



Verbale di Deliberazione della **GIUNTA COMUNALE**

Oggetto

Presa atto relazione conclusiva anno 2016 del Nucleo di Valutazione.

L'anno duemiladiciassette addì sette del mese di giugno alle ore sedici e minuti trenta nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Presente
1) MELLANO MARIA ADELAIDE - Sindaco-----	Sì
2) FRISONE MAURIZIO - Vice Sindaco-----	Sì
3) ANTONINI RENATA - Assessore-----	Sì
4) ARENA PIERO ANDREA - Assessore -----	Sì
5) BUZIO ALESSANDRO - Assessore -----	Sì
6) PESCE FRANCESCO - Assessore -----	Sì
Totale presenti.:	6
Totale assenti.:	0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale **dr. Giorgio Musso**.

La **dr.ssa Maria Adelaide Mellano** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale ARENA propone il seguente atto deliberativo:

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n.68 del 13.07.2016 veniva approvato il Piano della Performance per l'anno 2016-2018 e piano degli obiettivi 2016;

Vista altresì:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 08/10/2010 avente ad oggetto: "Approvazione del sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 10/03/2014 avente ad oggetto: "Approvazione della Metodologia per la pesatura delle Posizioni organizzative, determinazione fasce e presa d'atto dei risultati della pesatura";

Dato atto che, l'art.3 del D.lgs 150/2009 rubricato "Principi Generali" testualmente recita:

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13.

3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

5. Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

6. Fermo quanto previsto dall' articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Letto altresì l'art.4 rubricato "Ciclo di gestione della performance" che testualmente recita:

"Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."*

Visto che in data 7 Aprile 2017 il Nucleo di Valutazione ha fornito la "Relazione conclusiva per l'anno 2016" 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 trasparenza e all'integrità;*
- 3. attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa;*
- 4. proposta della valutazione annuale dei dirigenti;*

Corredata dai seguenti allegati:

- *Allegato 1: Piano delle Performance - anno 2016;*
- *Allegato 2: elenco degli obiettivi strategici, loro descrizione e percentuale di raggiungimento;*

Visto che in data 7 aprile 2017 il Nucleo di Valutazione ha fornito il "Verbale di valutazione dei Segretari anno 2016";

Ritenuto di prendere atto dei predetti verbali e degli allegati allo stesso, secondo quanto disposto dalle "Linee guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web" emanate dal garante per la protezione dei dati personali con provvedimento in data 2.3.2011 n.88;

Visto l'allegato parere espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica;

Visto l'allegato parere espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in parte preambolo e che qui si intendono integralmente riportate, quanto appresso:

1. di prendere atto del verbale del Nucleo di Valutazione del 7 aprile 2017 avente ad oggetto: "Relazione conclusiva anno 2016" che tiene conto, altresì, della proposta di valutazione dei dirigenti, che si condivide, costituito dai seguenti allegati:
 - Allegato 1: Piano delle Performance - anno 2016;
 - Allegato 2: elenco degli obiettivi strategici, loro descrizione e percentuale di raggiungimento.
2. di prendere atto del verbale del Nucleo di Valutazione del 7 aprile 2017 avente ad oggetto "Verbale di valutazione dei Segretari anno 2016" che si condivide;
3. di disporre la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2016 sul sito del Comune di Omegna nella sezione "Amministrazione Trasparente"

Successivamente, stante l'urgenza motivata dall'associazione dalla necessità di provvedere celermente alla stampa del materiale pubblicitario, ad unanimità di voti favorevoli, la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. 267/2000, viene resa IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.

Verbale letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
MARIA ADELAIDE MELLANO

IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato digitalmente
GIORGIO MUSSO

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Omegna

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 7 Aprile 2017

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il N.V. 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 trasparenza e all'integrità
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa
4. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti

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

Il Piano delle Performance relativo all'anno 2016, è stato adottato dall'Ente e validato dal Nucleo di Valutazione come risulta dal verbale n.1 del 27 Ottobre 2016 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. 121 dell'8 Ottobre 2012 è stata attuata come previsto.

2. Assolvimento degli obblighi relativi 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 2016. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione

della Corruzione e attuate come previsto con un discreto 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, il Segretario Generale ha provveduto ad effettuare le sessioni di controllo previste dal regolamento dei controlli interni che hanno dato luogo a diversi rilievi e raccomandazioni, come si evince dai verbali prodotti e trasmessi all'Organismo di Valutazione.

4. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti

Il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance **2016** dal quale emerge:

- 1) il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
- 2) il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi strategici assegnati.

Valutata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il grado di raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità (**All.n.1**).

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi dirigenti 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 ciascun apicale a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco, Dr.ssa Maria Adelaide Mellano e l'assessore al personale Dr. Andrea Arena , in merito ai comportamenti manageriali agiti dal dirigente;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti manageriali, attraverso la scheda di valutazione esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per

campi a cura del responsabile						campi a cura del N.V.						
DIRIGENTE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA /RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
										1083	%	1073
SECRETARIO	INGIGNOLI - BUCCI - ROSSI	1	L'obiettivo è adottare atti esclusivamente di tipo informatico digitale, in osservanza al nuovo codice digitale	S	Avvio digitalizzazione decreti, ordinanze e delibere: dal 1/11/2016 Avvio digitalizzazione Delibere: dal 1/1/2017	A	M	A	B	50	100%	50
SECRETARIO	ROSSI	2	Pers01 - Digitalizzazione fascicoli personale Fase 2	S	Numero pratiche digitalizzate: 300	M	M	M	B	18	100%	18
SECRETARIO	GUGLIELMI	3	ATTIVAZIONE SERVIZIO DI REGISTRAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI VOLONTA' SULLA DONAZIONE DI ORGANI "UNA SCELTA IN COMUNE	S	Rispetto delle fasi di attuazione indicate nella scheda di dettaglio. Avvio delle registrazioni delle dichiarazioni : dal 1/11/2016	A	M	A	B	50	80%	40
SECRETARIO	PIUMARTA	4	1 PL - Ottimizzazione del servizio diretto di installazione e manutenzione della segnaletica stradale verticale nell'anno 2016.	P	Soddisfazione espressa dal Dirigente a seguito di relazione del responsabile del servizio di PL	A	A	A	B	75	100%	75
SECRETARIO	PIUMARTA	5	2 PL - INCONTRI DI INFORMAZIONE E DI SENSIBILIZZAZIONE RIVOLTA ALLA SICUREZZA IN AMBITO URBANO E DI PROTEZIONE CIVILE, RIVOLTA: AGLI ALUNNI DELLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE DI PRIMO GRADO.	S	Grado di soddisfazione degli insegnanti: almeno l' 80%	A	M	A	B	50	100%	50
SECRETARIO	VERGERIO	5	Organizzazione stagione corsi uni3	S	n. corsi da organizzare: 30 n. iscritti attesi: 300 % di soddisfazione attesa per ciascun corso: 90%	A	A	A	B	75	100%	75
SECRETARIO	VERGERIO	6	Recupero crediti per il servizio mensa	P	% di evasione recuperata: almeno 50%	A	M	M	M	90	100%	90
SECRETARIO	BUCCI	7	01 - ARMONIZZAZIONE CONTABILE	P	Controllo e sistemazione dei capitoli di bilancio secondo la classificazione del d.lgs. 118/11 e smi	A	A	A	B	75	100%	75

Stefano Alfano

campi a cura del responsabile						campi a cura del N.V.						
DIRIGENTE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA /RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	INDICATORI DI RISULTATO ATTESO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
										1083	%	1073
SEGRETARIO	BUCCI	8	02 - MONITORAGGIO DEL SALDO DI FINANZA PUBBLICA	P	n. monitoraggi da effettuare: 3 consequimanto pareggio di bilancio	A	M	A	B	50	100%	50
SEGRETARIO	BUCCI	9	03 - CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE	P	Ridassificazione dell'inventario e dello stato patrimoniale.	A	M	A	B	50	100%	50
SEGRETARIO	ALBERTINARI	10	Bonifica banca dati - Bonifica banca dati Ici/Imu anno 2011 e conseguenti annualita' successive ; "notificazione in amministrazione diretta" dei provvedimenti tributari.	P	Posizioni da bonificare nella banca dati: 2875 n. accertamenti da emettere: 370	A	M	A	M	150	100%	150
SEGRETARIO	ROSSI	11	Info00: Ottimizzare la rete informatica attraverso l' Aggiornamento dei sistemi operativi Windows	P	Rispetto delle fasi di attuazione Indicate nella scheda di dettaglio dell'obiettivo.	A	M	A	B	50	100%	50
ROBERTO POLO	MASSIMO BINO	12	OS1 - REVISIONE REGOLAMENTO PER L'UTILIZZO DEI POSTI DI ORMEGGIO DEI PORTI TURISTICI DI INTERESSE COMUNALE	P	Revisione del regolamento e delle tariffe: approvazione entro il 31/12/2016	A	M	A	B	50	100%	50
ROBERTO POLO	MASSIMO BINO	13	OS2 - AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONI SUL SITO INTERNET ISTITUZIONALE DEI DATI DEL SERVIZIO TECNICO TERRITORIALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLO SPORTELLO UNICO DELL'EDILIZIA	P	Percentuale di atti pubblicati rispetto agli atti prodotti: 100%	A	M	M	B	30	100%	30
ROBERTO POLO		14	OS2 - AGGIORNAMENTO E PUBBLICAZIONI SUL SITO INTERNET ISTITUZIONALE DEI DATI DEL SERVIZIO TECNICO TERRITORIALE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E AL SERVIZIO MANUTENZIONI	P	Percentuale di atti pubblicati rispetto agli atti prodotti: 100%	A	M	M	B	30	100%	30
ROBERTO POLO		15	OS3 - Opere di posa di elementi di arredo urbano – cestini porta rifiuti, fioriere, porta biciclette, panchine	P	1) elementi di arredo urbano installati (cestini panchine e portabicli): 95 2) Risparmio derivante dalla esecuzione in economia diretta della posa degli arredi	A	M	A	M	150	100%	150

Chel. diff. sc.

l'anno 2016 dal Dirigente e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	28%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	46%
≥95%	20%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

DIRIGENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	100%
≥95%	%

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 ALFIERO GISELLA

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Omegna (VCO)

Torino 7 aprile 2017

Oggetto: Verbale di valutazione dei Segretari anno 2016

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. l'organismo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei dirigenti, si confronta con il Sindaco in occasione della valutazione del Segretario Generale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l' indennità di risultato viene stabilita nella misura massima del 10% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. viene fissata la seguente modalità di 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 raggiungimento delle prestazioni attese dalla Dott.ssa Antonella Mollià e dal Dr. Giorgio Musso, che si sono avvicendati nel corso dell'anno 2016 nello svolgimento della funzione di Segretario Generale presso il Comune di Omegna.

La valutazione della Dr.ssa Mollia è stata effettuata considerando esclusivamente i comportamenti professionali e manageriali perché gli obiettivi sono stati assegnati successivamente alla cessazione della sua funzione presso il comune di Omegna.

A conclusione del processo valutativo, il N.V. propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo la percentuale risultante dalle rispettive schede di valutazione e la graduazione di cui sopra, proporzionando il compenso in base al periodo in cui è stato prestato servizio.

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

Il Nucleo di Valutazione

