



COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione , trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2016

In ottemperanza alle disposizioni e ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012 e n. 5/2012 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
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e anticorruzione .
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa
4. Relazione sulla performance, relativa validazione e proposta di valutazione annuale dei responsabili di servizio - posizioni organizzative

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

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 2016, il Piano dettagliato delle Performance (D.G.C. n. 52 del 23/05/2016, successivamente modificato con delibere della giunta comunale n. 70 del 18/07/2016, n. 105 del 24/10/2016 e n. 123 del 12/12/2016) 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.

Tenendo conto degli obiettivi di processo proposti per il miglioramento delle attività gestionali dell'Ente, la Giunta Comunale ha disposto con delibera n. 59 del 06/06/2016 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 2016 da parte del Nucleo di Valutazione.

Nell'anno 2016 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 di un piano delle azioni positive che viene aggiornato periodicamente.

La metodologia adottata dall'ente che viene così di seguito sinteticamente riportata:

Definizione degli indirizzi e priorità servizio per servizio

Attribuzione delle risorse e approvazione del Piano delle Performance contenente l'attribuzione degli obiettivi individuali assegnati ai singoli responsabili del servizio e a tutto il personale. Il piano delle performance è stato approvato unitamente al peg dove sono state attribuite anche le risorse economiche e il DUP con il quale sono stati individuati ed approvati gli obiettivi

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all' integrità e agli obblighi in materia di anticorruzione

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, è stata creata la sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale dell'ente e progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC con le necessarie informazioni cui si accede con facilità e immediatezza. Anche per quanto riguarda il piano anticorruzione lo stesso è stato applicato nei suoi contenuti e tutto il personale dipendente lo ha pienamente recepito.

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

In attuazione a quanto disposto dal DL 174/2012, convertito in legge 213/2012, e si l'Ente ha approvato l'apposito regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare in relazione all'anno 2016 le sessioni di controllo previste.

2. Relazione sulla performance e relativa validazione e proposta di valutazione annuale dei responsabili di servizio.

Esaminate e verificate le 8 schede relative ai processi del PDP 2016 adottato, ricognitive dei risultati raggiunti alla data del 31.12.2016 e dei relativi indici;

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

Presa 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 2016,

Visti i seguenti verbali adottati dal Nucleo di valutazione:

- n. 1 del 20/05/2016 ad oggetto: "Piano delle Performance 2016 - approvazione
- n. 2 del 22/06/2017 con il quale sono stati esaminati i processi con i dati da consuntivo ed è stato esaminato il piano delle performance per l'anno 2016 con le relative schede, dove si è stabilito che le stesse fossero consegnate tramite il segretario comunale ai dipendenti e ai responsabili di servizio, con evidenziata la data di consegna e la firma per ricevuta;
- n. 3 del 17/0/2017 con il quale sono state valutate le prestazioni e i risultati, determinando il punteggio per l'attribuzione dell'indennità di risultato anno 2016.

Richiamata la metodologia di valutazione così 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 rendicontazioni 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 la relazioni presentate

Si precisa che:

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

Ogni Responsabile di Servizio è stato tenuto a gestire più processi ai quali potrà essere assegnato un peso differenziato (per l'anno 2016 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 è stato 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 servizio 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 servizio 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 fra 71 e 80 comporta lo 0,5% in più per ogni punto o frazione di punto superiore 0,5 (fino ad un max del 15%)
 - una valutazione complessiva compresa superiore a 80/100: comporta in più l'1% ogni punto o frazione di punto superiore a 0,5 fino al massimo del 25% dell'indennità di posizione
 -

VALUAZIONE 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 69	erogazione del 50%
punteggio oltre 70 a 79	erogazione del 70%
punteggio da 80 a 89	erogazione 90%
punteggio oltre 90 fino a 100	erogazione del 100%

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 assenze dal servizio non comprese nel paragrafo precedente e che superano i 30 giorni lavorativi determinano la decurtazione proporzionale del premio.

Si precisa che, al fine della determinazione della quota destinata a compensare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono da considerare presenze in servizio e non comportano valutazione da parte dei responsabili:

- Permessi retribuiti al 100%
- Infortuni per cause di servizio
- Congedo obbligatorio per maternità
- Permessi per motivi sindacali
- Recuperi di lavoro straordinario ferie
- Legge 104
- Patologie gravi - terapie salvavita

Al personale posto in congedo o aspettativa non retribuita, oppure in distacco sindacale o per mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il periodo relativo. Mandato.

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.

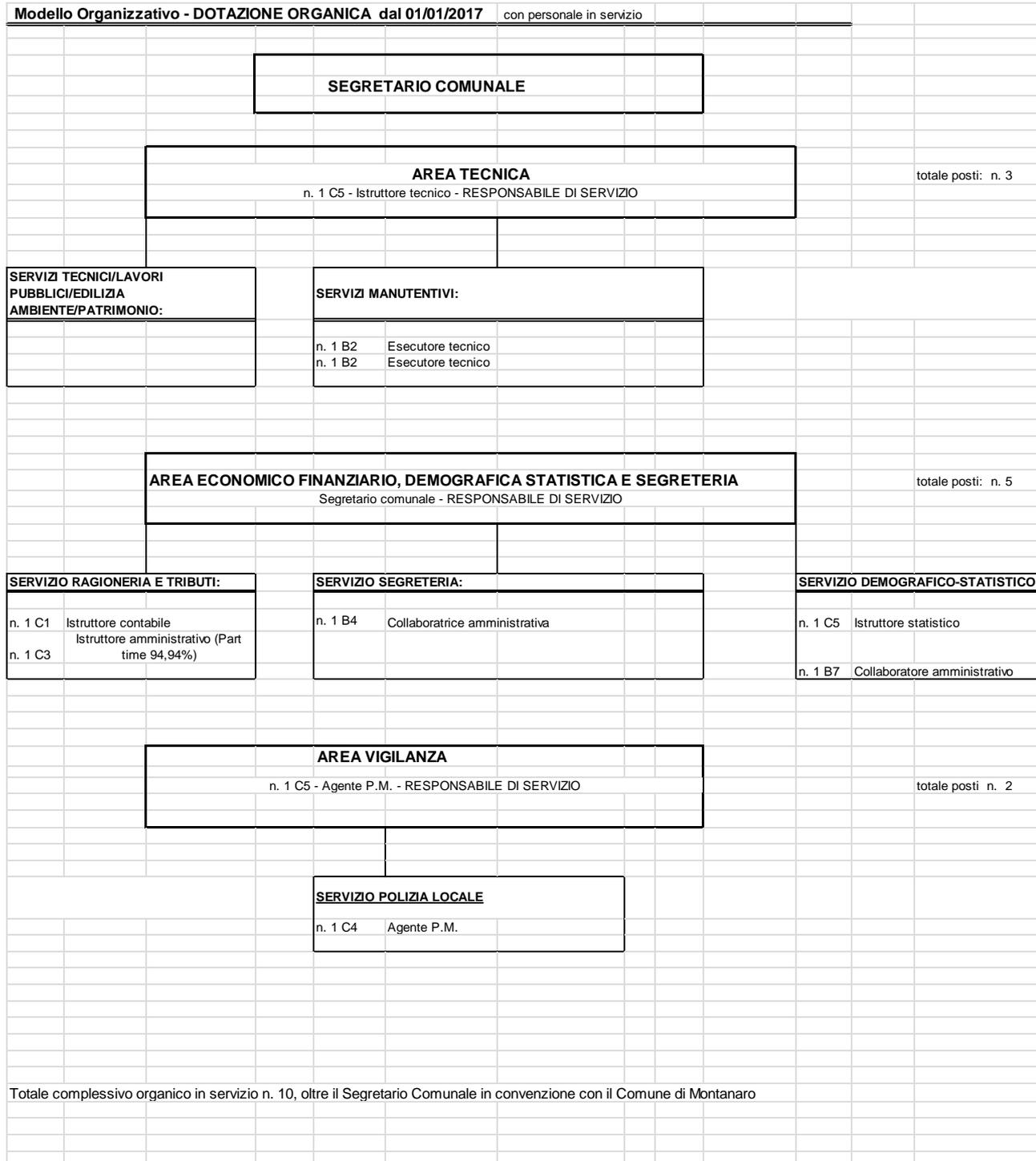
VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

- 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.

Si riporta il seguente modello organizzativo dell'ente:



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	100%
3) VIGILANZA	90%
4) FINANZIARIO	100%
5) FINANZIARIO	100%
6) TECNICO edilizia	100%
7) TECNICO	100%
8) AFFARI GENERALI	95%

VERIFICATO, pertanto, che si registra il seguente risultato, certamente ottimale, di performance organizzativa:
n. 8 obiettivi raggiunti/n. 8 totale obiettivi = 98,13 %;

Si evidenzia che la performance collettiva ha raggiunto il seguente risultato dell' 87,04 % quale media calcolata su tutto il personale interessato, mentre per il responsabili di servizio la media raggiunta è dell'89,50%.

Foglizzo, 24 luglio 2017

Il Segretario Comunale

f.to D.ssa Clelia Paola Vigorito

La presente relazione è validata la Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del Dlgs 150/2009.

Il Nucleo di valutazione:

f.to dr.ssa Diana Verneau

f.to dr.ssa Clelia Paola Vigorito