



COMUNE DI ZENSON DI PIAVE

Provincia di Treviso

RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1. Il contesto esterno di riferimento

2.2. L'Amministrazione

2.3. I risultati raggiunti

2.4. Le criticità e le opportunità

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2. Punti di forza e di debolezza del *ciclo della Performance*

1. Presentazione

La *Relazione sulla Performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il *ciclo di gestione della Performance*.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Al pari del *Piano della Performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione ed infine validata dall'Organismo di Valutazione.

Il Comune di Zenson di Piave ha approvato il *Piano della Performance 2020* adottando la Delibera di Giunta Comunale n. 42 del 01.07.2020

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

-Linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del Mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni;

-Documento Unico di Programmazione approvato annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, con un programma temporale di tre anni;

-Assegnazione delle dotazioni finanziarie, approvato annualmente dalla Giunta Comunale che contiene le risorse assegnate alle diverse aree di attività e le sue successive modificazioni conseguenti alle variazioni di Bilancio di Previsione.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Zenson di Piave, nell'ambito della propria potestà regolamentare, ha disciplinato i molteplici aspetti legati all'operatività degli enti locali, alcuni inerenti l'ordinamento degli enti locali, altri il personale e il sistema finanziario.

Le politiche attivate e perseguite tramite gli obiettivi fissati nel *Piano della Performance* sono volte esclusivamente a soddisfare i bisogni della collettività ed a rendere l'azione amministrativa più trasparente e accessibile al cittadino.

2.2 L'Amministrazione

Alla data del 1 gennaio 2020 le unità di personale in servizio in dotazione sono 8 distribuite secondo la griglia sotto riportata. Nel corso dell'anno non ci sono stati pensionamenti o dimissioni di personale né assunzioni. Ci sono state assunzioni a tempo determinato durante l'anno, tramite il contratto di scavalco di eccedenza, a supporto dell'ufficio anagrafe e della biblioteca comunale.

Si segnala inoltre che dal 2019 il Comune è capofila della convenzione per il servizio associato della segreteria comunale.

Il personale in dotazione è assegnato ai diversi servizi come indicato nella sottostante tabella da cui si evincono anche le categorie di inquadramento:

Servizio	Categoria	Profilo professionale	Numero posti		
Servizio Finanziario	D1	Istruttore direttivo	1		1
	C	Istruttore amministrativo	1		1
Servizio lavori pubblici, urbanistico e patrimonio	D5	Istruttore direttivo	1		1
	D3	Istruttore direttivo	1		1
	B1	Operaio generico con funzione di messo notificatore	1		1
Servizio segreteria e affari generali	B4	Collaboratore amministrativo	1		1
Servizio Demografico	C	Istruttore amministrativo	1		1
Servizio Polizia locale	C	Agente di polizia locale	1		1
Totale			8		8

A capo di ogni area organizzativa è stato nominato dal Sindaco un titolare di posizione organizzativa che è responsabile dei servizi appartenenti all'area. La figura che coordina il lavoro dei titolari di posizione organizzativa è quella del Segretario Comunale che è alle dirette dipendenze del Sindaco. Attualmente il Segretario Comunale è anche titolare della posizione organizzativa dell'Area Amministrativa, Finanziaria, Demografica e Sociale in mancanza di una figura apicale nella dotazione organica.

2.3 I risultati raggiunti

Gli obiettivi per ciascuna delle Aree in cui l'Ente è strutturato sono stati fissati dall'Amministrazione e consegnati ai titolari di Posizione Organizzativa con la delibera di approvazione del Piano degli Obiettivi sopra citata.

In riferimento alla trasparenza, l'Ente ha notevolmente migliorato la qualità e la quantità delle informazioni pubblicate sul sito internet comunale, adeguando la sezione "Amministrazione trasparente" al D.Lgs. n. 33/2013, effettuando regolarmente le pubblicazioni nell'Albo Pretorio on line ed aggiornando continuamente le diverse sezioni del sito.

2.4 Le criticità e le opportunità

Il ciclo della Performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere una indicazione chiara di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l'Amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento.

Il ciclo della Performance risulta adeguatamente normato ed attuato. I soggetti che intervengono nel ciclo della Performance sono di fatto tre: l'Amministrazione con gli strumenti di programmazione, l'OdV che svolge il ruolo principale e strategico di monitoraggio e valutazione ed i titolari di Posizione Organizzativa che operano per il raggiungimento degli obiettivi. Tuttavia, si sottolinea che l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta all'esame dei documenti ma dev'essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta dal valutando nel periodo di riferimento, dei connessi comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione.

Per la loro quantificazione, è estremamente importante la collaborazione del Segretario Comunale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

I risultati di Performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2020 sono desunti dalle Relazioni dei Responsabili di Servizio sugli obiettivi approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 01.07.2020 e dal contenuto della deliberazione di C.C. n. 15 del 30.04.2021 avente ad oggetto "Approvazione rendiconto della gestione esercizio 2020".

Le Schede di Valutazione della Performance, saranno redatte evidenziando gli obiettivi assegnati, la tempistica, i misuratori sia in termini numerici che descrittivi, il peso assegnato per ciascuno di essi ed il grado di raggiungimento degli stessi.

4. Risorse, efficienza ed economicità

Si richiamano i documenti sopra citati di approvazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2020, il Bilancio Pluriennale 2020-2022 ed i provvedimenti della Giunta Comunale relativi all'approvazione del Piano Risorse ed obiettivi per l'anno 2020, con le successive modificazioni.

5. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

Il sistema contabile degli Enti Locali e in particolare l'art. 227 del D.Lgs. 267/2000 impone che la dimostrazione dei risultati di gestione deve avvenire mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio. Tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla CIVIT/ANAC e dalle disposizioni contenute nel D. Lgs. 74/2017 per rendicontare il *ciclo della Performance* delle Pubbliche Amministrazioni.

L'OdV provvederà alla Validazione della Relazione sulla Performance intesa come verifica del corretto funzionamento del *ciclo della Performance*.

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Fase a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:

Approvazione PEG Finanziario	Giunta
Approvazione Piano degli Obiettivi	Giunta

Fase b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

Approvazione Bilancio di Previsione	Consiglio Comunale
Approvazione PEG Finanziario e Obiettivi	Giunta

Fase c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:

Verifica degli equilibri di bilancio e stato di attuazione di programmi	Consiglio Comunale
Modifica del PEG	Giunta

Fase d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:

Redazione delle relazioni da parte dei Responsabili dei Servizi in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	Posizioni organizzative e Segretario comunale
Predisposizione della Proposta di Relazione	Segretario Comunale
Approvazione della Relazione alla performance	Giunta comunale
Validazione del <i>ciclo della Performance</i>	OdV

Fase e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:

Determinazione di liquidazione dei premi

Responsabile Servizio Finanziario

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Punti di forza

L'obbligatorietà della dimostrazione dei risultati di gestione mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio, dimostrano come per gli Enti Locali la cultura della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta sia un elemento acquisito.

La valutazione delle performance del personale incaricato di funzioni gestionali è, nel sistema delle autonomie locali, un elemento altrettanto acquisito.

Il collegamento di questi due documenti costituisce invece elemento di novità che la *Relazione per la Performance* può di fatto sintetizzare.

Punti di debolezza:

Il *ciclo di gestione della Performance*, alla luce dei risultati sopra descritti, risulta avere delle carenze in particolare scarsa integrazione e coordinamento fra gli ambiti relativi alla performance, ovvero il bilancio, la trasparenza, con la prevenzione della corruzione e il sistema dei controlli che peraltro si è cercato di ovviare nella programmazione 2020 agganciando i nuovi obiettivi con il PTPCT 2020/2022.

Obiettivi:

Dall'esame dell'intero sistema relativo al *ciclo della Performance* e dei punti di debolezza evidenziati risulta opportuno:

- implementare gli obiettivi legati anche agli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione;
- formalizzare il coordinamento dei Responsabili di Servizio nella redazione della Relazione al Conto Consuntivo inserendo elementi coerenti con le esigenze connesse al *ciclo della Performance*;
- coordinare la redazione delle relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi tra i Responsabili di Servizio;

Conclusione:

La gestione del *ciclo delle Performance* si è conclusa con la redazione di un documento di sintesi finalizzato alla comunicazione esterna delle modalità e dei contenuti dell'impegno del Comune a perseguire i programmi ed gli obiettivi assegnati.

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2020 ha presentato, con riferimento agli obiettivi definiti in sede di programmazione un buon grado di realizzazione tenuto conto anche del particolare periodo di pandemia ed emergenza vissuto. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un impegno adeguato nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

Zenson di Piave, 29.06.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott. Pierantonio Giuliani

Allegati:

Allegato 1) Schede sul grado di raggiungimento degli obiettivi anno 2020

Allegato 2) Valutazione della performance organizzativa 2020

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

ANNO 2020

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA POLIZIA LOCALE
Soggetto Valutatore	CIAMBOTTI BARBARA

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio (1 * 2)
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	GESTIONE DEL MERCATO SETTIMANALE	20%	100%					30	6
2	VERIFICA SEGNALAZIONE CASI COVID 19	80%	100%					30	24
VALUTAZIONE FINALE									30

Obiettivo 1 : Gestione del mercato settimanale

Azioni / Attività		Scadenza	% Realizzazione	
Garantire la regolare attività del mercato settimanale		31/12/2020	100%	
Totale % realizzazione Azioni/Attività			0%	
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Presenza al mercato settimanale compatibilmente con la turnazione	valore assoluto	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori			100%	
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)			100%	

Obiettivo 2: Verifica segnalazioni casi COVID 19

Azioni / Attività		Scadenza	% Realizzazione	
Controllo dei casi di quarantena o isolamento nel periodo emergenziale COVID 19		31/12/2020	100%	
Totale % realizzazione Azioni/Attività			0%	
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Numero dei casi da controllare	Valore atteso/Valore effettivo	30	40	133%
Totale % realizzazione Indicatori			100%	
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)			100%	

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

2020

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA, CONTABILE, SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI
Soggetto Valutatore	GIULIANI PIERANTONIO

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	Procedura per nomina RSU	50%	100%				28		14
2	Appalto per servizio di tesoreria	50%	100%				28		14
VALUTAZIONE FINALE									28

Obiettivo 1 : Procedura per nomina RSU

Azioni / Attività		Scadenza	% Realizzazione	
Organizzazione elezioni RSU		31/10/2020	100%	
Totale % realizzazione Azioni/Attività			100%	
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Proclamazione RSU	valore assoluto	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori			100%	
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)			100%	

Obiettivo 2: Appalto per servizio di tesoreria

Azioni / Attività		Scadenza	% Realizzazione	
Svolgimento dell'istruttoria per l'affidamento del servizio di tesoreria		31/12/2020	100%	
Totale % realizzazione Azioni/Attività			100%	
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Predisposizione bozza diconvenzione entro il 30/09/2020	valore assoluto	1	1	100%
Pubblicazione avviso permanifestazione di interesse entro il 31/10/2020	valore assoluto	1	1	100%
Predisposizione determina di affidamento entro il 30/11/2020	valore assoluto	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori			100%	
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)			100%	

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

2020

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA, CONTABILE, SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI
Soggetto Valutatore	GIULIANI PIERANTONIO

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	Pratica pensionamento n. 1 dipendente	50%	100%				28		14
2	Avvio progetto avvisi IMU precompilati	50%	100%					29	14,5
VALUTAZIONE FINALE									28,5

Obiettivo 1: Pratiche di pensionamento per n. 1 dipendente

Azioni / Attività			Scadenza	% Realizzazione
Attività di ricerca e supporto al service esterno per il conteggio delle spettanze			31/12/2020	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				0%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Ricostruzione carriera del dipendente	Valore effettivo/Valore atteso	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%

Obiettivo 2: Avvio progetto avvisi IMU precompilati

Azioni / Attività			Scadenza	% Realizzazione
Attività di supporto e consulenza ai contribuenti in vista del pagamento IMU al 31/07/2020			31/07/2020	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				0%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Numero di pratiche evase	Valore effettivo/Valore atteso	100	300	300%
Totale % realizzazione Indicatori				300%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA, CONTABILE, SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI
Soggetto Valutatore	GIULIANI PIERANTONIO

2020

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio (1 * 2)
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	Aggiornamento situazione ente in ordine alla disciplina della tutela della privacy	50%	100%				26		13
2	Aggiornamento situazione ente in ordine alla disciplina della transizione al digitale	50%	100%				26		13
VALUTAZIONE FINALE									26

Obiettivo 1: Aggiornamento situazione ente in ordine alla disciplina della tutela della privacy

Azioni / Attività		Scadenza	% Realizzazione
Predisposizione di tutti gli atti richiesti dalla normativa privacy sia in forma cartacea che on line		31/12/2020	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività			100%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo
Predisposizione informativa privacy da pubblicare on line	Valore effettivo/Valore atteso	1	1
Predisposizione accordi per individuazione responsabile esterno al trattamento dei dati	Valore effettivo/Valore atteso	1	1
Totale % realizzazione Indicatori			100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)			100%

Obiettivo 2 - Aggiornamento situazione ente in ordine alla disciplina della transizione al digitale

Azioni / Attività		Scadenza	% Realizzazione
Predisposizione di tutti gli atti richiesti dalla normativa		31/12/2020	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività			100%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo
Predisposizione della nomina al responsabile della transizione al digitale con funzioni di illustrazione dei compiti allo stesso assegnati	Valore effettivo/Valore atteso	1	1
Totale % realizzazione Indicatori			100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)			100%

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA, CONTABILE, SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI
Soggetto Valutatore	GIULIANI PIERANTONIO

2020

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio (1 * 2)
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	Gestione pratiche di acquisto cittadinanza italiana	50%	100%				28		14
2	Abbandono archivio cartaceo anagrafe	50%	1000%				28		14
VALUTAZIONE FINALE									28

Obiettivo 1- Gestione pratiche di acquisto cittadinanza italiana

Azioni / Attività'		Scadenza	% Realizzazione	
		31/12/2020	100%	
Ricezione decreti di cittadinanza italiana dalla Prefettura: predisposizione cerimonia, trascrizione atto giuramento, decreto e redazione atti amministrativi necessari al perfezionamento delle pratiche		31/12/2020	100%	
Totale % realizzazione Azioni/Attività			100%	
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Numero ricerche storiche	Valore effettivo/Valore atteso	100	108	108%
Numero decreti con iter concluso	valore assoluto	10	8	80%
Totale % realizzazione Indicatori				94%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				94%

Obiettivo 2 - Abbandono archivio cartaceo anagrafe

Azioni / Attività'		Scadenza	% Realizzazione	
		31/10/2020		
Predisposizione delibera di Giunta Comunale		31/10/2020	0%	
Totale % realizzazione Azioni/Attività			0%	
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Inserimento di proposta di delibera di Giunta Comunale	Valore effettivo/Valore atteso	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA TECNICA
Soggetto Valutatore	FONTEBASSO MASSIMO

2020

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	Procedure inerenti gli eccezionali eventi che hanno colpito il Veneto dal 27/10/2018 al 5/11/2018 II fase	50%	100%				28		14
2	Variante parziale n. 1 P.I. Adeguamenti tecnici alla L.R. 14/2017 e nuovo regolamento edilizio ai sensi delle DGRV 1896/2017 e 669/2018	50%	100%				28		14
VALUTAZIONE FINALE									28

Obiettivo 1 - Procedure inerenti gli eccezionali eventi che hanno colpito il Veneto dal 27/10/2018 al 5/11/2018 II fase

Azioni / Attività			Scadenza	% Realizzazione
Procedure inerenti le pratiche di liquidazione contributi regionali			31/12/2020	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				100%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Attività di supporto er rendicontazione pratiche	valore assoluto	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%

Obiettivo 2 - Variante parziale n. 1 P.I. Adeguamenti tecnici alla L.R. 14/2017 e nuovo regolamento edilizio ai sensi delle DGRV 1896/2017 e 669/2018

Azioni / Attività			Scadenza	% Realizzazione
Attività di supporto alla redazione del nuovo regolamento edilizio con contestuale variante normativa di adeguamento al P.I. e variante specifica n. 1 al P.I.			31/12/2020	
Totale % realizzazione Azioni/Attività				0%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Verifiche aggiornamenti proposte	Valore effettivo/Valore atteso	30	29	97%
Totale % realizzazione Indicatori				97%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				97%

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA TECNICA
Soggetto Valutatore	FONTEBASSO MASSIMO

2020

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	Manutenzione straordinaria scuola media	100%					28		28
VALUTAZIONE FINALE									28

Obiettivo 1 - Manutenzione straordinaria scuola media

Azioni / Attività			Scadenza	% Realizzazione
Intervento relativo alla sostituzione di plafoniere presso locali scuola media e installazione accessori servizi igienici			31/12/2020	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				50%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Opere di manutenzione straordinaria	valore assoluto	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (E DIPENDENTI IPOTESI B)

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE

Soggetto valutato	
Categoria e Profilo professionale	
Settore/Unità organizzativa di riferimento	AREA TECNICA
Soggetto Valutatore	NUCLEO VALUTAZIONE

2020

Riepilogo Obiettivi

La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.

N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	(1 * 2)
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	Interventi di manutenzione straordinaria palestra comunale	50%	100%			24			12
2	Lavori di efficientamento energetico pubblica illuminazione	25%	100%			24			6
3	Realizzazione collegamento pista ciclabile tra via Toti e via Badini	25%	100%			24			6
VALUTAZIONE FINALE									24

Obiettivo 1 - Interventi di manutenzione straordinaria palestra comunale

Azioni / Attività			Scadenza	% Realizzazione
Attività inerente alle procedure per l'affidamento dell'appalto per lavori di ristrutturazione straordinaria palestra comunale			31/12/2020	100%
Totale % realizzazione Azioni/Attività				100%
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento
Individuazione ditta esecutrice dei lavori	valore assoluto	1	1	100%
Totale % realizzazione Indicatori				100%
Totale % realizzazione Indicatori finale (< o = 100%)				100%

Obiettivo 2 - Lavori di efficientamento energetico pubblica illuminazione

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2020

Rendiconto 2020

VALUTAZIONE DEL TREND DI ALCUNI MACRO INDICATORI DI BILANCIO

1. PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE

Indicatore	Descrizione	Risultato
Grado di attendibilità della programmazione	Assestato/Buget inizialex100	66,2381
Grado di realizzazione della spesa (al netto delle partite di giro)	Impegnato/assestatox100	69,6878
Grado di realizzazione dell'entrata (al netto delle partite di giro)	Accertato/assestatox100	78,9621
Velocità di pagamento (al netto delle partite di giro)	Pag. competenza/impegnix100	71,9546
Velocità di riscossione (al netto delle partite di giro)	Riscoss.. competenza/accertamentix100	74,9850
Grado di velocità dei flussi di cassa-entrata	riscossioni R+C/accertamenti R+C	85,0766
Grado di velocità dei flussi di cassa-spesa	pagamenti R+C/impegni R+C	89,6462
		536,5504
Grado di realizzazione medio	somma/7	76,6501

Considerando che una ottimale gestione dovrebbe tendere al 100% delle risorse previste, si ritiene che il valore dell'76,65% rappresenti un trend positivo.

2. ACCERTAMENTO CONDIZIONI ENTE STRUTTURALMENTE DEFICITARIO

Tutti i parametri obiettivi per l'accertamento della condizione strutturalmente deficitario sono negativi.

L'obiettivo è raggiunto al 100%.

3. RISPETTO OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA

La legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018) ha eliminato e superato i meccanismi del patto di stabilità interno e del saldo di finanza pubblica.

Il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, dall'esercizio 2019, gli enti locali si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo, chiede in pratica di garantire solamente il mantenimento di un equilibrio che già deve essere assicurato: l'equilibrio di parte corrente e l'equilibrio di parte capitale indicati dal prospetto di verifica degli equilibri previsto dall'allegato 10 del D. Lgs. n. 118/2011.

L'obiettivo è raggiunto al 100%.

4. INDICATORE ANNUALE DI TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI

Anno	Indicatore di tempestività pagamenti
2018	19,50
2019	4,61
2020	5,29

L'indicatore 2020 risulta superiore all'andamento degli anni precedenti.

L'obiettivo non è raggiunto.

5. ANALISI QUALITA' DEI SERVIZI: CUSTOMER SATISFACTION

Non si è ritenuto opportuno dar seguito a questa attività

TABELLA DI SINTESI

Indicatori	Realizzazione	Valutazione %
1. Percentuale di realizzazione degli obiettivi di Peg anno 2020		91,87%
2. 1 Programmazione e gestione delle risorse	0,7665	76,65%
2.2 Rispetto dei parametri accertamento ente deficitario	SI	100%
2.3 Rispetto obiettivi di finanza pubblica	SI	100%
3. Indicatore annuale tempestività pagamenti	NO	
4. Analisi qualità dei servizi:customer satisfaction	---	---
Risultati Performance Organizzativa (Media delle percentuali di cui sopra)		73,70%