

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di PECETTO T.SE

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Pecetto T.se, 24/5/2018

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa.
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative.

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Piano delle Performance è stato adottato con Deliberazione di Giunta e validato dall' O.V. con il verbale n. 1 del 7 Settembre 2017, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 145 del 17/11/2011 è stata attuata come previsto:

- Validazione degli obiettivi proposto e dettagliati nel Piano delle Performance
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

- Assegnazione obiettivi ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha trasferito ai propri collaboratori le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro nell'obiettivo assegnato dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi ai fini della successiva consegna delle schede di valutazione.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance (**All.n.1**) e i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa nella relazione al rendiconto della gestione (**All.n.2**) dai quali emerge:
 - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali (obiettivi di mantenimento);
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi innovativi e di miglioramento assegnati
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le valutazioni formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle PO.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull' attuazione della trasparenza.

La relazione prodotta a fine anno dal Segretario Comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2017. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare le sessioni di controllo previste, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dai verbali prodotti dal Segretario Comunale e trasmessi al membro esterno del Nucleo di Valutazione.

4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per gli obiettivi assegnati, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità **(All.n.3)**

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO oppure collaboratori, si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati e predisposta la graduatoria di merito;
- sentiti il Sindaco, Sig. Pizzo Adriano e gli Assessori comunali in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto come evidenziato nella graduatoria di merito.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	20%
≥95%	80%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	38 %
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	29 %
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	24 %
≥95%	38 %

Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

DR.SSA DIANA VERNEAU

DR.SSA ALFIERO GISELLA

campi a cura del responsabile		campi a cura del N.V.							
numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
							3455	%	3386,9
1	Avvio della contabilità economico patrimoniale secondo la disciplina dell'armonizzazione contabile D.Lgs 118/211	S	A	A	A	M	225	80%	180
2	Attività di accertamento tributario - IMU/TASI/TARI - e azioni riscossione TARI annualità pregresse	M	A	M	M	A	150	100%	150
3	Portale del dipendente e digitalizzazione del fascicolo personale	M	A	M	A	M	150	100%	150
4	Implementazione del sistema del controllo di gestione	M	M	M	A	A	150	90%	135
5	Approvazione e pubblicazione del piano di prevenzione della corruzione	M	A	M	A	M	150	100%	150
6	Affidamento in concessione del servizio di ristorazione scolastica	S	A	M	A	A	250	100%	250
7	Supportare l'evoluzione verso Anagrafe Nazionale Popolazione Residente (ANPR)	M	A	M	A	M	150	100%	150
8	Successione Miletto - Adempimenti discendenti dal testamento ed avvio alienazione	M	A	M	M	A	150	100%	150
9	Nuova Palestra Scuola Media - Appalto opere e realizzazione di almeno 4 sal con contestuale pagamento entro la data del 31/12/2017	S	A	A	A	M	225	100%	225
10	Monitoraggio mensile andamento LL.PP.	M	A	M	A	M	150	100%	150

campi a cura del responsabile			campi a cura del N.V.						
numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
							3455	%	3386,9
11	Approvazione del regolamento dei lavori servizi e forniture	M	M	A	M	M	81	90%	73
12	Regolamento incentivi progettazione	M	M	M	A	M	90	100%	90
13	Progetto preliminare Marciapiede Via Umberto	M	A	M	M	M	90	100%	90
14	Progetto preliminare per utilizzo alternativo dell'Edificio del Tiro a Segno	M	M	M	M	M	54	100%	54
15	Progetto preliminare interventi su Piazzale Roma	M	A	M	M	M	90	100%	90
16	Appalto rimozione neve	S	A	M	A	M	150	100%	150
17	Appalto del terzo responsabile	S	A	M	M	A	150	100%	150
18	Appalto verde	S	A	M	A	A	250	100%	250
19	Concessione punto informativo piazzale delle ciliegie	M	A	A	M	M	135	100%	135
20	Studio di fattibilità del nuovo regolamento per il mercato al dettaglio	M	A	M	M	M	90	100%	90
21	Informatizzazione delle pratiche del cemento armato e depositate presso l'Ente dal 2004 al 2011	S	M	M	A	A	150	100%	150
22	Conclusione dei condoni edilizi anni 1985-1994-2003	M	A	M	A	M	150	100%	150
23	Valutazione e accoglimento delle osservazioni relative all'iter di approvazione della variante urbanistica	M	A	A	A	M	225	100%	225

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Pecetto Torinese

Pecetto 24/5/2018

Oggetto: Verbale di valutazione del Segretario anno 2017

Visto il Testo unico 267/00.

Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. *Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
2. *Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
3. *Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

Considerato che:

1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa, per l'annualità 2017, viene nominato il Sindaco, in qualità di Presidente del Nucleo, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l'indennità di risultato, viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. viene fissata la seguente modalità di l'attribuzione della premialità:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

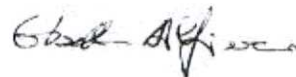
Secondo la metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

Il N.V., effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dal Segretario

Dott.ssa Diana Verneau, che ha conseguito una percentuale di risultato pari a 97,07 % e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo la graduazione di cui sopra.

Il N.V. dispone che il presente verbale venga pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gian-Andrea", is written below the text "Il Nucleo di Valutazione".