

Comune di GUARDIA PIEMONTESE
(Prov. di Cosenza)

Nucleo di Valutazione

VERBALE N. 1

Oggetto: Insediamento e nomina del Presidente

Il giorno trentuno del mese di Marzo dell'anno duemiladiciassette, alle ore 16,30 in Guardia Piemontese, in una stanza appositamente messa a disposizione si è riunito il Nucleo di Valutazione nelle persone dei Sigg.:

Dott. Carmelo Pitaro	(Presidente)
Dr. Francesco Alfonso Alimena	(Componente)
Dr. Filippo Bosa	(Componente)

Nominati con decreto del Sindaco n. 30/2012.

Preliminarmente assume, all'unanimità, la presidenza dello stesso il dott. Carmelo Pitaro.

Indi si richiama la deliberazione della Giunta Comunale n. 81/2004 con la quale è stato approvato il nuovo regolamento del nucleo di valutazione per il controllo interno;

Il Nucleo di Valutazione di cui sopra si è insediato presso la stanza del Segretario comunale dell'Ente in questione per la valutazione del personale dipendente in posizione apicale, nominato, giusto articolo 50 c. 10 da parte del Sindaco.

Il Nucleo di Valutazione, prende atto dei Decreti del Sindaco n. 02 del 07/02/2014 ad oggetto "Nomina dei Responsabili dei Settori".

Di detti Decreti del Sindaco, risultano incaricati di posizione organizzativa per l'anno 2016 i Sigg. dipendenti:

- a. **Rita Tundo**, Responsabile, Servizio Economico-Finanziario e trattamento economico del personale, Servizio Tributi.
- b. **Giuseppe Caruso**, Responsabile Pianificazione del Territorio - Edilizia - Urbanistica Servizio Lavori Pubblici - Servizio Manutentivo - LL.PP. - Urbanistica, protezione civile.

Preso atto delle nomine di cui sopra, i componenti il NdV., dichiarano che tra i componenti stessi ed i dipendenti incaricati di posizione organizzativa non sussiste alcun legame di parentela.

Il NdV., prende atto altresì, della disciplina regolante le funzioni e le competenze del nucleo stesso, nonché del Tuel n. 267/00 e smi, del D. Lgvo n. 165/01 e smi; del D.Lgvo n. 286/1999; della disciplina contrattuale del comparto regione enti locali; del regolamento degli uffici e dei servizi in atto presso il Comune di Guardia Piemontese.

RELAZIONE DI SINTESI

I contenuti della relazione

Il presente documento illustra gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione delle prestazioni dei Responsabili delle unità produttive ovvero:

- Il processo di valutazione e gli attori.
- Sintesi della valutazione per ogni responsabile con conseguente attribuzione dell'indennità.

Il Processo di valutazione

Il Nucleo ha assunto quali elementi di riferimento della valutazione dei responsabile delle singole unità produttive:

1. I programmi, gli obiettivi, le direttive degli organi di direzione politica
2. I Programmi di lavoro annuali e di attività delle unità operative
3. Il bilancio delle risorse finanziarie assegnate
4. Il bilancio delle risorse umane assegnate o comunque acquisite alle strutture di competenza.
5. I fattori comportamentali ed i comportamenti organizzativi

La metodologia utilizzata si è fondata sul rilascio da parte degli interessati di interviste, sì da realizzare l'instaurazione di un rapporto diretto con i membri del nucleo; sull'elaborazione, redazione e compilazione di schede individuali per l'attribuzione dell'indennità di posizione; sull'elaborazione, redazione e compilazione di schede individuali per l'attribuzione dell'indennità di risultato.

In riferimento alle schede di valutazione, la compilazione delle stesse è stata effettuata assumendo a riferimento:

- ◆ grado di conseguimento degli obiettivi verificato sulla base degli strumenti di regolamentazione interni dell'Ente previsti per l'ordinamento dei servizi e la semplificazione delle procedure, nonché delle modalità con cui l'amministrazione impartisce le proprie direttive, mediante gli atti di indirizzo, agli uffici;
- ◆ capacità di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle diverse esigenze e contemperando i complessivi impegni richiesti dalla funzione;
- ◆ capacità di gestire i fattori organizzativi, con particolare riferimento alle risorse umane;
- ◆ quantità e qualità del lavoro svolto ed apporto personale assicurato al conseguimento dei risultati;
- ◆ contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento anche in relazione ad eventuali urgenze o processi di cambiamento organizzativo.

Si precisa che il Nucleo per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con i soggetti interessati, ha fissato autonomamente le modalità di esercizio della propria attività.

Gli Attori: Presentazione dei responsabili delle singole unità produttive:

Nelle tabelle seguenti, vengono presentati i responsabili soggetti a valutazione, nominati con decreti del Sindaco, giusto articolo 50 comma 10 del Tuel n. 267/00 e smi, suddivisi per i settori cui è dotato l'Ente. Nella scheda si riassumano il numero dei servizi e degli uffici gestiti, il budget a disposizione ed il personale di cui si avvalgono, nonché dell'indennità di posizione in godimento all'atto della nomina:

Tab. 1

Rag. Rita Tundo		
Responsabile Area Finanziaria Settore Secondo (CAT. D)		
Servizi	Risorse Umane	Risorse finanziarie
Servizio finanziario	- N. - dipendenti	Come da bilancio
Servizio tributi	-	
Gestione economica e giuridica del personale		
Servizi n. 3	-	

CALCOLO INDENNITA' RISULTATO (dal 01.01.2016 al 31/12/2016) Indennità di posizione € 12.500,00

Tab. 2

Giuseppe Caruso Responsabile Area Tecnica - LL.PP. – Urbanistica Settore Terzo (CAT. D)		
Servizi	Risorse Umane	Risorse finanziarie
Lavori pubblici Ambiente Urbanistica Attività produttive	N° 6 dipendenti	come da bilancio
Servizi n. 4	-	

CALCOLO INDENNITA' RISULTATO (dal 01.01.2016 al 31/12/2016) Indennità di posizione € 12.500,00

I Piani di Valutazione:

Il metodo di valutazione adottato, prevede la traduzione della prestazione lavorativa in punteggio. Il punteggio massimo ottenibile è stato fissato in 56 riconducibili alla parte di valutazione per l'indennità di risultato

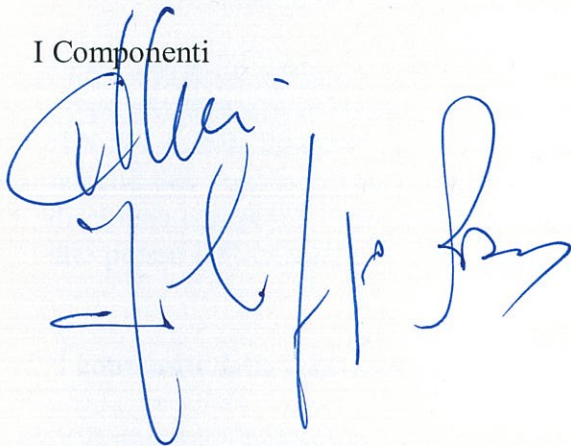
- Raccordo tra valutazione ed il sistema distributivo

Le modalità di collegamento tra valutazione e incentivazione monetaria sono ispirate dai seguenti principi:

- il sistema di valutazione non ha come finalità esclusiva né principale quella di permettere la determinazione degli incentivi individuali previsti. Lo scopo primario del sistema di valutazione è infatti quello di sostenere la cultura e la logica operativa di lavoro per obiettivi innescando processi di miglioramento organizzativo;
- in considerazione della sua naturale attitudine a fornire riscontri relativi alla prestazione dei responsabili, gli esiti del processo di valutazione possono essere, in ogni caso, convenientemente utilizzati per determinare l'accesso agli incentivi;
- il collegamento tra esito della valutazione e accesso agli incentivi è dunque diretto e automatico.
- Performance individuale

Letto e sottoscritto

I Componenti



Il Presidente

