

Comune di Bolgare

Verbale nucleo di controllo interno n. 1/2020

(D.Lgs. n. 165/2001 e D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.)

Il giorno 8 aprile 2020, alle ore 14.30, si è riunito in videoconferenza il nucleo di controllo interno composto da:

- | | | |
|----|--------------------|---|
| 1. | Dott. Pantò Nunzio | Presidente
Segretario Comunale (membro di diritto) |
| 2. | Locatelli Giuseppe | Esperto |
| 3. | Soggetti Livio | Esperto |

Il nucleo procede alla valutazione dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi settoriali fissati per l'anno 2019 avendo presenti il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020 e la delibera di G.C. n. 6 del 09.01.2019 inerente all'approvazione del PEG e Piano della Performance per l'anno 2019.

Dall'analisi delle relazioni finali relative all'anno 2019 predisposte dai responsabili di settore risulta che:

- il livello di attuazione dei progetti in riferimento agli obiettivi strategici prefissati è stato buono;
- la gestione, nel suo complesso, è stata economica e puntuale.

Con queste premesse, il nucleo di controllo procede nella valutazione.

Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Il nucleo esprime un parere positivo in merito al livello qualitativo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Performance organizzativa settoriale

Il nucleo procede ora all'esame del raggiungimento degli obiettivi strategici, definiti nel Piano della Performance 2019, sulla scorta delle relazioni prodotte dai responsabili di settore competenti.

Il nucleo rileva che il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici e dei programmi è stato nel suo complesso ottimo e pertanto la percentuale di raggiungimento della performance organizzativa si reputa pari al 100%. Tanto più se si considera che il personale è obiettivamente sotto organico.

Si rimanda alle valutazioni dei singoli responsabili di settore per l'individuazione della quota di partecipazione al raggiungimento della performance di ciascun dipendente.



Soggetti Livio



	SETTORE	OBIETTIVI STRATEGICI 2019	Grado raggiungimento
1	AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA SOCIETA'	OPERAZIONE TRASPARENZA	100%
		PUBBLICAZIONI	100%
		OTTIMIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEI RAPPORTI CONTRATTUALI	100%
		CONVENZIONI	100%
		PUBBLICAZIONE DELIBERAZIONI DEGLI ORGANI DELL'ENTE LOCALE	100%
		DIGITALIZZAZIONE SERVIZI DEMOGRAFICI	100%
		SEPARAZIONI/DIVORZI	100%
		FUNZIONAMENTO, OTTIMIZZAZIONE E MONITORAGGIO DEI SERVIZI SCOLASTICI	100%
		ORGANIZZAZIONE DI EVENTI ED INIZIATIVE	100%
		GESTIONE SALE PUBBLICHE	100%
		FUNZIONAMENTO, OTTIMIZZAZIONE E MONITORAGGIO DEL SERVIZIO DELLA BIBLIOTECA COMUNALE	100%
		FUNZIONAMENTO, OTTIMIZZAZIONE E MONITORAGGIO DEI SERVIZI SOCIALI	100%
		ORGANIZZAZIONE DI INTERVENTI NELL'AMBITO DEL SERVIZIO SPORT E TEMPO LIBERO	100%
		GESTIONE DEGLI IMMOBILI COMUNALI	100%
		CONCESSIONI CIMITERIALI	100%
		ELEZIONI EUROPEE E AMMINISTRATIVE	100%
		2	CONTABILITA' E FINANZE
OTTIMIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE FORNITURE DESTINATE A TUTTI GLI UFFICI	100%		
GESTIONE DEI PAGAMENTI	100%		
TEMPESTIVITA' NELL'APPROVAZIONE DEGLI ATTI FONDAMENTALI	100%		
OPERAZIONE TRASPARENZA CONTABILITA'	100%		
TEMPESTIVITA' NELL'INVIO TELEMATICO DEGLI ATTI FONDAMENTALI DEL SERVIZIO FINANZIARIO	100%		
NUOVO PROGRAMMA GESTIONE PERMESSI/TIMBRATURE			
OTTIMIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEI RAPPORTI CONTRATTUALI PER SERVIZI	100%		
3	POLIZIA LOCALE	CONTROLLO OSPITALITA' E REGOLARITA' DOCUMENTI CITTADINI STRANIERI	65%
		GESTIONE DEI SERVIZI DI PREVENZIONE E CONTROLLO DELLA SICUREZZA STRADALE DURANTE LE VARIE MANIFESTAZIONI PUBBLICHE O PRIVATE	100%
		GESTIONE ATTIVITA' COMMERCIALI/PRODUTTIVE E RELATIVI CONTROLLI DI VIGILANZA SULLE ATTIVITA' EDILIZIE, COMMERCIALI E TERZIARIE PRODUTTIVE	100%
		GESTIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE	100%
		CONTROLLO DELLE RETI STRADALI E BENI	100%

Progetti Finio

[Signature]

2

[Signature]

		PUBBLICI. GESTIONE DELLA SEGNALETICA STRADALE E DEL SISTEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA COMUNALE	
		ATTIVITA' DI POLIZIA GIUDIZIARIA	36%
		OTTIMIZZAZIONE ED EVASIONE PRATICHE NEI TEMPI PREVISTI DALLA LEGGE	100%
		SERVIZIO DI VIGILANZA SCOLASTICA	100%
		CONVENZIONI	100%
5	SETTORE TECNICO	CENSIMENTO IMMOBILI INTERESSATI DA VIABILITA' COMUNALE	50%
		GESTIONE PROCEDURE AMMINISTRATIVE PER CONTRATTI PUBBLICI	100%
		GESTIONE FESTE ESTIVE	100%
		GESTIONE ATTIVITÀ DI EDILIZIA PRIVATA	100%
		GESTIONE PIANIFICAZIONE URBANISTICA E TERRITORIALE	100%
		GESTIONE VIGILANZA SU ATTIVITÀ EDILIZIA	100%
		TRASPARENZA	100%
		TEMPESTIVITÀ NELL'APPROVAZIONE DEGLI ATTI FONDAMENTALI	100%
		DOMANDE TELEMATICHE	100%
		GESTIONE IDONEITÀ ALLOGGIATIVE	100%
		INFORMATIZZAZIONE E DEMATERIALIZZAZIONE	100%
		GESTIONE SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE	50%
		GESTIONE DELLA MANUTENZIONE ORDINARIA DEGLI IMMOBILI COMUNALI	100%
		GESTIONE DELLA MANUTENZIONE ORDINARIA DELLE STRADE	100%
		REALIZZAZIONE OPERE PIANO TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE	100%
		VERIFICA GESTIONI ESTERNE DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA E CENTRALI TERMICHE	100%
		AGGIORNAMENTO DELLA MODULISTICA UFFICIO	100%
		CONTROLLO E VERIFICA DEI LAVORI PUBBLICI IN CORSO	100%
		CONTROLLO INSEGNE PUBBLICITARIE	100%
		MONITORAGGIO DEL TERRITORIO COMUNALE PER INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA E PER PREVENIRE DANNI DERIVANTI DA EVENTI ATMOSFERICI	100%
SPORTELLINO UNICO PER LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE	100%		
GESTIONE DEI SERVIZI DI VIGILANZA SULLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE	70%		

Performance individuale

Il nucleo prende atto che, ai sensi del vigente CCDI, le risorse concernenti la *performance individuale* sono erogate in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dai Responsabili di settore in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000, compilando le relative schede di valutazione in contraddittorio con il dipendente.





Retribuzione di risultato per i responsabili di settore

Ai sensi del regolamento per il conferimento, la revoca, la graduazione e la valutazione delle posizioni organizzative approvato con DGC n 45/2019, in particolare dell'art. 7, questo nucleo valuta positivamente i risultati conseguiti da ogni responsabile di posizione organizzativa nell'anno 2019.

Preso atto che:

- l'ente ha destinato alla retribuzione di risultato una quota pari al 21,79 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato;
- come da verbale del 19 giugno 2019 redatto e sottoscritto in sede di delegazione trattante "L'importo complessivo destinato alla retribuzione di risultato verrà assegnato ad ogni singolo incaricato di posizione organizzativa in proporzione al peso dei propri obiettivi settoriali rispetto al totale degli obiettivi dell'Ente, così come sarà determinato dal nucleo di valutazione. La quota assegnata verrà erogata proporzionalmente sulla base dei criteri generali previsti dalla scheda di valutazione di cui all'allegato 'C' al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 45/2019. I risparmi confluiranno nel bilancio dell'Ente";

questo nucleo, pertanto, tenuto conto dei pesi assegnati agli obiettivi settoriali conferiti, decide di attribuire ad ogni PO i seguenti importi di retribuzione di risultato per l'anno 2019:

- Michela Ravelli € 4.620,81
- Ivana Milesi € 1.839,44
- Paola Marta Facchinetti € 2.680,00
- Silvano Gusmeroli € 2.756,94

Progressione economica orizzontale per l'anno 2019

Con determinazione n. 85/2019 del settore contabilità, in applicazione al C.C.D.I. 2019 sono stati individuati n. 2 dipendenti aventi diritto alla progressione economica orizzontale per l'anno 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Panto' Nunzio

I COMPONENTI
Locatelli Giuseppe

IL SEGRETARIO
Milesi Ivana

Soggetti Livio



Allegati:

- Relazioni dei responsabili di settore sull'attuazione dei programmi 2019
- Schede di valutazione finale dei responsabili di settore

SCHEDA VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Comune di Bolgare	
Responsabile di P.O.	Ivana Milesi
Valutazione relativa all'anno	2019

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	20
		Applicazione delle conoscenze	0-20	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	20
a+b+c	somma /100			1

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)		100	5	500	500
					0	0
totali					500	500
dM	media ponderata				100,00	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)	100,00
VALORE INDENNITA' DI RISULTATO (riparametrata al tempo parziale 30 ore)	1.839,44 €

(1) a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze Intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance.

(2) b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni.

(3) c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

(4) d) la metodologia così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati".

data 8.09.20

firma del valutato

firma dei valutatori




SCHEDA VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Comune di Bolgare	
Responsabile di P.O.	Michela Ravelli
Valutazione relativa all'anno	2019

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	20
		Applicazione delle conoscenze	0-20	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	20
a+b+c	somma /100			1

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)		100	5	500	500
					0	0
totali					500	500
dM	media ponderata				100,00	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)	100,00
VALORE INDENNITA' DI RISULTATO	4.620,81 €

(1) a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance.

(2) b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni.

(3) c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

(4) d) la metodologia così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati".

data 03.06.20

firma del valutato

firma dei valutatori




SCHEDA VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Comune di Bolgare	
Responsabile di P.O.	Silvano Gusmeroli
Valutazione relativa all'anno	2019

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	20
		Applicazione delle conoscenze	0-20	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	20
a+b+c	somma /100			1

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)		100	5	500	500
					0	0
totali					500	500
dM	media ponderata				100,00	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)	100,00
VALORE INDENNITA' DI RISULTATO	2.756,94 €

(1) a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance.

(2) b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni.

(3) c) la motivazione e valutazione del collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

(4) d) la metodologia così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati".

data 08.09.20

firma del valutato

firma dei valutatori




SCHEDA VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Comune di Bolgare	
Responsabile di P.O.	PAOLA MARTA FACCHINETTI
Valutazione relativa all'anno	2019

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	20
		Applicazione delle conoscenze	0-20	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	20
a+b+c	somma /100			1

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	vedasi scheda A e B	100	5	500	500
					totali	500
dM	media ponderata				100,00	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)	100,00
VALORE INDENNITA' DI RISULTATO	2.680,00 €

(1) a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance.

(2) b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni.

(3) c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.

(4) d) la metodologia così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati".

data 09.04.20

firma del valutato

firma dei valutatori


