



Comune di Venaus

Provincia di Torino

Via Roma 4 – c.a.p. 10050 - ☎ 0122 505001 - 📩 0122 50385

Partita Iva: 01865850018

www.comune.venaus.to.it – info@comune.venaus.to.it

PEC comune.venaus@legalmail.it

RELAZIONE DEL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO (Decreto sindacale n. 12 del 6 maggio 2005) SUI RISULTATI DI GESTIONE DEL PEG ANNO 2010

Richiamati:

- il Contratto integrativo aziendale del 21.12.1999 e la relativa deliberazione di G.C. n. 72 del 29.12.1999, con la quale vennero contrattati i principi ed i criteri e concertate le metodologie per la valutazione dei risultati da parte dei titolari di posizioni organizzative (CAPITOLO I), nonché le regole per il sistema permanente di valutazione del personale (CAPITOLO III);

- la deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 13 ottobre 2010 con la quale venne approvato il Piano esecutivo di gestione per il 2010 comprensivo del piano dettagliato degli obiettivi definito tra il sottoscritto ed i responsabili di servizio;

- i decreti sindacali e gli atti con cui:

il sig. Marco Lombardi è stato nominato Responsabile dell'Area finanziaria in convenzione al 50%, per tutto il 2010;

il sig. Mauro Rossetto è stato nominato Responsabile dell'Area tecnica sino al 30 giugno 2010, quindi Responsabile della sola area tecnica edilizia presso il Comune di Venaus a far data dal 1° luglio 2010, momento in cui lo stesso è stato convenzionato con il Comune di Novalesa, dove regge l'area tecnica in toto (60% Venaus, 40% Novalesa);

l'area tecnica lavori pubblici è stata retta, provvisoriamente, da luglio a dicembre 2010, dal Sindaco; mentre la percentuale della retribuzione di risultato, tra il 10% e il 25% della retribuzione di posizione, ovvero sino al 30% per i servizi in convenzione, deve venire stabilita dalla Giunta comunale in sede di approvazione della presente relazione;

- Il contratto integrativo aziendale quadriennale stipulato in data 24 novembre 2006, autorizzato con deliberazione di G.C. n. 32 del 16 novembre 2006, con il quale è stata tra le altre definita la destinazione delle risorse del fondo per il salario accessorio in relazione alle varie finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1.4.1999, dove era prevista la modalità di determinazione della quota per i compensi di produttività collettiva subordinati alla verifica del raggiungimento dei risultati di PEG;

- il contratto integrativo aziendale stipulato per il 2010 il 13 dicembre 2010;

- Il decreto sindacale n. 12 del 6 maggio 2005, confermato ancora con il decreto n. 4/2010, con il quale, ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000, sono state attribuite al sottoscritto Segretario comunale, in quanto investito anche dei compiti di Direzione generale, le competenze relative al servizio di valutazione e controllo interno, tenuto conto delle limitate dimensioni dell'ente e allo scopo di conseguire delle economie di spesa (tale funzione cesserà dal 2011 con l'entrata in funzione del servizio associato di nucleo di valutazione presso la Comunità Montana);

Visto il Peg 2010, le relative schede della RPP nelle quali sono state individuate le attività gestionali, le risorse e gli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di Area e al relativo personale dipendente;

Visto il Piano dettagliato degli obiettivi sviluppato in esecuzione dei succitati atti e, di riscontro, la verifica dei risultati ottenuti, come in appendice riportata.

Vista la relazione specifica consuntiva rispetto al progetto specifico "Tributi" sempre in appendice riportata.

In via preliminare si verifica, con la presente, la condizione per il mantenimento della quota 1,2% del monte salari 1997 (art. 15 comma 2 del CCNL) nel fondo (€1.382); il preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività è desumibile per questo Ente dal processo di riduzione del personale in servizio operato a partire dal 2004 e sino al 2010, con il

convenzionamento del Servizio finanziario e della relativa responsabilità e poi anche con il convenzionamento di personale del Servizio tecnico.

La metodologia di valutazione approvata con G.C. n. 72 del 29.12.1999, prevede una serie di punteggi individuali, che vengono allegati nelle schede che seguono, compilate rispettivamente per i Responsabili di servizio e per il personale dipendente.

Alcuni parametri sono riferiti alle competenze e capacità individuali, altri parametri sono legati all'ottenimento dei risultati ed obiettivi di PEG, che la presente certificazione delle verificare se siano stati raggiunti sulla base degli indicatori fissati.

Premettendo che il sistema degli indicatori sarà migliorato in sede di Organismo comunale di valutazione, in quanto sino al 2010 in alcuni casi era più generico e non sempre collegato a dati e valori obiettivi di certa misurazione. In ogni caso, tuttavia, esaminati i dati riportati più sopra e facendo riferimento ai risultati effettivamente ottenuti in termini di efficienza ed efficacia dei servizi e della gestione si può concludere:

AREA TECNICA: qualche obiettivo non risulta completamente ottenuto, talora anche per fattori indipendenti (ad esempio nuove indicazioni dell'amministrazione, obiettivi sostituiti). Per la gestione ordinaria valgono le considerazioni specifiche svolte. Si ritiene che i risultati raggiunti dal settore rispetto agli obiettivi fissati siano riassunti nella valutazione parametrica appena superiore all'80%, mentre la valutazione individuale comporta un giudizio di 0,90 con una media di 90 punti su 100, giudizio "efficiente" che può comportare l'erogazione della retribuzione di risultato in misura pari al 90% del massimo teorico (e quindi in misura pari al 24,75% della retribuzione di posizione in godimento tenuto conto in proporzione dei due periodi, con e senza convenzionamento – vedi conteggi in calce alla tabella).

Il progetto neve in economia non è invece stato realizzato secondo lo standard previsto (attivazione uscite entro le 5 del mattino, con strade sgombre alle 7 in caso di nevicata) per cui la relativa quota non può essere erogata.

Gli obiettivi in ordine all'ottenimento dei risultati di PEG, che sono di supporto alla erogazione della produttività del personale, si ritiene che siano raggiunti in modo tale da consentire la erogazione del 50% del relativo premio. La rimanente quota del 50% relativa alla qualità della prestazione individuale, verrà erogata nella proporzione indicata dalle schede di valutazione individuale compilate dai responsabili UTC per il personale tecnico.

AREA AMM.VA E FINANZIARIA: l'Area amm.va ha svolto il servizio secondo gli standard prefissati; inoltre si è ben inserito e il personale è stato utilizzato in modo flessibile con l'Area finanziaria. La sostituzione di maternità ha garantito i risultati attesi e il personale relativo può partecipare all'incentivo. Si ritiene che i risultati raggiunti nei due settori rispetto agli obiettivi fissati siano riassunti nella valutazione parametrica superiore praticamente del 100%, mentre la valutazione individuale del Responsabile dell'Area finanziaria comporta un giudizio di 0,99 con una media di 99 punti su 100, giudizio "molto efficiente" che può comportare l'erogazione della retribuzione di risultato in misura pari al massimo teorico (e quindi in misura pari al 30% della retribuzione di posizione in godimento e di spettanza del Comune, prevista per i servizi in convenzione).

Gli obiettivi in ordine all'ottenimento dei risultati di PEG, che sono di supporto alla erogazione della produttività del personale, si ritiene che siano raggiunti in modo tale da consentire la erogazione del 50% del relativo premio. La rimanente quota del 50% relativa alla qualità della prestazione individuale, verrà erogata nella proporzione indicata dalle schede di valutazione individuale compilate dal sottoscritto per il personale amministrativo, e dal responsabile dell'area Finanziaria per il personale ad esso assegnato funzionalmente.

La valutazione dei risultati per l'Area Amministrativa, in veste di responsabile il sottoscritto, viene lasciata alla Giunta comunale ed al Sindaco, per le valutazioni di competenza circa la retribuzione di risultato del Segretario comunale.

Tanto si rassegna alla Amministrazione comunale per le valutazioni e decisioni di conseguenza.

Venaus, 27 aprile 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Livio SIGOT

Allegati: n. 2 schede valutazione individuale responsabili, n. 5 schede valutazione individuale personale di
comparto (n. 1 unità non ha prestato servizio nel 2010, per assenza giustificata, per cui non si procede a
valutazione)