

COMUNE DI SANT'ILARIO D'ENZA

Provincia di Reggio Emilia

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

Approvata con deliberazione di G.C. n. 78 del 19/09/2019

INDICE

Premessa	Pag. 3
Il contesto interno – Organizzazione dell’Ente	Pag. 3
L’albero della performance	Pag. 7
Gli indicatori di attività	Pag. 11
La performance organizzativa	Pag. 18
La performance individuale	Pag. 22

1. PREMESSA

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b), del d.lgs. N. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri principali interlocutori, interni ed esterni, la performance dell'Ente con riferimento all'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della Performance. In particolare, la Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno. Con queste finalità, la Relazione si configura come un documento snello e comprensibile, accompagnato da allegati che raccolgono informazioni di maggior dettaglio. Per facilitare la sua lettura sono state proposte informazioni di sintesi circa il contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'Ente, il contesto interno relativo all'organizzazione, i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione, i risultati raggiunti e le principali criticità o elementi di merito che si sono manifestati nel corso del 2018. La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza.

2. IL CONTESTO INTERNO – ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Consiglio Comunale

Il Consiglio Comunale rappresenta la comunità locale ed è l'organo d'indirizzo, programmazione e controllo politico amministrativo del Comune. E' composto da 16 consiglieri più il Sindaco. Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 52 del 25 luglio ha approvato le linee programmatiche di mandato per il quinquennio 2014-2019 pubblicate sul sito internet del Comune e nella Sezione Amministrazione trasparente. Occorre evidenziare che il 26 maggio 2019 si sono svolte le elezioni amministrative per l'elezione del nuovo Sindaco e Consiglio Comunale, pertanto i dati degli organi politici che vengono rappresentati riguardano la precedente Amministrazione.

La Giunta Comunale

La Giunta Comunale è organo di governo del Comune. Collabora con il Sindaco per l'attuazione degli indirizzi generali adottati dal Consiglio, ai fini della loro traduzione in specifiche politiche e strategie d'intervento, orientando l'azione dell'apparato amministrativo e svolgendo attività d'impulso e di proposta nei confronti del Consiglio. E' composta dal Sindaco e da cinque Assessori.

La struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, **l'attuale struttura** del Comune di Sant'Ilario d'Enza è di tipo gerarchico - funzionale:

- al vertice della struttura si trova il Segretario Generale, che svolge compiti di coordinamento, collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti di tutti gli organi, politici e tecnici. Al Segretario generale, inoltre, è assegnata la responsabilità del 1° Settore Affari generali ed istituzionali ed attività in staff al Segretario generale – Comunicazione;
- è basata su due livelli decisionali: Responsabili di settore/Dirigenti e Responsabili di Servizio (Soggetti con particolari responsabilità ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1 aprile 1999), al fine di assicurare decisioni tempestive ed efficaci;
- i servizi sono distinti in servizi di line (orientati all'erogazione di servizi finali) e servizi di staff (per garantire le condizioni migliori per lo svolgimento delle funzioni di line);
- prevede meccanismi che favoriscono il lavoro in team, attraverso il lavoro per progetti e la creazione di gruppi di lavoro intersettoriali come la struttura di comunicazione;
- al fine di migliorare il coordinamento tra i responsabili di settore e l'integrazione e la collaborazione tra gli uffici è previsto il Comitato dei responsabili di settore coordinato dal Segretario generale.

Il personale in servizio al 31/12/2018 è pari a 82 unità, comprensivo del personale a tempo determinato e del Segretario Generale.

Sono state trasferite all'Unione Val d'Enza le seguenti funzioni e servizi, previa approvazione delle relative convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 267/2000:

- servizio sociale e territoriale;

- servizio informatico;
- polizia locale;
- protezione civile;
- servizio per l'acquisizione di beni, servizi, forniture e per le alienazioni immobiliari
- servizio riscossione coattiva
- controllo di gestione
- servizio coordinamento politiche educative

La struttura organizzativa del Comune è suddivisa in **cinque settori**:

- Settore Affari generali ed istituzionali, Civico, Comunicazione;
- Settore Programmazione e gestione risorse;
- Settore Assetto del territorio;
- Settore Attività scolastiche, culturali, sportive;
- Settore Farmacia.



3. L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance rappresenta le fasi del Ciclo di gestione della performance che si sviluppa nelle seguenti fasi:

A - Sistema integrato di pianificazione e controllo

B - Monitoraggio

C - Misurazione e valutazione della performance

D - Rendicontazione

A) Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di mandato: approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Documento Unico di Programmazione: approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale, è aggiornato ogni anno. In esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee dell'azione dell'Ente riguardo l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici, i servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare. Ha carattere generale e costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente. Il Documento unico di programmazione per il triennio 2018/2020 è stato approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 12 DEL 28/03/2019;
- Il Piano esecutivo di Gestione / Piano della performance: approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale, assegna su base triennale ai Responsabili di settore gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per capitoli e centri di costo e le

risorse umane. Il PEG/Piano della performance per il triennio 2018/2020 è strumento collegato con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza ed è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 26/04/2018.

B) – Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato, di norma, entro il 30 settembre sulla base di report predisposti dai Responsabili di Settore. A seguito di tali verifiche i Responsabili propongono al Segretario Generale eventuali interventi correttivi, necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa. Le risultanze dei report al 31 dicembre di ciascun anno costituiscono altresì la base per la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa per l'anno di riferimento.

C) - Misurazione e valutazione della performance

Il Comune di Sant'Ilario d'Enza misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione, ai Settori in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato con deliberazione di G.C. n. 22 del 28/03/2019 è collegato agli strumenti di programmazione dell'Ente e valuta, nell'ambito della performance organizzativa, gli aspetti legati alla misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché quelli legati alla gestione della comunicazione interna ed esterna. Il Sistema centra la valutazione dei Responsabili dei Settori titolari di posizione organizzativa su due momenti:

- 1) La valutazione dei risultati (Performance organizzativa) con un peso del 60%
- 2) La valutazione della qualità delle prestazioni individuali (Performance individuale) con un peso del 40 %

Tra gli elementi di misurazione e valutazione della performance individuale, il sistema prevede l'ascolto di alcuni stakeholder privilegiati, attraverso appositi questionari somministrati al sindaco, alla giunta comunale e ai collaboratori di ciascun Responsabile.

La proposta di valutazione rassegnata dal Nucleo di valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato relativa all'annualità 2018 è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n.del 12 settembre 2019.

Con deliberazione di giunta comunale n. 113 del 20/12/2012 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del segretario generale. Il sistema si inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance e si articola in due momenti diversi:

□ *Valutazione su Obiettivi di performance* in riferimento alle funzioni conferite istituzionalmente al Segretario generale dalle Leggi, dai Regolamenti e dai provvedimenti sindacali nonché ad altre funzioni/attività assegnate dall'organo politico, così come descritto al precedente art. 1.

□ *Valutazione su Comportamenti Professionali Manageriali*, che valutano il grado di allineamento dei comportamenti esibiti rispetto alle attese di ruolo. Tali comportamenti professionali, connessi alle funzioni assegnate ai sensi dell'art. 97 del D. Lgs. 267/2000, integrano la competenza esercitata sulla gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Ente, e presuppongono il raggiungimento di obiettivi comportamentali ben definiti (es. gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente o efficace coordinamento dei Responsabili di Settore, ecc.).

Il sistema di valutazione del Segretario generale è composto da un'unica scheda articolata secondo una logica "a campi":

a) la prima parte è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi alle funzioni istituzionali del Segretario generale o a attività/obiettivi assegnati dall'organo politico; il peso complessivo degli obiettivi di performance è pertanto pari a 100 e concorre alla valutazione finale nella misura del 50% del punteggio attribuibile alla performance complessiva;

b) la seconda, invece, è appositamente riservata alla valutazione dei comportamenti professionali manageriali da cui si evincono gli obiettivi comportamentali assegnati. Il restante 50% del punteggio complessivo è attribuito alle competenze professionali ed ai comportamenti organizzativi

D) Rendicontazione

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono dettagliati e sviluppati negli obiettivi operativi, collegati ai programmi, contenuti nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione. I programmi sono aggregati omogenei di attività, costituiscono il cardine della programmazione e, in base al principio contabile applicato, concernente la programmazione di bilancio, vengono definiti a livello nazionale con una nuova classificazione della spesa. Gli strumenti adottati a tale scopo sono:

- 1) La ricognizione dello stato dei Programmi, approvata entro il 31 luglio di ogni anno dal Consiglio Comunale (D.Lgs. 267/2000 – art. 193 “Salvaguardia degli equilibri di bilancio”). A tal fine il Comune sviluppa un report che dia conto dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici e operativi.
- 2) La relazione della Giunta Comunale, con allegato il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (D.Lgs. 267/2000 – art. 227 “Rendiconto della gestione”), allegata a sua volta al rendiconto che il Consiglio Comunale approva entro il 30 aprile di ogni anno. Il rendiconto di gestione per l’anno 2018 è stato approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 23 del 30/04/2019.
- 3) La relazione sulla performance, approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno (D.Lgs 150/2009 art. 10 “ Piano della performance e relazione sulla performance”). Il documento rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile dei risultati e della performance di ente.
- 4) La Relazione di fine mandato, redatta dal Segretario Generale non oltre il sessantesimo giorno antecedente la scadenza del mandato e sottoscritta dal Sindaco (D.Lgs. 149/2011 art. 4 “Relazione di fine mandato provinciale e comunale”). In tale documento sono illustrati l’attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmatici, la situazione economico finanziaria dell’ente e degli organismi controllati, gli eventuali rilievi mossi dagli organismi esterni di controllo.

4. GLI INDICATORI DI ATTIVITA'

Rappresentano una misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, coincidente con una variabile o composta da più variabili, in grado di riassumere l'andamento del fenomeno cui è riferito. Gli indicatori sono strumenti in grado di mostrare e misurare l'andamento di un fenomeno che si ritiene rappresentativo per l'analisi e sono utilizzati per monitorare o valutare il grado di successo, oppure l'adeguatezza delle attività implementate. Si riportano, di seguito, il trend storico degli indicatori di attività concordati con i responsabili di settore

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE: Responsabile Dott.ssa Mariangela Leni

INDICATORI DI ATTIVITÀ	2012	2013	2014	2015	2106
<i>NUMERO ATTI scuola, cultura sport, tempo libero</i>					
Delibere giunta	34	35	14	31	28
Delibere consiglio	3	2	0	1	0
Determinazioni	152	170	164	151	140
Atti di liquidazione	402	400	468	387	282

INDICATORI DI ATTIVITA'	2012	2013	2014	2015	2016
Domande presentate nido	120	114	106	98	103
Domande presentate SCI	190	198	188	189	186
Utenti trasporti Istituto comprensivo	58	44	36	36	34
Utenti trasporti S.C.I	34	30	37	36	23
Numero pasti Istituto comprensivo	41.122	38.522	38.708	39.337	38.692
Numero utenti mense Istituto comprensivo	333	338	335	331	328
Numero incontri tra i collettivi e la pedagoga	10	25	27	26	35
Numero incontri del Coord. Pedagogico Distrettuale	8	13	12	20	19
Numero delegazioni in visita alle ICI	0	0	0	0	0
Numero totale componenti delegazioni	0	0	0	0	0

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE: Responsabile Dott.ssa Nadia Palmia**Servizio personale**

INDICATORI DI ATTIVITÀ	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
CEDOLINI ELABORATI	1240	1209	1183	1200	1172	1128
PRATICHE PREVIDENZIALI	8	36	35	22	30	40
INFORTUNI	3	4	2	2	1	3
CONTRATTI DI LAVORO	79	89	107	138	106	110
CERTIFICAZIONI	15	17	38	30	32	35
CONCORSI/SELEZIONI	5	3	11	7	6	11
ACCORDI/CONCERTAZIONI	1	3	1	1	1	1
DELIBERE	7	12	10	6	6	6
DETERMINE	84	87	82	97	86	124

Servizio ragioneria

INDICATORI DI ATTIVITÀ	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
FATTURE PASSIVE	1969	2122	2323	2624	3650	3604
IMPEGNI	863	931	1105	982	1020	830
ACCERTAMENTI	449	417	468	323	409	381
LIQUIDAZIONI	1713	1621	1451	1342	1145	1317
MANDATI	4145	4224	4189	3933	3919	3954
REVERSALI	1280	1250	1528	2757	3112	3801
VARIAZIONI/STORNI	6	2	3	3	3	5
INTEGRAZIONI PEG	6	5	7	5	14	6
VARIAZIONI DI COMPETENZA DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO						8

Servizio tributi

INDICATORI DI ATTIVITÀ	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
CONTRIBUENTI TRIBUTARI	6851 IMU	5867 IMU	3060 IMU 4200 TASI	3093 IMU 4234 TASI	3008 IMU 233 TASI	2952 IMU 123 TASI
NUMERO DENUNCE DI VARIAZIONE RICEVUTE AI FINI I.C.I.	181	233	0 ICI 64 IMU	33 IMU 33 TASI	45 IMU/TASI	153 IMU 0 TASI
NUMERO ACCERTAMENTI EFFETTUATI AI FINI I.C.I.	383	552	100 ICI 56 IMU	63 ICI 132 IMU	23 ICI 182 IMU	255 IMU
NUMERO CONTRIBUENTI RIMBORSATI	11	10 IMU 13 ICI	1 ICI 14 IMU 4 TASI	3 TASI 13 IMU 4 TARI 32 TARES	1 TASI 19 IMU 23 TARI 0 TARES	12 IMU 2 TASI 7 TARI

SETTORE FARMACIA COMUNALE: Responsabile Dott.ssa Gaia Villani

INDICATORI DI ATTIVITÀ	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
N° SCONTRINI EMESSI	49110	48080	48233
N° RICETTE SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	45639	44372	42775
N° RICETTE ASSISTENZA INTEGRATIVA	156	142	154
RICAVI AL LORDO DI IVA PER VENDITE AL SSN	€605.176,49	€598.792,15	€566.426,85
RICAVI AL LORDO DI IVA PER VENDITE AL PUBBLICO	€751.964,92	€762.076,89	€782.791,36

N° GG DI TURNO DIURNI NOTTURNI E FESTIVI	49	55	49
UTILE NETTO	€100.017,52	€96.777,04	Il dato non è disponibile a questa data
FARMACUP (N° PRENOTAZIONI)	6817	6363	6335
AUTOANALISI	351	367	348
PROVA PRESSIONE	956	715	776
BILANCIA	386	339	395
SCONTI ALLA CLIENTELA	€23966,52	€26720,86	€28.343,66
CONFEZIONI FARMACO EROGATO DPC	965	1402	1288
RICEZIONE FAX DALLA CARDIOLOGIA	437	450	387

5. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Si tratta del parametro con il quale si valutano le prestazioni del titolare di posizione organizzativa nel corso dell'arco temporale prescelto ovvero l'esercizio finanziario coincidente con l'anno solare. Misurare il grado di performance organizzativa e, quindi, l'effettivo valore dei risultati raggiunti dal valutato, dà sostanza e spessore al lavoro svolto nell'esercizio del ruolo ricoperto e permette di diffondere, a partire dai livelli apicali ed a cascata sui livelli inferiori, la cultura del risultato nell'ottica di una pubblica amministrazione che si vuole sempre più orientata all'efficienza ed all'efficacia. Nell'ambito del PEG/Piano della performance si trovano indicati i programmi e i progetti facenti capo a ciascuna articolazione organizzativa e corrispondente Responsabile nonché gli obiettivi gestionali che vi si collegano, tanto di mantenimento quanto di sviluppo, con il peso ponderale attribuito a ciascuno di essi finalizzato a graduarne l'importanza e la strategicità per l'Ente ed insieme l'intrinseco coefficiente di difficoltà realizzativa. Si tratta di uno strumento importante che traduce le decisioni strategiche degli organi politici in precise scelte gestionali.

Il Nucleo di valutazione, durante il processo valutativo, tiene conto, a titolo esemplificativo e non certamente esaustivo, dei seguenti elementi:

- % di obiettivi realizzati, rispetto a quelli previsti;
- rispetto dei tempi, intermedi e finali, così come calendarizzati;
- % di obiettivi rinviati, rispetto a quelli previsti;
- % di obiettivi rimasti da realizzare, rispetto a quelli previsti;
- la graduazione ovvero il peso assegnato a tutti gli obiettivi conseguiti e non;
- gli eventuali obiettivi realizzati non compresi inizialmente nel PEG/Piano della performance e inseriti in corso d'esercizio;
- per gli obiettivi del PEG/Piano della performance che hanno valenza finanziaria, si terrà conto dei risultati anche sotto questo aspetto.

SEGRETARIO GENERALE (il Comune di Sant’Ilario d’Enza, gestisce in forma associata, con il Comune di Albinea, il servizio di segreteria generale)

TITOLO OBIETTIVO	VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Regolamento lavori, servizi e forniture d’importo inferiore a € 40.000,00 - Comuni Sant’Ilario d’Enza e Albinea	95% su 10 punti
Regolamento per la gestione degli alloggi comunali del Comune di Albinea	95% su 10 punti
Regolamento incentivi funzioni tecniche - Comuni Sant’Ilario d’Enza e Albinea	90% su 10 punti
Alienazione di area comunale con vincolo di destinazione d’uso a Caserma dei carabinieri o comunque a destinazione pubblica – Comune di Albinea	95% su 30 punti
Nuovo contratto collettivo decentrato integrativo del personale Enti Locali – Comuni Sant’Ilario d’Enza e Albinea	95% su 40 punti

Tasso di realizzazione medio 94/100

SETTORE AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI – CIVICO – COMUNICAZIONE – Responsabile Dott.ssa Elisabetta Frongia

TITOLO OBIETTIVO	VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Subentro anagrafe nazionale della popolazione residente all’anagrafe comunale	100% su 20 punti
Sostituzione programma del protocollo informatico	100% su 15 punti
Esecuzione delle operazioni di esumazione ed estumulazione ordinaria nei cimiteri	100% su 25 punti
Gestione segnalazioni e reclami	90% su 35 punti
Adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione	100% su 5 punti

Tasso di realizzazione medio 96,50/100

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE – TRIBUTI: Responsabile Dott.ssa Nadia Palmia

TITOLO OBIETTIVO	VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
ESAME ED APPLICAZIONE NUOVO CONTRATTO PER I DIPENDENTI DEGLI EE.LL.	100% su 25 punti
COSTITUZIONE UFFICIO APPALTI PER APPROVVIGIONAMENTI DI IMPORTO INFERIORE A 40.000 €	100% su 15 punti
STUDIO DI FATTIBILITA' PER LA GESTIONE DIRETTA DELLA TARI	98% su 25 punti
BILANCIO DI MANDATO	100% su 15 punti
ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA (D.lgs. 33/2013) E ANTICORRUZIONE (L. 190/2012)”	100% su 5 punti

Tasso di realizzazione medio 96,50/100**SETTORE ASSETTO DEL TERRITORIO – Responsabile Arch. Marco Votta**

TITOLO OBIETTIVO	VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
Miglioramento sismico scuola materna Fiastrì – 2° stralcio elementare Calvino”	95% su 25 punti
Miglioramento sismico della sede municipale	100% su 10 punti
Riquilificazione di Piazza della Repubblica – 2° stralcio	100% su 10 punti
Strumenti di pianificazione del territorio	100% su 15 punti
Trasformazione e recupero Area Ex conserviera Europa	100% su 15 punti
Amianto	100% su 5 punti
Mappatura procedure Suap	70% su 10 punti
Ludopatia. Mappatura e definizione dei luoghi sensibili per il rilascio delle autorizzazioni delle sale gioco	100% su 5 punti
Adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione	100% su 5 punti

Tasso di realizzazione medio 95,75/100

SETTORE ATTIVITA' SCOLASTICHE, CULTURALI, SPORTIVE: Responsabile Dott.ssa Mariangela Leni

TITOLO OBIETTIVO	VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
PROGETTO DI CONCILIAZIONE	98% su 35 punti
PROGETTO MODIFICARE IL FUTURO	100% su 50 punti
PROGETTO ADESIONE FESTIVAL DELLA LEGALITA	100% su 10 punti
ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA (DL 33/2013) E ANTICORRUZIONE (L. 190/2012)	100% su 5 punti

Tasso di realizzazione medio 99,30/100

La dott.ssa Leni Mariangela svolge 18 ore settimanali presso il Servizio Coordinamento Politiche educative dell'Unione Val d'Enza. Il tasso di realizzazione medio degli obiettivi assegnati con il Piano della performance dell'Unione Val d'Enza è 99/100.

Il peso medio ponderato tra le due valutazioni è di 99,15/100.

SETTORE FARMACIA COMUNALE: Responsabile Dott.ssa Gaia Villani

TITOLO OBIETTIVO	VALORE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
BIONIKE	100% su 35 punti
TESSERA FEDELTA'	100% su 30 punti
SCOLPISCI IL TUO CORPO	100% su 20 punti
NUOVA TARIFFA DEI MEDICINALI	90% su 15 punti

Tasso di realizzazione medio 98,50/100

6. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Con questo tipo di valutazione ci si muove su un piano diverso, quello della cosiddetta valutazione del potenziale e dei comportamenti organizzativi, che ha al centro il singolo individuo, con la sua professionalità ed in tutte le sue forme di espressione, di cui si guarda cosa fa, cosa sa fare e come, quali sono le sue abilità/capacità personali e professionali. Per la valutazione della performance individuale, il Nucleo di Valutazione utilizza, di volta in volta anche disgiuntamente, specifici e molteplici strumenti finalizzati a cogliere punti di vista diversi, con l'obiettivo di pervenire ad indicazioni per quanto possibile univoche, limitando, per così dire, il tasso di discrezionalità ineluttabilmente ascrivibile ai valutatori:

1. Gestione del proprio tempo di lavoro inteso, in primis, come rispetto di tempi e scadenze
2. Capacità dimostrata nella gestione delle risorse umane assegnate (intesa anche come capacità di guida, di motivazione e di coinvolgimento)
3. Capacità dimostrata nella valutazione dei collaboratori e nel raggiungimento di un adeguato grado di differenziazione nei relativi giudizi
4. Capacità di gestire, ottimizzandole, le risorse finanziarie assegnate e di attrarre finanziamenti
5. Capacità di gestire i rapporti con l'utenza esterna ed interna
6. Capacità di problem solving e di realizzare innovazioni nei processi organizzativi
7. Grado dimostrato di competenza, professionalità e capacità tecniche specifiche
8. Capacità dimostrata, sia all'interno del Settore e dell'Ente, sia con i molteplici attori esterni, nell'attenzione prestata agli aspetti comunicativi nonché ai processi afferenti alla c.d. "Amministrazione Trasparente" ed alla prevenzione della corruzione

Per la valutazione della performance individuale vengono utilizzati, in tutto o in parte, i seguenti strumenti :

- qualità della redazione e della gestione del PEG/Piano della performance, comprese le azioni di prevenzione della corruzione ivi contenute. Nel PEG/Piano della performance, oltre agli indicatori di attività, dovranno essere attentamente considerati precisi indicatori di risultato aventi imprescindibili caratteristiche di significatività e misurabilità ;
- documenti a disposizione del N.V. (es. relazioni sull'andamento degli uffici diretti);
- questionari specifici, compilati rispettivamente dai collaboratori del valutato, dai componenti delle Giunte, dagli altri Responsabili di

posizioni apicali (cross evaluation) ed, eventualmente ed in alternativa alla scheda di valutazione prima illustrata, dal Segretario comunale;

- esiti di questionari somministrati all'utenza dei servizi (c.d. customer satisfaction);
- gli esiti dei colloqui individuali cui il N.V. sottoporrà i Responsabili da valutare;
- test di autovalutazione;
- scheda di valutazione del Segretario comunale.

Per quanto riguarda il segretario generale, i Sindaci dei Comuni di Sant'Ilario d'Enza e Albinea, con il supporto del Nucleo tecnico di valutazione, se richiesto, valutano la performance individuale sulla base dei seguenti comportamenti professionali manageriali:

- ✓ Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente;
- ✓ Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di amministratori e dipendenti
- ✓ Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali
- ✓ Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 del D.lgs. 267/2000
- ✓ Capacità di gestione delle risorse attribuite (economiche e strumentali)
- ✓ Capacità di innovare e stimolare tecnologicamente e proceduralmente l'Ente
- ✓ Capacità di attribuire i ruoli e i compiti ai collaboratori
- ✓ Capacità di motivare le risorse umane

La performance individuale, sulla base degli strumenti su indicati, per l'anno 2018, è stata valutata come segue:

DOTT. SSA NADIA PALMIA	38,40/40
DOTT.SSA LENI MARIANGELA	36/40
DOTT.SSA GAIA VILLANI	38,30/40
DOTT.SSA ELISABETTA FRONGIA	38,20/40

SECRETARIO GENERALE	Peso ponderato 100/100
---------------------	------------------------