziamento attività area prima, seconda e quarta con progetto specifico (rif. piano performance – obiettivi breve periodo – par. n. 5) euro 6.850,00

Potenziamento attività aree varie con progetto complessivo generale (rif. piano performance – obiettivi breve periodo – par. n. 6) euro 3.250,00

Carpanè, 11.12.2017

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

