

COMUNE DI TORRE SAN GIORGIO

Provincia di Cuneo

VERBALE N. 02/2016 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

SEDUTA DEL 20.12.2016

OGGETTO: **Verifica conseguimento obiettivi assegnati per l'anno 2016**
 Valutazione dei dipendenti non titolare di posizione organizzativa a fini dell'erogazione della produttività
 Valutazione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

Il giorno 20 del mese di dicembre anno 2016, alle ore 15.00, appositamente convocato, si è riunito, presso il Comune di Torre San Giorgio, Ufficio Segreteria, il Nucleo di valutazione del Comune di Torre San Giorgio, nominato con Decreto Sindacale n.2/2013 composto da:

- BACCHETTA Dr. Carmelo Mario, Segretario Comunale
Con funzioni di organo valutatore in composizione monocratica

Premesso che:

- Con D.G.C. n. 40 del 29.06.2016 è stato approvato il Piano Triennale degli Obiettivi e delle Performance 2016-2018 e Piano degli Obiettivi e delle Performance anno 2016
- Con D.G.C. n 80 del 2013 veniva approvato il Regolamento comunale per il funzionamento del nucleo di valutazione in sostituzione della previgente disposizione contenuta all'art. 73 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, motivato dall'esigenza di predisporre un'organica raccolta di norme disciplinanti i criteri per la valutazione delle performance e di provvedimenti consequenziali alla valutazione
- Con Decreto Sindacale n.2 del 2013, in ottemperanza alla disposizione di cui all'art. 2, commi 1 e 2, al fine di conseguire economie di spesa, veniva nominato il Nucleo di valutazione in forma monocratica, nella persona del Segretario Comunale, dotato dei requisiti di competenza manageriale/professionale richiesti per l'espletamento delle correlate funzioni
- Il Nucleo di valutazione predisponendo un nuovo Regolamento di gestione, misurazione e valutazione delle performance, comprensivo di schede di valutazione dei dipendenti e del Segretario Comunale sulla base degli elementi di performance organizzativa e individuale, approvato con D.G.C. n.80 del 2013

Dato atto che

- L'art. 6, comma 1, del Regolamento comunale per il funzionamento del nucleo di valutazione riconosce, tra le altre, al Nucleo di valutazione,
 1. La garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità
 2. la funzione di proporre al Sindaco sulla base del nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance, la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato, nonché l'attribuzione dei premi di produttività ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa
 3. la verifica del conseguimento degli obiettivi e delle performance

Richiamati

- il Sistema di Misurazione e valutazione delle performance contenente le schede di valutazione del personale dipendente e assegnazione del punteggio sulla base di tre parametri:
 1. performance organizzativa dell'unità organizzativa (Servizio) cui è assegnato il dipendente
 2. performance individuale
 3. performance organizzativa dell'ente nel suo complesso
- il Piano degli obiettivi e delle performance triennio 2016 – 2018 e segnatamente per l'anno 2016 le tabelle degli obiettivi strategici ed operativi distinti per ogni Area/Servizio. Ad ogni Area/Servizio è stato attribuito un punteggio massimo di 500 punti divisi tra 300 punti per obiettivi strategici e 200 punti per obiettivi operativi. Sono stati inoltre attribuiti 500 punti per la misurazione e degli obiettivi strategici dell'Ente
- Relativamente alla suddivisione in Aree, al fine di procedere ad una valutazione ponderata, allineata con il punteggio complessivo della performance dell'Ente pari a 2.000 punti, si è proceduto ad una scomposizione dell'Area Amministrativa- Vigilanza in due Aree distinte, alle quali sono stati abbinati i relativi obiettivi e riparametrati ai punteggi complessivi di 300 per gli obiettivi operativi e 200 per quelli strategici

I lavori del Nucleo di valutazione si articolano in tre fasi

1° FASE

Il Nucleo di valutazione :

Procede alla misurazione e valutazione degli obiettivi operativi e strategici per l'anno 2015 di ciascuna area organizzativa del Comune .

AREA	OBIETTIVI OPERATIVI 300 PUNTI	OBIETTIVI STRATEGICI 200	TOTALE
Amministrativa -Vigilanza	250/300	180/200	400/500
Area Economico – Finanziaria	290/300	175/200	465/500
Area Vigilanza	220/300	120/200	340/500
TOTALE PUNTEGGIO	740/900	475/600	1205/1500

Procede alla misurazione e valutazione degli obiettivi strategici per l'anno 2016 dell'Ente

ENTE OBIETTIVI STRATEGICI	PUNTEGGIO MASSIMO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO
Realizzazione di forme di cooperazioni tra Comuni, nell'ambito dell'Associazione "Octavia", nell'ottica del conseguimento di risparmi di spesa	100	50

e dell'efficienza dei servizi erogati		
Promozione di maggiori livelli di trasparenza e implementazione della comunicazione con i cittadini anche attraverso lo sviluppo dell'informatizzazione in applicazione delle nuove disposizioni del D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97	100	70
Procedura di gestione diretta delle attività a servizio del cittadino anche attraverso l'implementazione della modulistica usufruibile tramite l'accesso al portale istituzionale dell'Ente	100	100
Sviluppo e tutela della comunità e del suo territorio: iniziative negli ambiti sociali, culturali e sportivi	100	100
Attività di formazione per stagisti, e disponibilità per lavoratori socialmente utili attraverso l'avvio di collaborazioni con gli altri territoriali e centrali	100	100
TOTALE PUNTEGGIO	500	420/500

Parametri di cui al Piano degli obiettivi e performance segnatamente anno 2015:

Punteggio performance organizzativa dell'Ente	Punteggio performance organizzativa dell'Area Amministrativa/vigilanza	Punteggio performance organizzativa dell'Area Economico - Finanziaria	Punteggio performance organizzativa dell'Area Tecnico Manutentiva	Giudizio sintetico sulla performance organizzativa dell'Ente/Servizio /Ufficio
Fino a 500 punti	Fino a 50 punti	Fino a 50 punti	Fino a 50 punti	Insufficiente
Da 501 a 750 punti	Da 51 a 150 punti	Da 51 a 150 punti	Da 51 a 150 punti	Scarso
Da 751 a 1000 punti	Da 151 a 250 punti	Da 151 a 250 punti	Da 151 a 250 punti	Sufficiente
Da 1001 a 1250 punti	Da 251 a 350 punti	Da 251 a 350 punti	Da 251 a 350 punti	Discreto
Da 1251 a 1500 punti	Da 351 a 450 punti	Da 351 a 450 punti	Da 351 a 450 punti	Buono
Da 1501 a 2000 punti	Da 451 a 500 punti	Da 451 a 500 punti	Da 451 a 500 punti	Ottimo

Giudizio sintetico sulla performance organizzativa delle singole aree :

- dell'Area Amministrativa: **400/500: buono**
- dell'Area Economico –Finanziaria : **465: ottimo**
- dell'Area Vigilanza : **330/500: discreto**

Giudizio sintetico sulla performance organizzativa dell'Ente: 1205+ 420 = 1625**ottimo**

2° FASE

Il Nucleo di valutazione :

Procede alla valutazione dei Responsabili di Servizio, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. Ai titolari di posizione organizzativa l'indennità di risultato viene attribuita con una valutazione minima di 51/100, sempre che si sia garantita una presenza lavorativa di almeno 6 mesi nell'anno, in base alla seguente tabella

Punteggio	Indennità risultato	Indennità risultato in caso di convenzione/unione tra Comuni
da 97 a 100 punti	25% della retribuzione di posizione	30% della retribuzione di posizione
da 92 a 96 punti	24% della retribuzione di posizione	28% della retribuzione di posizione
da 87 a 91 punti	23% della retribuzione di posizione	26% della retribuzione di posizione
da 83 a 86 punti	22% della retribuzione di posizione	24% della retribuzione di posizione
da 79 a 82 punti	21% della retribuzione di posizione	22% della retribuzione di posizione
da 76 a 78 punti	20% della retribuzione di posizione	20% della retribuzione di posizione
da 73 a 75 punti	19% della retribuzione di posizione	19% della retribuzione di posizione
da 70 a 72 punti	18% della retribuzione di posizione	18% della retribuzione di posizione
da 67 a 69 punti	17% della retribuzione di posizione	17% della retribuzione di posizione
da 64 a 66 punti	16% della retribuzione di posizione	16% della retribuzione di posizione
da 61 a 63 punti	15% della retribuzione di posizione	15% della retribuzione di posizione
da 59 a 60 punti	14% della retribuzione di posizione	14% della retribuzione di posizione
da 57 a 58 punti	13% della retribuzione di posizione	13% della retribuzione di posizione
da 55 a 56 punti	12% della retribuzione di posizione	12% della retribuzione di posizione
da 53 a 54 punti	11% della retribuzione di posizione	11% della retribuzione di posizione
da 51 a 52 punti	10% della retribuzione di posizione	10% della retribuzione di posizione
Fino a 50 punti	0% della retribuzione di posizione	0% della retribuzione di posizione

Il Nucleo di valutazione

Viste i risultati della misurazione e valutazione delle performance

PROPONE

Al Sindaco e alla Giunta, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. g) del Regolamento comunale per il funzionamento del Nucleo di valutazione :

- la valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti ai fini dell'erogazione della produttività ai sensi del D.-Lgs. 150/2009
- la valutazione del titolare di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato

per gli adempimenti di competenza

TRASMETTE

La scheda di valutazione del Segretario Comunale al Sindaco per l'adozione dei provvedimenti di competenza, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. o del Regolamento Comunale sul Funzionamento del Nucleo di valutazione, in merito all'attribuzione della retribuzione di risultato

La seduta viene chiusa alle ore 17.30.

Torre San Giorgio, lì 20.12.2016

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
IN COMPOSIZIONE MONOCRATICA
IL SEGRETARIO COMUNALE
BACCHETTA Dr. Carmelo Mario**
