

COMUNE DI QUAREGNA

(Provincia di Biella)

SERVIZIO PERSONALE

Determinazione n. **6**

OGGETTO: Liquidazione indennita' di risultato ai Responsabili dei servizi per l'anno 2013.

L'anno **duemilaquattordici**, il giorno **sei di maggio**, nel proprio ufficio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO CHE con provvedimento n. 1 del Sindaco pro tempore in data 02.01.2014, veniva individuato il sottoscritto quale responsabile di questo servizio;

PREMESSO che è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'Esercizio Finanziario 2014, la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Bilancio Pluriennale con delibera di Consiglio Comunale n. 11 in data 24.03.2014;

RICHIAMATO il Decreto Legislativo n. 267 in data 18.08.2000;

RICHIAMATO il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi approvato con deliberazione G. C. n. 7 in data 18.02.2002 esecutivo ai sensi di Legge;

RICHIAMATO il Regolamento di Contabilità adottato con deliberazione C.C. n. 5 in data 27.05.2002, esecutiva ai sensi di Legge;

VISTO il Regolamento Comunale per la fornitura di beni e servizi da eseguirsi in economia approvato con deliberazione C.C. n. 43 in data 30.12.1996, esecutiva ai sensi di Legge;

VISTO il Regolamento Comunale per i lavori da eseguirsi in economia approvato con deliberazione C.C. n. 44 in data 30.12.1996, esecutiva ai sensi di Legge;

VISTO il Regolamento Comunale per i controlli interni approvato con deliberazione C.C. 37 in data 18.12.2012, esecutiva ai sensi di Legge;

PARERE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto, Segretario Comunale in seguito alla deliberazione di Giunta Comunale n. 35/2009 con cui veniva richiesto formalmente al suddetto di formulare i pareri di conformità amministrativa ai sensi dell'articolo 97 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000, esprime parere favorevole;

IL SEGRETARIO COMUNALE

(D'AGOSTINO Dott. Maria Antonietta)

.....

PREMESSO CHE con apposito decreto sindacale n. 1 del 02.01.2013, si individuavano quali Responsabili dei Servizi i seguenti dipendenti:

- PIOVAN Monica - Responsabile del Servizio Finanziario (Contabilità, Bilancio, Economato, Provveditorato, Patrimonio e Tributi, Protocollo e Servizi Cimiteriali);
- ZANIN Natalino - Responsabile del Servizio Tecnico (Urbanistica, Ecologia, Ambiente, Lavori Pubblici, Attività produttive, Commercio),
- AZZARI Claudio - Responsabile del Servizio Polizia Municipale (Polizia Municipale) e Responsabile del Servizio Amministrativo (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Leva);
- D'AGOSTINO Dott. Maria Antonietta - Segretario Comunale - Responsabile del Servizio alla Persona (Servizi sociali, Istruzione, Formazione professionale, Sport, Cultura, Tempo libero e Relazioni con il pubblico); - Responsabile del Servizio Personale.

DATO ATTO che con il suddetto atto si attribuivano ai predetti Responsabili dei Servizi le indennità di posizione in base alla normativa vigente ed al vigente C.C.N.L., nelle seguenti misure:

- PIOVAN Monica EURO 12.911,42= lordi su base annua;
- ZANIN Natalino EURO 13.911,42= lordi su base annua;
- AZZARI Claudio EURO 12.911,42= su base annua;

VISTO il vigente C.C.N.L. in cui si prevede che i Comuni privi di dirigenza oltre a stabilire il valore economico delle predette indennità di posizione, stabiliscano anche quello delle retribuzioni di risultato che può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;

VISTO il P.E.G. 2013-2015 approvato con DGC n. 49/2013;

VISTO il Piano delle Performance 2013 approvato con DGC n. 50/13;

VISTO il verbale dell'Organismo associato di Valutazione in data 03.04.2014, ivi allegato quale parte integrante e sostanziale da cui si evince che le posizioni organizzative valutate hanno ottenuto una valutazione compresa tra il 90% ed il 100%, raggiungendo a pieno gli obiettivi assegnati ai fini della premialità;

Tutto ciò premesso;

DETERMINA

1. di liquidare come segue l'indennità di risultato ai Responsabili dei Servizi titolari di posizioni organizzative:
 - AZZARI Claudio EURO 3.227,85= pari al 25% della retribuzione di posizione (EURO 12.911,42= su base annua);
 - PIOVAN Monica EURO 3.227,85= pari al 25% della retribuzione di posizione (EURO 12.911,42= su base annua);
 - ZANIN Natalino EURO 3.477,85= pari al 25% della retribuzione di posizione (EURO 13.911,42= su base annua);
2. di prendere atto del verbale dell'Organismo associato di Valutazione in data 03.04.2014 in cui è stato riconosciuto ai sopraccitati dipendenti il raggiungimento dei risultati prefissi;
3. di imputare l'importo di EURO 13.462,94= oneri riflessi ed IRAP compresi all'intervento n. 1010201 capitolo 1023 del bilancio 2014 in conto residui in cui è previsto adeguato stanziamento;
4. di dare atto che il Responsabile del Servizio Finanziario provvederà alla liquidazione delle somme spettanti;
5. di provvedere alla pubblicazione del presente atto corredato dal piano delle performance comprovante il raggiungimento degli obiettivi oltre che all'albo pretorio on line, anche nell'apposita sezione dedicata del sito istituzionale.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(D'AGOSTINO Dott. Maria Antonietta)

.....

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'articolo 153 comma 5 del D.lgs. n. 267 del 18.08.2002, appone il proprio visto in merito alla regolarità contabile del presente atto, attestando nel contempo la relativa copertura finanziaria.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(PIOVAN Dott. Monica)

.....

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

N. di pubblicazione 116

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che la presente determinazione è stata affissa in copia all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 07-05-2014 al 22-05-2014.

Dalla Residenza Municipale, 07-05-2014

II RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to PIOVAN MONICA

ORGANISMO di VALUTAZIONE ASSOCIATO
Comune di Quaregna

Alla c.a. del Sindaco, Sig. Katia GIORDANI

Quaregna, 3 Aprile 2014

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2013.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'O.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. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
4. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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

L'Ente si è dotato per il primo anno di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 50 del 14/08/2013 e validato dall'O.V. con proprio verbale contestuale, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal comune, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi interventi legislativi che si sono succeduti nel corso dell'anno 2013.

La metodologia di valutazione adottata dal O.d.V. con proprio verbale n. 2 del 7/12/2011 e stata concertata con le OOSS in data 31/01/2012 ed è ritenuta valida per tutto il territorio della Provincia di Biella, nel Comune di Quaregna è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio. Per il 2013 l'Ente ha ritenuto di utilizzare la nuova metodologia solo per le P.O. mantenendo la precedente metodologia per i restanti dipendenti.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi di performance;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, l'O.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1-costituisce parte Integrante seppure non allegato formalmente**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati, nei casi di scostamento sono state prodotte le motivazioni che sono state accolte dall'O.V. in quanto non rientranti nella disponibilità del personale.
- Valutazione conclusiva: l'O.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle P.O.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

L'Ente ha predisposto il Piano triennale della Trasparenza e dell'integrità, approvato con delibera n. 5 del 22/01/2014; precedentemente la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" ora denominata "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

Le attestazioni dell'O.V. hanno evidenziato alcune carenze che sono state tempestivamente segnalate al Responsabile della trasparenza.

3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata 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 raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance 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 quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott.ssa D'Agostino in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n.3**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dai tre titolari di Posizione Organizzativa 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.

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 100%	100%

4. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

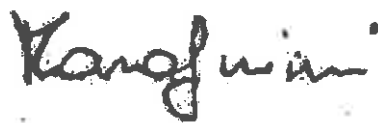
Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata (All. n.4)

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dal Segretario Dott.ssa Maria Antonietta D'Agostino, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 97,86/100, pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

L'O.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati relativi al piano performance, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo di Valutazione



AREA/SETTORE	
VIGILANZA E DEMOGRAFICO	
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
	Claudio AZZARI

ANNO	2013
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI							
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA						100,00%	
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)						50	0
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	1	2	3	4	5	6	7
PESO							
Relazione e Integrazione						X	
Innovatività					X		
Gestione risorse economiche						X	
Orientamento alla qualità dei servizi						X	
Gestione Risorse umane						X	
Capacità di Interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi						X	
Totale comportamenti organiz.						50	0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	91,43%
ESITO VALUTAZIONE COMPONENTI	82,86%		

Firma compilatore: 

Firma interessato: 

AREA/SETTORE
VIGILANZA E DEMOGRAFICO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2013
------	------

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"/>
Oscillazioni normative	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>
Fuori comunicativi uffici	<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 compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

AREA/SETTORE	FINANZIARIO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	Monica PIOVAN

ANNO	2013
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI


PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (30%)	Grado di raggiungimento							70
	1	2	3	4	5	6	7	
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)								
Relazione e integrazione						X		
Innovatività						X		
Gestione risorse economiche						X		
Orientamento alla qualità dei servizi						X		
Gestione Risorse umane							X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti organiz.								240
								0
								70

310

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	94,29%
ESITO VALUTAZIONE COMPONENTI	88,57%		

Firma compilatore: 

Firma Interessato: 

03-04-2014 Data compilazione

AREA/SETTORE	FINANZIARIO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	

ANNO	2013
------	------

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"/>
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 compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

AREA/SETTORE	SERVIZIO TECNICO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	Natalino ZANIN

ANNO **2013**

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA						
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		Grado di raggiungimento						
		100,00%						
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	10							
Innovatività	10							
Gestione risorse economiche	10						X	
Orientamento alla qualità dei servizi	10						X	
Gestione Risorse umane	0						X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10							
Totale comportamenti organizz.	50						X	70

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	94,29%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	88,57%		

310


Firma Interessato:


Firma compilatore:

03.04.2014
Data compilazione

AREA/SETTORE	SERVIZIO TECNICO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	

ANNO	2013
------	------

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"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>

Altro.....

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 compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione