



# COMUNE DI FOGLIZZO

PROVINCIA DI TORINO

## **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione , trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2012**

In ottemperanza alle disposizioni e ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 per quanto applicabili agli Enti Locali, e tenuto conto delle deliberazioni CIVIT in materia di funzionamento complessivo del sistema di valutazione e trasparenza e di relazione sulla performance, il Nucleo di Valutazione presenta la relazione che segue in merito:

1. all'Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione, valutazione, trasparenza e integrità (con riferimento alle linee guida di cui alla Delibera Civit 4/2012, in quanto applicabili agli enti locali dove è stato mantenuto il nucleo di valutazione in luogo dell'OIV);
2. alla relazione sulla performance, relativa validazione e proposta di valutazione annuale dei Responsabili di settore e del Segretario.

### **1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione, valutazione, trasparenza e integrità.**

L'Ente, in attuazione delle norme citate in premessa, ha ridefinito i criteri per l'adozione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (DCC n. 30 del 29/11/2010), si è dotato di un nuovo regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi (DGC n.21/2010 modificato con la n. 12/20119, ha adottato, contestualmente al Piano delle Risorse e degli obiettivi 2012, il Piano dettagliato delle Performance (D.G.C. n. 96/2012) 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 (come da precedenti verbale n. 1 del NDV del 18/06/2012)**

Tenendo conto degli obiettivi di processo proposti per il miglioramento delle attività gestionali dell'Ente, la Giunta Comunale ha disposto con propria delibera n. 86 dell'08/10/2012 l'integrazione del fondo delle risorse decentrate (limitatamente all'1.2% del monte salari anno 2007).

Il piano delle performance adotta i criteri per l'attribuzione delle risorse decentrate destinate al personale dipendente coinvolto nella realizzazione di ciascun processo di performance ( verbali nucleo di valutazione da 1 a 6 /2011 e dal n. 1 al n. 4 2012 e n. 2 del 04/07/2013 e n. 3 del 18/07/2013.

L'attribuzione di tali risorse deve avvenire quindi in seguito alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei processi definiti nel PDP 2012 da parte del Nucleo di Valutazione. L'anno 2012 ha consolidato l'anno di sperimentazione del nuovo sistema, dove si è cercato di conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti, cercando di definire obiettivi realizzabili, volti al miglioramento dei processi posti alla base dell'attività complessiva dell'ente, e quindi al raggiungimento di performances misurabili.

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, con particolare riferimento ai principi contenuti nella delibera Civit 105/2010, ed in particolare il paragrafo 2 (pg. 7), si è provveduto alle pubblicazioni di cui all'allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente verbale, con i tempi e le modalità nello stesso specificate. L'ente persegue l'attuazione graduale di sempre maggiori livelli di pubblicità e trasparenza, attraverso una idonea programmazione adeguata alle dimensioni dell'ente e alla quantità e qualità dei servizi erogati.

L'ente ha istituito e alimenta la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale con le necessarie informazioni cui si accede con facilità e immediatezza.

Il Comune si è dotato, nel 2009 di un piano delle azioni positive che necessita di aggiornamento; è inoltre necessario dare attuazione alla normativa in materia di istituzione del C.U.G.

## **2. Relazione sulla performance e relativa validazione e proposta di valutazione annuale dei responsabili di settore**

Esaminate e verificate le 8 schede relative ai processi del PDP 2012 adottato, ricognitive dei risultati raggiunti alla data del 31.12.2012 e dei relativi indici. (allegato 2)

Preso visione della relazione dei responsabili (e del Segretario) in ordine alla valutazione dei processi gestiti e dei risultati raggiunti (allegati 3/4 e 5)

Preso visione delle relazioni dei dipendenti in ordine all'attività svolta, e alle criticità riscontrate (allegato 6)

Dato atto in particolare che si è ritenuto di non procedere alla somministrazione del questionario sulla qualità in quanto il nuovo sistema è stato posto in essere a fine anno, e pertanto la rilevazione a quel punto non sarebbe stata attendibile, pertanto per l'anno 2012 l'indicatore di qualità viene eliminato dal sistema per cui il peso degli altri tre indicatori è ricondotto al 33,33% ciascuno (anziché il 25%).

VISTE schede di valutazione relative ai Responsabili di Settore (allegato 7 e 8)

Preso atto delle valutazioni attribuite ai singoli dipendenti dai rispettivi responsabili

Preso atto della scheda relativa alla valutazione del segretario per quanto attiene i parametri emergenti dal risultato del PDP 2012;

Vista la delibera della CIVIT 71/2013;

IL Presidente del N.D.V.

nel richiamare la metodologia di valutazione riassunta **nell'allegato n.9;**

- approva la relazione sull'attuazione e sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità di cui al precedente punto 1;

- valida la relazione della performance costituita dai documenti richiamati nel precedente punto 2 esprimendo i seguenti giudizi di sintesi:

a) il PDP è stato elaborato nell'ottica di perseguire obiettivi di mantenimento e/o miglioramento della qualità dei processi attraverso i quali l'ente svolge la propria attività (preliminarmente definiti e ricomposti in modo sufficientemente omogeneo);

b) gli esiti emersi nel PDP, attraverso la rendicontazione di dati oggettivi ricondotti, per quanto possibile, ai dati di bilancio, sono tendenzialmente migliorativi/conservativi

c) le relazioni dei responsabili descrivono in modo coerente con gli esiti raggiunti le modalità di gestione dei processi; la valutazione dei collaboratori risulta coerente con i risultati raggiunti e con le criticità segnalate da chi ha operato all'interno del processo;

d) il sistema di valutazione, all'atto pratico, appare rispondente alle aspettative;

e) la proposta di valutazione dei responsabili risulta coerente con i risultati raggiunti e con le relazioni presentate

Si allega il PDP 2012 con le risultanze finali, precisando che

“Il piano delle performance adottato dalla Giunta Comunale è costruito per processi omogenei assegnati a Responsabili di Settore, incaricati di realizzare gli obiettivi di mantenimento o miglioramento misurabili attraverso gli indicatori prestabiliti.

Ogni Responsabile di Servizio è tenuto a gestire più processi ai quali potrà essere assegnato un peso differenziato (per l'anno 2012 il peso di ogni processo gestito da ogni responsabile è attribuito in misura media matematica, considerata l'analisi attraverso la quale sono stati definiti e attribuiti i processi alle varie posizioni organizzative.)

I dipendenti dell'ente, assegnati ai vari servizi, collaborano al perseguimento dei risultati dei vari processi a cui sono stati assegnati (su proposta del responsabile preposto) nell'ambito del piano delle performance. Il peso della partecipazione ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto viene stabilito in misura proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.

Per ogni processo viene valutato il risultato in termini di efficacia, efficacia temporale, efficienza economica e qualità ognuno nella misura massima del 25%, considerando l'esito positivo o negativo, al termine dell'esercizio, degli indici di riferimento previsti nel piano delle performance rispetto al valore atteso prefissato in sede di adozione del piano.

#### VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI

- 1.1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati; e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal NDV, in base ai fattori descritti nella specifica scheda.
- 1.2. Ogni responsabile predisporrà un'unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto. Il Responsabile preposto risconterà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.
- 1.3. La valutazione del responsabile del settore sarà operata dal NDV su proposta del Segretario, tenuto conto di quanto rilevato nelle relazioni di cui al punto precedente.
- 1.4. Considerato che i responsabili di settore in servizio al momento sono 2 (oltre al Segretario), e che pertanto non si rende necessaria una loro valutazione nell'ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue:
  - una valutazione complessiva insufficiente (inferiore a 60/100) non comporta assegnazione di alcuna indennità di risultato
  - una valutazione complessiva compresa fra 60/100 e 70/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (10% dell'indennità di posizione)
  - una valutazione complessiva compresa superiore a 70/100: 1% in più, rispetto al minimo (10%), per ogni punto (o frazione di punto superiore a 0,5) fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione
  -

#### VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

- 2.1 La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi a cui il dipendente ha partecipato, in proporzione alle ore di impiego in ogni processo; per un massimo di 10/100 dal grado di partecipazione ai processi a cui è stato assegnato e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal responsabile preposto, in base ai fattori descritti nella specifica scheda
- 2.2 Sulla valutazione del responsabile, il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili.
- 2.3 La valutazione del dipendente è effettuata dal responsabile preposto tenuto conto delle relazioni di cui al punto 1.2. Il peso attribuibile ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto è proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.
- 2.4 Considerato che il comune dispone di meno di 15 dipendenti in servizio, non si dà corso al meccanismo delle fasce di merito, peraltro sospeso ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 141/2011 e dall'art. 19 c. 6 cpv del D.lgs. 150/09 come modificato dall'art. 2 del D.lgs. 141/11, si definisce quanto segue.  
La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 2.1., ed erogata nelle seguenti percentuali:

punteggio inferiore a 60/100

nessuna erogazione

punteggio da 60 a 70

indennità minima 10%

punteggio da 71 e 80 , 0,5% in più per ogni punto o frazione di punto superiore 0,5 (fino a un max del 15%)

punteggio oltre 80 e fino a 85 1% in più per ogni punto o frazione di punto superiore a 0,5 fino al max del 25%

punteggio oltre l'85/100 – discrezionalità del nucleo a riconoscere il risultato fino alla misura massima del 25%

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, secondo la propria percentuale di erogazione, in relazione alla valutazione ottenuta.

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio, in primo luogo perché sono solo due (cat. B e C), ed in secondo luogo perché le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

## VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

- 1.1 Il grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte del Segretario è dato dalla media matematica relativa al grado di raggiungimento di tutti i processi dell'ente, considerando i processi direttamente gestiti dal segretario con peso doppio rispetto agli altri (in un contesto in cui i processi hanno lo stesso peso medio matematico):
- 1.2 Si definisce quanto segue
- Punteggio inferiore a 60/100 non si attribuisce indennità
  - Punteggio fra 60 e 70/100 – indennità pari al 5% (50% del massimo consentito)
  - Punteggio oltre 70 e 79//100 – 0,5% in più per ogni punto o frazione di punto superiore allo 0,5
  - Punteggio oltre 79/100 =10%
- 1.3 La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco; l'istruttoria è curata dal NDV.  
In caso di convenzione di segreteria il NDV propone la valutazione riferita all'attività svolta nel comune.
- L'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'ente stabilita nella convenzione di segreteria. L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza proquota di ogni ente convenzionato, ovvero può essere posta a totale carico dell'ente capoconvenzione, salvo successivo riparto fra gli enti convenzionati, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria.

Foglizzo 02/09/2013

Il presidente del nucleo di valutazione  
f.to D.ssa Clelia Paola Vigorito