

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
N.	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance</i>	<i>Stato</i>
A	Area amm.vo finanziaria e area tecnica	Implementare il processo di riorganizzazione sovra comunale di svolgimento delle funzioni e dei servizi già attivato nel corso del 2011	100%	IN CORSO
1	Area amministrativa	Garantire l'apertura dell'ufficio protocollo e segreteria e dell'ufficio servizi demografici in caso di assenza del personale preposto alla relativa gestione	100%	concluso
2	Area finanziaria	Riesame posizioni banca dati tarsu	100%	concluso
3	Area finanziaria	Mantenere lo standard qualitativo raggiunto in relazione al servizio mensa offerto agli alunni della Scuola Materna ed al servizio di biblioteca comunale.	100%	concluso
4	Area finanziaria	Garantire la sostituzione del personale addetto al servizio mensa con altro personale interno in caso di assenza breve (permesso breve/ giornata) del medesimo	100%	concluso
5	Area tecnico - manutentiva	Garantire la puntuale esecuzione del servizio di inumazione anche a fronte di esigenze non programmabili all'interno del normale orario di servizio	100%	concluso
6	Area tecnico - manutentiva	Garantire nel periodo invernale condizioni ottimali di percorrenza delle strade comunali.	96,38%	concluso
7	Area tecnico - manutentiva	Conclusione lavori progetto "Realizzazione della pista Campo e del relativo impianto di innevamento"	100%	concluso
8	Polizia locale	Garantire il servizio di vigilanza e di controllo del territorio in giornate festive e infrasettimanali al di fuori del normale orario di servizio per far fronte ad esigenze non continuative e non programmabili	100%	concluso
<b>Performance Ente</b>			<b>99,60%</b>	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

**Comune di Comelico Superiore**  
**Relazione sulla performance**  
**Anno 2012**

**OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA**

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance<sup>1</sup></i>	<i>Stato<sup>2</sup></i>
1	TUTTE	Implementare il processo di riorganizzazione sovra comunale di svolgimento delle funzioni e dei servizi già attivato nel corso del 2011	100%	IN CORSO
<b>Performance Ente<sup>3</sup></b>			100	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>1</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>2</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>3</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE

Area/Servizio di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA , FINANZIARIA E AREATECNICA	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna e Ribul Moro Valentino
Responsabile dell'Obiettivo	Pomarè Anna e Ribul Moro Valentino	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Tutto il personale dell'Ente
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Implementare il processo di riorganizzazione sovra comunale di svolgimento delle funzioni e dei servizi già attivato nel corso del 2011	Obiettivo strategico di riferimento	Identificare e attivare nuove gestioni sovracomunali dei servizi e/o forme di potenziamento dei medesimi

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
01	31/03/2012	Individuazione dei primi servizi da associare
02	31/03/2012	Individuazione gruppo-guida intercomunale deputato all'elaborazione delle soluzioni organizzative prospettabili
03	30/06/2012	Scelta tra i modelli organizzativi
04	31/12/2012	Definizione ipotesi organizzativa

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>4</sup>	Scostamento <sup>5</sup>
01	Incontri con i rappresentanti dei Comuni interessati all'associazione delle funzioni	Numero	3	3	%	//
02	Incontri del Gruppo-guida per analisi e formulazione proposte associative	Numero	4	5	100%	//

Performance dell'obiettivo<sup>6</sup> **100%**

Note<sup>7</sup>:

<sup>4</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>5</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>6</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>7</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>8</sup>

Area/Servizio di riferimento	TUTTE	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna e Ribul Moro Valentino
------------------------------	-------	---------------------------	------------------------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>9</sup>	Proposta di incentivo liquidabile

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>10</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011
Piano della Performance 2012-2014	Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>8</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>9</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>10</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance<sup>11</sup></i>	<i>Stato<sup>12</sup></i>
	Area amministrativa	Garantire l'apertura dell'ufficio protocollo e segreteria e dell'ufficio servizi demografici in caso di assenza del personale preposto alla relativa gestione	100%	concluso
		Risorse massime assegnate all'obiettivo €.1800,00		
<b>Performance Ente<sup>13</sup></b>			100%	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>11</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>12</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>13</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N.1

Area/Servizio di riferimento	Area amministrativa	Responsabile del Servizio	
Responsabile dell'Obiettivo	Responsabile Area finanziaria Pomarè Anna	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Pomarè Anna, Gasperina Geroni Mara, Feastini Tela Daniela, Sacco Sonador Dario e De Martin M. Giuseppina
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Garantire l'apertura dell'ufficio protocollo - segreteria e dell'ufficio servizi demografici in caso di assenza del personale preposto alla relativa gestione	Obiettivo strategico di riferimento	Organizzazione delle risorse umane finalizzata al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa e del servizio offerto

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
2	Entro atto di autorizzazione ferie	Comunicazione verbale turni di sostituzione in caso di ferie
3	31/01/2013	Report individuale delle sostituzioni effettuate
4	31/01/2013	Riepilogo annuale delle sostituzioni effettuate nell'ambito dei 2 uffici

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/atteso	Valore raggiunto/misurato	Performance <sup>14</sup>	Scostamento <sup>15</sup>
2	Report individuale e riepilogativo delle sostituzioni effettuate	Si = 1 No = 0	3	4	100	
3	Resoconto annuale delle sostituzioni effettuate nell'ambito dei 2 uffici	Si = 1 No = 0	1	1	100	0

Performance dell'obiettivo<sup>16</sup> =100%

Note<sup>17</sup>: La proposta di incentivo liquidabile al personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo di cui trattasi tiene conto del grado di coinvolgimento di ciascun dipendente nell'obiettivo. Nel caso specifico, in relazione alle sostituzioni effettuate nell'ambito dell'ufficio servizi demografici il 97% delle medesime è stato garantito dalla dipendente Feastini Tela Daniela ed il restante 3% dalla dipendente De Martin Modolado Giuseppina. Per quanto riguarda l'ufficio protocollo le sostituzioni sono state effettuate per 91% dalla dipendente Gasperina G. Mara e per il restante 9% dal dipendente Sacco S. Dario.

<sup>14</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>15</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>16</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>17</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>18</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area amministrativa	Responsabile dell'Obiettivo	Pomarè Anna
------------------------------	---------------------	-----------------------------	-------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>19</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
FESTINI TELA DANIELA	4/5	€.873,00
GASPERINA GERONI MARA	5/5	€.819,00
DE MARTIN MODOLADO GIUSEPPINA	5/5	€. 27,00
SACCO SONADOR DARIO	5/5	€. 81,00

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>20</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011
Piano della Performance 2012-2014	Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>18</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>19</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>20</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance</i> <sup>21</sup>	<i>Stato</i> <sup>22</sup>
	Area finanziaria	Riesame posizioni banca dati tarsu	100%	concluso
		Valore massimo attribuibile all'obiettivo €1.881,00		
<b>Performance Ente</b> <sup>23</sup>			100%	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>21</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>22</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>23</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N. 2

Area/Servizio di riferimento	Area finanziaria	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna
Responsabile dell'Obiettivo	Pomarè Anna	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Pomarè Anna , Sacco Sonador Dario
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Riesame posizioni banca dati tarsu	Obiettivo strategico di riferimento	Migliorare efficienza ed efficacia dell'azione dell'ufficio tributi

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
1	30/04/2013	Riesame "ultima tranche" posizioni banca dati tarsu

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>24</sup>	Scostamento <sup>25</sup>
1	Posizioni contributive esaminate ( utenti)	numero	780	941	100	

Performance dell'obiettivo<sup>26</sup> **100%**

Note<sup>27</sup>: L'obiettivo fa riferimento alle posizioni Tarsu riesaminate da gennaio 2012 ad aprile 2013

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>28</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area finanziaria	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna
------------------------------	------------------	---------------------------	-------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>29</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
--	------------------------------------	-----------------------------------

<sup>24</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>25</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>26</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>27</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

<sup>28</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>29</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

Sacco Sonador Dario	5/5	1809,00
---------------------	-----	---------

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>30</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011
Piano della Performance 2012-2014	Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>3030</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance</i> <sup>31</sup>	<i>Stato</i> <sup>32</sup>
	Area finanziaria	Mantenere lo standard qualitativo raggiunto in relazione al servizio mensa offerto agli alunni della Scuola Materna ed al servizio di biblioteca comunale.	100%	concluso
		Risorse Finanziarie - valore massimo attribuibile all'obiettivo Euro 750,00		
<b>Performance Ente</b> <sup>33</sup>			100%	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>31</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>32</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>33</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N.3

Area/Servizio di riferimento	Area finanziaria	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna
Responsabile dell'Obiettivo	Pomarè Anna	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Pomarè Anna, Gasperina Ficchio Marisa, De Lorenzo Dandola Maria Antonia, Spironelli Beatrice
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Mantenere lo standard qualitativo raggiunto in relazione al servizio mensa offerto agli alunni della Scuola Materna ed al servizio di biblioteca comunale.	Obiettivo strategico di riferimento	Mantenere il grado di efficienza, efficacia e soddisfazione cittadino utente

### Fasi dell'obiettivo

N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
1		Soddisfare le richieste di accesso al servizio presentate dall'utenza

### Indicatori

N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/atteso	Valore raggiunto/misurato	Performance <sup>34</sup>	Scostamento <sup>35</sup>
1	Domande presentate /domande soddisfatte	%	100%	100%	100	

Performance dell'obiettivo<sup>36</sup> **100%**

Note:

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>37</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area finanziaria	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna
------------------------------	------------------	---------------------------	-------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>38</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Gasperina Ficchio Marisa	5/5	285,00
De Lorenzo Dandola Maria Antonia	5/5	285,00

<sup>34</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>35</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>36</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>37</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>38</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

Spironelli Beatrice	5/5	180,00
---------------------	-----	--------

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>39</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011
Piano della Performance 2012-2014	Delibera G.C. n.107 del 21/12/2013

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>39</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance<sup>40</sup></i>	<i>Stato<sup>41</sup></i>
	Area finanziaria	Garantire la sostituzione del personale addetto al servizio mensa con altro personale interno in caso di assenza breve (permesso breve/ giornata) del medesimo	100%	concluso
		Risorse finanziarie - valore massimo attribuibile all'obiettivo Euro 250,00		
<b>Performance Ente<sup>42</sup></b>			<b>100%</b>	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>40</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>41</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>42</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N.4

Area/Servizio di riferimento	Area finanziaria	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna
Responsabile dell'Obiettivo	Pomarè Anna	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Pomarè Anna, Ferraro Noris.
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Garantire la sostituzione del personale addetto al servizio mensa con altro personale interno in caso di assenza breve ( permesso breve/ giornata) del medesimo	Obiettivo strategico di riferimento	Organizzazione delle risorse umane per garantire il mantenimento del servizio offerto

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
1	Almeno 3 giorni prima in presenza di comunicazione di assenza – in caso alternativo entro 30 minuti dalla comunicazione / segnalazione dell'assenza	Convocazione per le vie brevi del personale interno ( addetta al servizio di pulizia) per verificare la sua disponibilità ad effettuare la sostituzione
2	Entro il 31/01/2013	Report sostituzioni richieste/ effettuate

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>43</sup>	Scostamento <sup>44</sup>
1	Sostituzioni effettuate/ sostituzioni richieste	%	70%	100%	100	

**Performance dell'obiettivo<sup>45</sup>** 100%

Note<sup>46</sup>:Sostituzioni richieste n.1 sostituzioni effettuate n.1

<sup>43</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>44</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>45</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>46</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>47</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area finanziaria	Responsabile del Servizio	Pomarè Anna
------------------------------	------------------	---------------------------	-------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>48</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Ferraro Noris Evelina	5/5	250,00

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>49</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011
Piano della Performance 2012-2014	Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>47</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>48</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>49</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance<sup>50</sup></i>	<i>Stato<sup>51</sup></i>
	Area tecnico - manutentiva	Garantire la puntuale esecuzione del servizio di inumazione anche a fronte di esigenze non programmabili all'interno del normale orario di servizio	100%	Concluso
		Risorse finanziarie - valore massimo attribuibile all'obiettivo 1600,00		
<b>Performance Ente<sup>52</sup></b>			<b>100%</b>	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>50</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>51</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>52</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N.5

Area/Servizio di riferimento	Area tecnico - manutentiva	Responsabile del Servizio	Ribul Moro Valentino
Responsabile dell'Obiettivo	Ribul Moro Valentino	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Ribul Moro Valentino , Alfarè Lovo Valerio, Bassanello Giuseppe, Pocchiesa Cantaro Quirino, Zandonella Golin Fabrizio
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Garantire la puntuale esecuzione del servizio di inumazione anche a fronte di esigenze non programmabili all'interno del normale orario di servizio	Obiettivo strategico di riferimento	Garantire la continuità del servizio di inumazione cimiteriale offerto

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
1		Richiesta preventiva autorizzazione ad intervenire al di fuori del normale orario di lavoro per rispondere ad esigenze sopravvenute non programmabili a priori
2		Espletamento delle attività di inumazione
3	31/01/2013	Report individuale sull'attività svolta annualmente

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>53</sup>	Scostamento <sup>54</sup>
1	Interventi effettuati al di fuori del normale orario di lavoro per fronteggiare eventi non programmabili a priori*	numero	15	27	100	
2	Report individuale riepilogativo sull'attività svolta annualmente		31/01/2013	31/01/2013	100	

Performance dell'obiettivo<sup>55</sup> 100%

Note<sup>56</sup>:La proposta di incentivo liquidabile al personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo di cui trattasi tiene conto del grado di coinvolgimento di ciascun dipendente nell'obiettivo. Nel caso specifico, si propone di liquidare al capo operaio, Alfarè Lovo Valerio, che ha provveduto a coordinare gli interventi, un incentivo di €.150,00 ed agli altri soggetti coinvolti nell'obiettivo un incentivo fisso di €.150,00 parametrato al punteggio da loro ottenuto ( €.90,00, €.150,00 e €.150,00),con attribuzione del residuo fisso ammontante ad €.60,00 ai 2 dipendenti che hanno ottenuto il punteggio migliore ed un incentivo "variabile" determinato in relazione agli interventi effettuati da ciascuno; si precisa che su 49 presenze complessive, n.20 sono state garantite dal dipendente Pocchiesa C.Quirino ( ore effettuate 47,00), n.21 dal dipendente Zandonella G. Fabrizio ( ore effettuate 49,5) n.8 dal dipendente Bassanello Giuseppe ( ore 10,30).

<sup>53</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>54</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>55</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>56</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>57</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area tecnico - manutentiva	Responsabile del Servizio	Ribul Moro Valentino
------------------------------	----------------------------	---------------------------	----------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance :

	Punteggio attribuito <sup>58</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Alfarè Lovo Valerio	5/5	150,00
Bassanello Giuseppe	3/5	188,00
Pocchiesa Cantaro Quirino	5/5	634,00
Zandonella Golin Fabrizio	5/5	658,00

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>59</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011
Piano della Performance 2012-2014	Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>57</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>58</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>59</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance<sup>60</sup></i>	<i>Stato<sup>61</sup></i>
	Area tecnica	Garantire nel periodo invernale condizioni ottimali di percorrenza delle strade comunali.	%	concluso
		Risorse finanziarie - valore massimo attribuibile all'obiettivo 1600,00		
<b>Performance Ente<sup>62</sup></b>			<b>96,38%</b>	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>60</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>61</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>62</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N.6

Area/Servizio di riferimento	Area tecnica	Responsabile del Servizio	Ribul Moro Valentino
Responsabile dell'Obiettivo	Ribul Moro Valentino – Resp. Area tecnica	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Ribul Moro Valentino, Alfarè Lovo Valerio, Bassanello Giuseppe, Pocchiesa Cantaro Quirino, Zandonella Golin Fabrizio
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Garantire nel periodo invernale condizioni ottimali di percorrenza delle strade comunali.	Obiettivo strategico di riferimento	Garantire l'accessibilità e la corretta manutenzione della viabilità comunale

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
	10/11/2012	Controllo preventivo della funzionalità ed efficienza dei mezzi e della disponibilità dei materiali necessari all'avvio del servizio, con messa in atto delle azioni correttive necessarie
	15/11/2012	Programmazione e attivazione di un servizio regolare di sorveglianza a turnazione della transitabilità delle strade e delle condizioni climatiche, necessario al fine di garantire la tempestività di interventi anche straordinari
	15/11/2012	Programmazione e attivazione del servizio regolare di inghiaiatura e salatura delle strade a turnazione
	15/11/2012	Programmazione e attivazione di un servizio regolare di controllo della funzionalità ed efficienza dei mezzi e della disponibilità dei materiali necessari al servizio
	Dal 01/01/2012 al 15/03/2012 e dal 16/11/2012 al 31/12/2012	Regolare sorveglianza della transitabilità delle strade e delle condizioni climatiche, come da programmazione
	Dal 01/01/2012 al 15/03/2012 e dal 16/11/2012 al 31/12/2012	Regolare salatura e inghiaiatura strade, come da programmazione
	Dal 01/01/2012 al 15/03/2012 e dal 16/11/2012 al 31/12/2012	Controllo regolare della funzionalità ed efficienza dei mezzi e della disponibilità dei materiali necessari al servizio, come da programmazione
	Entro 30 minuti dalla segnalazione del responsabile del servizio nei due seguenti periodi: Dal 01.01.2012 al 15.03.2012 Dal 16.11.2012 al 31.12.2012	Pronto intervento straordinario di inghiaiatura e salatura strade in caso di specifica segnalazione/rilevazione di necessità, anche al di fuori del normale orario di servizio
	Entro 30 minuti dalla segnalazione del responsabile del servizio nei due seguenti periodi: Dal 01.01.2012 al 15.03.2012 Dal 16.11.2012 al 31.12.2012	Pronto intervento di sgombero neve da scale, marciapiedi, altri percorsi pedonali pubblici e scuole in caso di nevicate pari o superiori a 10 cm, anche al di fuori del normale orario di servizio

### Indicatori

N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>63</sup>	Scostamento <sup>64</sup>
1	Controllo preventivo della funzionalità dei mezzi e della disponibilità dei materiali, con attivazione misure correttive necessarie	Si=1 No=0	1	1	100	
2	Programma del servizio di inghiaatura e salatura strade a turnazione	Si=1 No=0	1	1	100	
3	Programma del servizio di controllo della funzionalità ed efficienza dei mezzi e della disponibilità dei materiali necessari al servizio	Si=1 No=0	1	1	100	
4	Controlli transitabilità strade e condizioni climatiche	numero	40	33	82,5	
5	Verifiche funzionalità mezzi e disponibilità materiali	numero	10	11	100	
6	Interventi di inghiaatura e salatura strade	numero	40	34	85	
7	Interventi di sgombero neve da marciapiedi, altri percorsi pedonali, scale e scuole	numero	10	6	100	
8	Interventi straordinari di sgombero neve da marciapiedi, altri percorsi pedonali, scale e scuole per nevicata pari o superiori a 10 cm, iniziati entro 30 minuti dalla segnalazione/rilevazione *	numero	Previsione 6	6	100	
9	Interventi straordinari di salatura e inghiaatura strade, non previsti dal programma, iniziati entro 30 minuti dalla segnalazione/rilevazione*	numero	Previsione 6	1	100	

**Performance dell'obiettivo<sup>65</sup>**

96,38%

Note<sup>66</sup>: Nei n.7 episodi di neve e ghiaccio manifestatisi nel corso del 2012 gli operai comunali sono sempre intervenuti tempestivamente. Per cui in relazione a questi 2 ultimi indicatori, ai quali è attribuito il 30% dell'intero obiettivo, la performance è stata pari al 100%.

Anche l'indicatore 7 è correlato agli eventi atmosferici per cui è stato indicato quale indice di performance il 100% in quanto l'intervento in oggetto è sempre stato espletato in caso di neve.

La proposta di incentivo liquidabile viene effettuata considerando il grado di coinvolgimento del personale in relazione all'obiettivo (programmazione, coordinamento, operatività). Nel caso specifico, si propone di liquidare al capo stradino un incentivo di €.750,00 ed agli altri 3 soggetti coinvolti nell'obiettivo un incentivo fisso di €.150,00 parametrato al punteggio ottenuto da ciascuno ( €.90,00, €.150,00 e €.150,00) con attribuzione del residuo fisso ammontante ad €.60,00 a coloro che hanno ottenuto il punteggio migliore (+ €.30,00 ciascuno), ed un incentivo "variabile" determinato in relazione agli interventi di inghiaatura e salatura strade effettuati da ciascuno.

<sup>63</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>64</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>65</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>66</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>67</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area tecnico - manutentiva	Responsabile del Servizio	Ribul Moro Valentino
------------------------------	----------------------------	---------------------------	----------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>68</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Alfarè Lovo Valerio	5/5	750,00
Bassanello Giuseppe	3/5	290,00
Zandonella Golin Fabrizio	5/5	280,00
Pocchiesa Cantaro Quirino	5/5	280,00

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

**Atti di riferimento:**

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>69</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	<b>Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011</b>
Piano della Performance 2012-2014	<b>Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012</b>

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>67</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>68</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>69</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

**Comune di Comelico Superiore**  
***Relazione sulla performance***  
***Anno 2012***

**OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA**

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance</i> <sup>70</sup>	<i>Stato</i> <sup>71</sup>
	Area tecnica	Conclusione lavori progetto “Realizzazione della pista Campo e del relativo impianto di innevamento”	100	concluso
		Risorse finanziarie - valore massimo attribuibile all’obiettivo Euro 1200,00		
<b>Performance Ente</b> <sup>72</sup>			100%	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>70</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell’obiettivo.

<sup>71</sup> Specificare se l’obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>72</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N.7

Area/Servizio di riferimento	Area tecnica	Responsabile del Servizio	Ribul Moro Valentino
Responsabile dell'Obiettivo	Ribul Moro Valentino	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Ribul Moro Valentino, Zambelli D. Luigi, De Martin Modolado Giuseppina
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Conclusione lavori Progetto "Realizzazione della pista Campo e del relativo impianto di innevamento" e relativa rendicontazione	Obiettivo strategico di riferimento	Azioni a sostegno dello sviluppo turistico del territorio per favorirne la crescita economica

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
1	Entro 30/09/2012	Ultimazione lavori
2	Entro 15/10/2012	Approvazione atti contabilità finale e collaudo
3	Entro 15/10/2012	Rendicontazione spesa sostenuta

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/atteso	Valore raggiunto/misurato	Performance <sup>73</sup>	Scostamento <sup>74</sup>
1	Certificato ultimazione lavori	Sì=1 No=0	1	1	100	
2	Approvazione atti contabilità finale	Sì=1 No=0	1	1	100	
3	Approvazione collaudo tecnico - amministrativo	Sì=1 No=0	1	1	100	
4	Rendicontazione spesa sostenuta	Sì=1 No=0	1	1	100	

Performance dell'obiettivo<sup>75</sup> **100%**

Note<sup>76</sup>: Le varie fasi dell'obiettivo sono state regolarmente concluse entro i termini sopra evidenziati. La proposta di incentivo liquidabile tiene conto del grado di coinvolgimento nelle diverse fasi dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>77</sup>

<sup>73</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>74</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>75</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>76</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

<sup>77</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

Area/Servizio di riferimento	Area tecnica	Responsabile del Servizio	Ribul Moro Valentino
------------------------------	--------------	---------------------------	----------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>78</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Zambelli Domelin Luigino	5/5	400,00
De Martin Modolado Giuseppina	5/5	800,00

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>79</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	<b>Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011</b>
Piano della Performance 2012-2014	<b>Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012</b>

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>78</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>79</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.

# Comune di Comelico Superiore

## *Relazione sulla performance*

### *Anno 2012*

#### OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA

**Quadro di sintesi:**

<b>Elenco degli Obiettivi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance<sup>80</sup></i>	<i>Stato<sup>81</sup></i>
	Area tecnico - manutentiva	Garantire il servizio di vigilanza e di controllo del territorio in giornate festive e infrasettimanali al di fuori del normale orario di servizio per far fronte ad esigenze non continuative e non programmabili	100%	concluso
		Risorse finanziarie - valore massimo attribuibile all'obiettivo Euro 1500,00		
<b>Performance Ente<sup>82</sup></b>			<b>100%</b>	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

<sup>80</sup> Inserire in termini percentuali il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>81</sup> Specificare se l'obiettivo è concluso o se è tuttora in corso di realizzazione (nel caso si tratti di un obiettivo pluriennale).

<sup>82</sup> Inserire la % complessiva di raggiungimento degli obiettivi, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun obiettivo.

## ANNO 2012 SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO N.8

Area/Servizio di riferimento	Polizia Locale	Responsabile del Servizio	Sindaco
Responsabile dell'Obiettivo	Sindaco	Personale coinvolto nell'Obiettivo	De Martin De Tomas Antonio, Sacco Sonador Dario
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Garantire il servizio di vigilanza e di controllo del territorio in giornate festive e infrasettimanali al di fuori del normale orario di servizio per far fronte ad esigenze non continuative e non programmabili	Obiettivo strategico di riferimento	Azioni di controllo del territorio e di sostegno allo sviluppo sociale e turistico del medesimo

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
1		Garantire la viabilità e la vigilanza del territorio premiando la disponibilità del personale ad intervenire al di fuori del normale orario di lavoro, per far fronte ad esigenze non continuative e non programmabili infrasettimanali e festive

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/atteso	Valore raggiunto/misurato	Performance <sup>83</sup>	Scostamento <sup>84</sup>
1	Interventi di vigilanza e controllo del territorio effettuati al di fuori del normale orario di lavoro	numero	8	30	100	

Performance dell'obiettivo<sup>85</sup> 100%

Note<sup>86</sup>: Il valore raggiunto è riferito ad interventi effettuati al di fuori del normale orario di lavoro. La proposta di incentivo liquidabile al personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo di cui trattasi tiene conto non solo della graduatoria delle valutazioni effettuate ma anche del grado di coinvolgimento di ciascun dipendente nell'obiettivo.

<sup>83</sup> Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

<sup>84</sup> Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

<sup>85</sup> Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

<sup>86</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>87</sup>

Area/Servizio di riferimento	Polizia locale	Responsabile del Servizio	Sindaco
------------------------------	----------------	---------------------------	---------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>88</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
De Martin De Tomas Antonio	4/5	1200,00
Sacco Sonador Dario	5/5	300,00

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2012

### Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>89</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Delibera G.C. n.91 del 09/11/2011
Piano della Performance 2012-2014	Delibera G.C. n.107 del 21/12/2012

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione
1	Riesame "ultima tranche" posizioni contributive della banca dati Tarsu

L'O.I.V. ha autorizzato l'incremento del fondo di cui sopra a condizione che:

- 1) sia stato adottato, nel 2012, da parte dell'organo competente atto di integrazione delle risorse del fondo ex art.15, comma 2, CCNL 01/04/1999;
- 2) sia stato ottenuto il parere favorevole del revisore del conto;
- 3) sia stato rispettato l'obbligo di contenimento spesa personale;
- 4) sia stato raggiunto l'obiettivo prefissato

Le condizioni di cui sopra si sono tutte puntualmente verificate.

<sup>87</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>88</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>89</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2012.