



COMUNE DI FOGLIZZO

PROVINCIA DI TORINO

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione , trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2015

In ottemperanza alle disposizioni e ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 per quanto applicabili gli 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. 12/2011, ha adottato, contestualmente al Piano delle Risorse e degli obiettivi 2015, il Piano dettagliato delle Performance (D.G.C. n. 75 del 28/07/2015) 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. 1,2,3,4,5,2011, n. 1,4/2012, n. 3/201, 4 del 21/07/2017 (Piano delle performance 2015 – approvazione) e n. 2 del 66/06/2016 (Piano delle performance 2015 – approvazione dati a consuntivo dei processi) adottati dal NDV.

Tenendo conto degli obiettivi di processo proposti per il miglioramento delle attività gestionali dell'Ente, la Giunta Comunale ha disposto con delibera n. 81 del 07/09/2016 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 e l'attribuzione di tali risorse deve avvenire quindi in seguito alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei processi definiti nel PDP 2015 da parte del Nucleo di Valutazione.

Nell'anno 2015 si è proseguito nel percorso del nuovo sistema della performance e 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 i dati sono stati pubblicati con i tempi e le modalità nelle stesse specificate. L'ente persegue l'attuazione graduale di sempre maggiori livelli di pubblicità e trasparenza, attraverso un' 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 2015 adottato, ricognitive dei risultati raggiunti alla data del 31.12.2015 e dei relativi indici;

Preso visione della relazione dei responsabili (e del Segretario) in ordine ai valutazione dei processi gestiti e dei risultati raggiunti;

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

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 2015,

IL N.D.V.

Con l'adozione dei verbali

- n. 4 del 21/07/2016 ad oggetto " Piano delle performance anno 2016 – valutazione Responsabili di Servizio e definizione percentuale utile all'attribuzione dell'indennità di risultato anno 2016 – approvazione dati a consuntivo dei processi"
- n. 2 del 06/06//2016 ad oggetto " Piano delle performance anno 2016– Approvazione dati a consuntivo dei processi"
- n. 3 de 13/07/2016 ad oggetto " Valutazione delle prestazioni e dei risultati. Determinazione punteggio per l'attribuzione dell'indennità di risultato anno 2015

e nel richiamare la metodologia di valutazione riassunta:

- 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 precisa 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 Settore è tenuto a gestire più processi ai quali potrà essere assegnato un peso differenziato (per l'anno 2014 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 settori, 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 riscontrerà 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 della 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	erogazione del 50%
punteggio oltre 70/100	erogazione di 4 punti percentuali in più (rispetto al 50%), per ogni punto intero in più ottenuto.

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: $[4 \times 8,33\% + 4 \times 16,66\%]$)
- 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 70/100 – 0,5% in più per ogni punto in più fino ad un massimo del 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 pro quota di ogni ente convenzionato, ovvero può essere posta a totale carico dell'ente capo convenzione, salvo successivo riparto fra gli enti convenzionati, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria.

A tal fine si riportano sinteticamente i dati dei processi a consuntivo

Gestire ed incentivare le attività commerciali fisse e ambulanti e i pubblici esercizi
Gestire i servizi demografici
Gestire i servizi di vigilanza sul territorio e sulle attività della popolazione
Gestire la funzione amministrativa-contabile
Gestire le entrate ed i tributi locali
Gestire l'Edilizia Privata, il rilascio dei titoli abilitativi e l'urbanistica
Progettare e gestire lavori pubblici e manutenzioni straordinarie e ordinarie
Servizi di supporto interno: gestire segreteria, protocollo, personale, servizi informativi e comunicazione istituzionale

1) VIGILANZA – commercio	100%
2) DEMOGRAFICI	87,50%
3) VIGILANZA	76,64%
4) FINANZARIO	87,50%
5) FINANZIARIO	87,50%
6) TECNICO edilizia	91,66%
7) TECNICO	100%
8) AFFARI GENERALI	87,50

Foglizzo, 31 luglio 2016

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