

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Romagnano Sesia

Alla cortese attenzione del Sindaco

Verbale n.2/2015

Romagnano Sesia, 22 ottobre 2015

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, Il Nucleo di Valutazione in data odierna 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 prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

Per l'anno 2014 l'Amministrazione Comunale ha adottato il PRO con Deliberazione di Giunta n. 101 del 04/12/2014 ed ha assegnato gli obiettivi strategici alle posizioni organizzative.

La metodologia di valutazione adottata dal Nucleo di Valutazione e recepita dall'Ente con Deliberazioni G.C. n. 22 del 7 Marzo 2011 e n. 52 del 23 Maggio 2011 è stata attuata solo parzialmente per le motivazioni che si evincono dal verbale n. 3 del 28/7/2014 redatto da questo stesso organismo.

A seguito del permanere della criticità relativa alla mancata predisposizione del Piano delle Performance, anche per l'anno 2014 il N.V. può esprimersi esclusivamente sui seguenti elementi di valutazione:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici/di miglioramento assegnati,
- i comportamenti manageriali espressi dalle singole PO, valutati a seguito del grado di soddisfazione espresso dal Segretario Comunale Dr.ssa Paola Bossi,
- le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e 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 2014. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un buon 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. A tal proposito si rinvia all'attestazione prodotta da questo stesso organismo ai sensi della Delibera ANAC n.148/2014.

3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

L'ente non ha provveduto ad effettuare il controllo successivo sugli atti amministrativi secondo quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12).

4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati gli esiti degli obiettivi assegnati e verificata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità. **(All. n. 1)**

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. 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 per le P.O. e i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il N.V., effettuata la valutazione sui risultati degli obiettivi assegnati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n. 2**), esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto dagli atti dell'Amministrazione.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

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

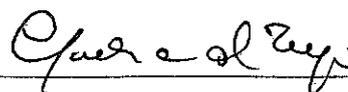
DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0,00%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0,00%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	36%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	32%
≥95%	32%

Il Nucleo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

Il Segretario Generale dott.ssa Giulia di Nuzzo



I membri esterni ing. Anna Terzuolo



Dott.ssa Gisella Alfiero



TRASPARENZA

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE

DIRIGENTE E P.O.	SETTORE	collegamento con rpp		
TUTTI	TUTTI			
FINALITA'	Plena attuazione delle norme in merito alla Trasparenza e prevenzione della Corruzione attraverso la revisione delle procedure interne e delle attività di programmazione e controllo.			
Titolo Obiettivo strategico:	APPLICAZIONE DELLE NORME IN TEMA DI TRASPARENZA (DLGS 33/2013)			
descrizione obiettivo	<p>L'approvazione del Dlgs 33/2013 delinea un percorso, sviluppato nella secondo semestre 2012, orientato al miglioramento costante della programmazione, dei controlli e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni che confluiranno nel Piano della prevenzione della corruzione.</p> <p>La redazione del Piano della Trasparenza, parte integrante del Piano di Prevenzione della corruzione, e l'applicazione del Dlgs 33/2013 nella parte di pubblicazione dei dati sul sito istituzionale impegna la struttura tecnica non solo ad una semplice raccolta di documenti ma bensì ad una indispensabile revisione dell'iter procedurale, ed all'attuazione di adempimenti necessari a recuperare le informazioni da pubblicare "obbligatorie".</p> <p>Queste attività di gestione delle informazioni vede coinvolti tutti i settori, seppure con responsabilità diversificate, e rende necessario un approccio culturale innovativo, sempre più orientato ai controlli, alla trasparenza ed alla legalità.</p>			
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	Predisposizione/adequamento del Programma Triennale della Trasparenza	6	Controllo e pubblicazione situazione delle Società Partecipate (dlgs 33/2013)	
2	Revisione del sito istituzionale secondo lo schema definito in Dlgs 33/2013 - Amministrazione Trasparente	7	Registrazione e pubblicazione di incarichi, concessioni, provvedimenti, sovvenzioni, sussidi e contributi (dlgs 33/2013)	
3	Censimento dei procedimenti e dei tempi medi di conclusione (dlgs 33/2013 - L.190/2012)	8	Registrazione e pubblicazione di dati relativi a OOPP e Governo del territorio (dlgs 33/2013)	
4	Avvio del Controllo di Gestione per pubblicazione costi dei servizi (dlgs 33/2013 - DL 174/2012)	9	Monitoraggio dei controlli amministrativi successivi e produzione dei report agli organi di controllo (DL 174/2012)	
5	Redazione e pubblicazione del Piano e relazione delle Performance (dlgs 33/2013 - DL 174/2012)	10	Predisposizione del Piano provvisorio della prevenzione della Corruzione (L. 190/2012)	
INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% rispetto delle informazioni pubblicate in merito a Incarichi, concessioni, provvedimenti, sovvenzioni, sussidi e contributi (n. atti)		90%	75%	Sono assenti il link al progetto presentato e il CV del soggetto incaricato: su 8 indicatori 6 sono stati soddisfatti.
% rispetto delle informazioni pubblicate in merito a incarichi, concessioni, provvedimenti, sovvenzioni, sussidi e contributi (tempi)		90%	90%	
% rispetto delle informazioni pubblicate in merito a OOPP e Governo del territorio (n. atti)		90%	90%	E' assente il Programma OO.PP. Anno 2014
% rispetto delle informazioni pubblicate in merito a OOPP e Governo del territorio (tempi)		90%	90%	
% controllo informazioni su Società partecipate (2 controllate / 2 partecipate)		90%	100%	
% rispetto delle informazioni pubblicate su Società Partecipate		90%	100%	
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto delle fasi e dei tempi		100%	100%	
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
costo obiettivo		€ 700,00	€ -	
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% complessiva del rispetto dei dati pubblicati/pubblicabili (Ente)		90%	90%	Come risulta dall'attestazione del NdV del 31 - 01- 2014: unico elemento mancante è la pubblicazione in formato aperto.
% complessiva del rispetto dei dati pubblicati/pubblicabili per settore		90%	90%	
N. richieste di accesso civico		XX	0	
% di non conformità sugli atti controllati per settore		XX%	0	Il controlli successivo sugli atti amministrativi nel 2014 non è stato effettuato

ANTICORRUZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE

DIRIGENTI E P.O.	SETTORE	collegamento con rpp
TUTTI	TUTTI	
FINALITA	<i>Misure di prevenzioni idonee a ridurre la probabilità che si verifichi o aumenti il rischio di corruzione</i>	
Titolo Obiettivo strategico:	LOTTA ALLA CORRUZIONE - ATTUAZIONE OBIETTIVI PRIORITARI INDICATI NEL P.T.P.C.	
descrizione obiettivo	<p>Il presente obiettivo, allegato al Piano Anticorruzione, indica le misure di prevenzioni idonee a ridurre la probabilità che si verifichi o aumenti il rischio di corruzione nell'ente, utile come rilevazione e report di dati per il Dipartimento della Funzione Pubblica (t Dellbera n. 72/2013, par. 2.3).</p> <p>L'obiettivo è inserito nel Piano della Performance al fine di rilevare il collegamento del documento con il Piano Anticorruzione: la lotta alla corruzione, infatti, rappresenta un obiettivo strategico dell'albero della Performance che l'ente locale attua con piani di azione operativi.</p> <p>Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione vanno inseriti nel ciclo della performance.</p>	

Descrizione della fasi di attuazione:

1	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione		
2	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione		
3	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione		
4			

INDICI DI RISULTATO

Indici Generali	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Adottato il Codice di comportamento integrativo	31/12/2014	31/12/2014	
Programmazione formazione in materia di anticorruzione	31/12/2014	31/12/2014	
Indici di Efficacia	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
N. ore formazione erogate a dipendenti	120	104	
Indici di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rispetto dei tempi nell'approvazione del Codice di Comportamento	100%	100%	
Rispetto dei tempi nell'approvazione del PTPC	100%	100%	
Rispetto dei tempi nell'approvazione del PTII	100%	100%	
Indici di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
costo obiettivo	€ 250,00	€ 290,00	
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
N. casi di illecito segnalati da dipendenti	0	0	
N. casi di illecito segnalati da cittadini	0	0	
Valutazione media da report Controlli Interni	80%	0%	Il controlli successivo sugli atti amministrativi nel 2014 non è stato effettuato

CRONOPROGRAMMA

FASI E TEMPI	Genario	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												

VERIFICA INTERMEDIA AL	VERIFICA FINALE AL
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	MEDIA VALORE RAGGIUNTO %
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %

AREA/SETTORE
FINANZIARIO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
MARANGONI LORENA

ANNO
2014

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA

PIANO DELLE PERFORMANCE
(50%)

Grado di raggiungimento

75,00%

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	Grado di raggiungimento							Totale comportamenti organiz.
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10						X		10
Innovatività	8					X			8
Gestione risorse economiche	12					X			12
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X		7
Gestione Risorse umane	7					X			7
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X		6
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	135	138	0	

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	75,00%	ESITO COMPLESSIVO:	76,50%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	78,00%		

Firma compilatore:

Quaranta *Stella*

Firma interessato:

Data compilazione
22/10/2015

Comune di
Paganano, Sasia

AREA/SETTORE

FINANZIARIO

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO

2014

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>
Fuori comunicativi critici	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>

Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>

Altro:.....

Firma Interessato:

Data compilazione
22/10/2015

AREA/SETTORE

UFFICIO TECNICO

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

STANGALINO ANNA

ANNO

2014

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA

PIANO DELLE PERFORMANCE
(50%)

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

Grado di raggiungimento

75,00%

COMPORIMENTI PROFESSIONALI MANAGERIALI (50%)	PESO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO							
		1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10							X	
Innovatività	8						X		
Gestione risorse economiche	12						X		
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X		
Gestione Risorse umane	7					X			
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X		
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	35	258	0	0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	75,00%	ESITO COMPLESSIVO:	79,36%
ESITO VALUTAZIONE COMPORIMENTI	83,71%		

Firma compilatore:

Quadronele *Stangalino*

Firma Interessato:

Data compilazione
22/10/2015

Comune di
Borzonasca, Sesto

AREA/SETTORE

UFFICIO TECNICO

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO

2014

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Valutando tra 5 e 7 si evidenzia la mancanza di crescita in "Gestione Risorse umane" e in "Relazione e integrazione"

E' opportuno "analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate" nell'ambito della "Capacità di integrazione....".
Quanto indicato Deliberazione G.C.n.52/2011.

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>
Altro.....	<input type="checkbox"/>

Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>

Firma interessato:

Data compilazione

22/10/2015

AREA/SETTORE

AMMINISTRATIVO

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SALVAGNO NADIA

2014

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA

PIANO DELLE PERFORMANCE
(50%)

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

Grado di raggiungimento

75,00%

COMPORIMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10						X	
Innovatività	8					X		
Gestione risorse economiche	12						X	
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X	
Gestione Risorse umane	7						X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6					X		
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	70	216	0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	75,00%	ESITO COMPLESSIVO:	78,36%
ESITO VALUTAZIONE COMPORIMENTI	81,71%		

Firma compilatore:

Quadrone *Esposito*

Firma interessato:

Data compilazione
22/10/2015

Comune di
Parrocchia Sasia

AREA/SETTORE

FINANZIARIO

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO

2014

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi:	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche:	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane:	<input type="checkbox"/>
Scarsa mobilitazione del personale:	<input type="checkbox"/>
Fiusi comunicativi critici:	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa:	<input type="checkbox"/>

Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>

Altro.....

Firma Interessato:

Data compilazione
22/10/2015

AREA/SETTORE: UFFICIO TECNICO
 POSIZIONE ORGANIZZATIVA: STANGALINO ANNA

ANNO: 2014

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA
PIANO DELLE PERFORMANCE

(50%)

Grado di raggiungimento

75,00%

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA						
		1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10						X	
Innovatività	8						X	
Gestione risorse economiche	12						X	
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X	
Gestione Risorse umane	7					X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X	
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	35	258	0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	75,00%	ESITO COMPLESSIVO:	79,36%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	83,71%		

Firma compilatore: *Quadrone* *Stangalino*

Firma Interessato:

Data compilazione
22/10/2015

AREA/SETTORE

FINANZIARIO

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

MARANGONI LORENA

ANNO

2014

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA
PIANO DELLE PERFORMANCE
(50%)

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

Grado di raggiungimento

75,00%

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	GRADI DI RAGGIUNGIMENTO							PUNTI	PUNTI	PUNTI
		1	2	3	4	5	6	7			
Relazione e integrazione	10							X			
Innovatività	8					X					
Gestione risorse economiche	12					X					
Orientamento alla qualità dei servizi	7								X		
Gestione Risorse umane	7					X					
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6								X		
Totale comportamenti organiz.	50					0		0		135	138

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	75,00%	ESITO COMPLESSIVO:	76,50%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	78,00%		

Firma compilatore:

Quaranta Stefano

Firma Interessato:

Data compilazione
22/10/2015