

**ORGANO DI VALUTAZIONE
DEL SEGRETARIO COMUNALE
COMUNE DI FORNO CANAVESE**

Forno Canavese, li 15 maggio 2020

Valutazione raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario comunale anche in qualità di responsabile dell' area Amministrativa, Segreteria, Demografici, Elettorale, Stato civile e dell' area Economica finanziaria - anno 2019 - art. 42 del ccnl 1998/2001.

Premesso che

- in data 14/12/2010 è stato stipulato, da Aran e organizzazioni sindacali, in via definitiva, il nuovo ccnl che si applica a tutti i Segretari comunali e provinciali iscritti all'albo di cui all'art. 98 del TUEL, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, ed all'art. 9 del DPR n. 465/97, per il quadriennio normativo 2006/2009 e per il biennio economico 2006/2007;
- l'art. 42 del ccnl 1998/2001 recita:
 - "1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
 - 2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
 - 3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati".*
- che, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000, le funzioni soggette a valutazione sono:
 - ♦ la funzione di collaborazione e di assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico – amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti;
 - ♦ la partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione;
 - ♦ l'espressione dei pareri di cui all'art. 49 del TUEL in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'Ente non abbia responsabili dei servizi;
 - ♦ il rogito di tutti i contratti nei quali l'Ente è parte;
 - ♦ la funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di P.O.;
 - ♦ la responsabilità dell' area Amministrativa, Segreteria, Demografici, Elettorale, Stato civile del comune di Forno C.se a seguito incarico decreto Sindaco;



- ♦ Responsabilità dell' area Amministrativa del comune di Salassa a seguito incarico decreto Sindaco;
- ♦ Responsabile delle aree Tributi e Lavori Pubblici del comune di Pont C.se a seguito incarico decreto Sindaco.

Constatato che

- il Sindaco con proprio atto ha costituito l' Organo di valutazione per la figura del Segretario, composta dal Sindaco in qualità di Presidente e dal dott. Eligio Alasonatti e dalla dott.ssa Valeria Alasonatti, in qualità di componenti;
- il Segretario comunale dott.ssa Antimina Mancino ha dimostrato nell'azione quotidiana capacità, competenza e fattiva collaborazione, raggiungendo i risultati attesi nelle materie sopra previste ed inoltre ha svolto con pari positivi risultati le attività ulteriori assegnategli, ai sensi della lettera d) dell'art. 98 del TUEL;
- al Segretario suddetto può essere erogata la retribuzione di risultato avendo raggiunto gli obiettivi assegnati in modo confacente alla volontà dell'Amministrazione nella misura del 100%, essendo il Comune di Forno Canavese convenzionato con altri Enti, si ricorda che la spesa dovrà essere pari alla quota percentuale di competenza del Comune di Forno Canavese;
- per quanto sopra:

Si esprime parere favorevole

per le motivazioni e secondo quanto indicato in narrativa, alla erogazione a favore del Segretario comunale dott.ssa Antimina Mancino dell'indennità di risultato per l'anno 2019 nella misura del 100% da calcolarsi sul monte salario 2019, per la parte di competenza del Comune di Forno Canavese, previa verifica che la somma sia iscritta nel bilancio di previsione di competenza.

L' ORGANO DI VALUTAZIONE

Sindaco – Presidente Alessandro Giacomo Gaudio

Componente

Eligio Alasonatti



Componente

Valeria Alasonatti



Si procede inoltre alla valutazione del Segretario comunale in quanto responsabile di servizio:

Antimina Mancino – area Amministrativa, Segreteria, Demografici, Elettorale, Stato civile – area Economica finanziaria

a) **Compiti/obiettivi** – Il giudizio si colloca come prestazione **"conforme alle attese"**.

Sono stati raggiunti pienamente tutti gli obiettivi assegnati per l'anno 2019:

- **Attuazione Piano Anticorruzione 2019 - 2021;**
- **Redazione atti di stato civile - Informatizzazione atti di stato civile;**
- **Sito istituzionale;**
- **Informatizzazione del servizio mensa;**
- **TARI;**
- **Spese del personale.**

*Il giudizio complessivo è di **"prestazione conforme alle attese"** avendo raggiunto un giudizio complessivo pari a **100/100**.*

L'ORGANO DI VALUTAZIONE

Sindaco – Presidente Alessandro Giacomo Gaudio

Componente

Eligio Alasonatti



Componente

Valeria Alasonatti



Obiettivi di risultato	Modalità di rilevazione dati	Peso attribuito al compito/obiettivo	Verifica intermedia 07.10.2019	Verifica finale 15.05.2020
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa - art. 97 comma 2 del T.U.EE.LL. partecipazione attiva nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del segretario	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	15	Obiettivo in itinere.	Obiettivo raggiunto
Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni di Giunta e di Consiglio art. 97 comma 4 Lettera a) del T.U.EE.LL.	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee; partecipazione con interpretazione statuto, regolamenti, norme con relativa predisposizione atti e verbalizzazione sedute.	15	Obiettivo in itinere.	Obiettivo raggiunto
Funzione di rogito dei contratti dell'Ente art. 97 comma 4 lettera c)	Predisposizione atti di rogito con tutti gli adempimenti connessi	5	Obiettivo in itinere.	Obiettivo raggiunto
Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di P.O.	Competenza a coordinare, aiutare e supportare i responsabili per omogenizzare l'efficacia degli Uffici dei Servizi assegnando obiettivi e verificando risultati.	20	Obiettivo in itinere.	Obiettivo raggiunto
Responsabilità dell'area Amministrativa, Segreteria, Demografici, Elettorale, Stato Civile e responsabilità dell'area economica finanziaria del comune di Forno C.se a seguito incarico decreto Sindaco	Gestione quale responsabile di area di tutte le attività adottando i provvedimenti consequenziali anche con valenza esterna.	15	Obiettivo in itinere.	Obiettivo raggiunto
Responsabilità dell'area Amministrativa del comune di Salassa a seguito incarico decreto Sindaco	Gestione quale responsabile di area di tutte le attività adottando i provvedimenti consequenziali anche con valenza esterna.	15	Obiettivo in itinere.	Obiettivo raggiunto
Responsabile delle aree Tributi e Lavori Pubblici del comune di Pont C.se a seguito incarico decreto Sindaco	Gestione quale responsabile di area di tutte le attività adottando i provvedimenti consequenziali anche con valenza esterna.	15	Obiettivo in itinere.	Obiettivo raggiunto
Totale obiettivi di risultato		100		100
Totale		100		

L'Organo di Valutazione in data odierna ha valutato il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Comunale per l'anno 2019 attribuendo un punteggio complessivo pari a 100/100

Firma Sindaco:

Visto dei Sindaci in convenzione:

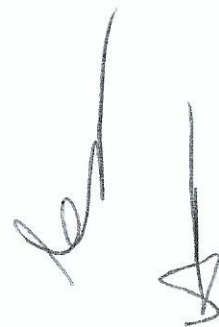
Firma interessato:

Data compilazione

MANCINO		VERIFICA FINALE: data 15.05.2020		
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note	
Attuazione Piano Anticorruzione 2019 - 2021: obiettivo raggiunto	100%	10		
Redazione atti di stato civile - Informatizzazione atti di stato civile: obiettivo raggiunto	100%	15		
Sito istituzionale: obiettivo raggiunto	100%	20		
Informatizzazione del servizio mensa: Obiettivo raggiunto	100%	10		
TARI: obiettivo raggiunto	100%	25		
Spese del personale: Obiettivo raggiunto	100%	20		

Firma per accettazione:

Tot. 100/100



ORGANO DI VALUTAZIONE COMUNE DI FORNO CANAVESE

Forno Canavese, li 15 maggio 2020

Al Signor **Sindaco**
Alessandro Giacomo Gaudio
del Comune di
10084 FORNO CANAVESE

Oggetto: **comunicazione valutazione risultati responsabili servizi - anno 2019.**

Si porta a conoscenza che l' Organo di valutazione in data odierna ha proceduto alla verifica delle prestazioni identificabili in "compiti/obiettivi" e "comportamenti organizzativi" dei responsabili delle posizioni apicali del Comune di Forno Canavese per l'anno **2019**.

I **compiti/obiettivi** di risultato di ogni singola posizione ed i comportamenti organizzativi delle predette posizioni sono stati la base di valutazione, sulla scorta del PEG assegnato nel corso dell'anno 2019.

In particolare sono stati analiticamente esaminati gli obiettivi assegnati dal Segretario in collaborazione con la Giunta esecutiva, racchiusi nelle schede allegate alla presente.

Per quanto riguarda i **comportamenti organizzativi** l'analisi è stata completa e analitica sulla scorta di quelli elencati nella scheda assegnata ai responsabili delle aree. Si ricorda che tali comportamenti sono uguali per tutti i responsabili.

Si dà atto che nella valutazione dei comportamenti organizzativi si è tenuto conto degli esiti conseguenti ai controlli di regolarità amministrativa/contabile effettuati a cura del Segretario Comunale, in attuazione del vigente regolamento sui controlli interni.

La metodologia di valutazione adottata dall' Ente è conforme agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 150/2009.

L' Organo di Valutazione ha inoltre verificato l' assolvimento dell' obbligo in materia di trasparenza, così come prescritto dal D.Lgs n. 33/2013.

Le **risultanze** sono:



a) Compiti/obiettivi - Il giudizio si colloca come prestazione **"conforme alle attese"**.

Risultano raggiunti pienamente tutti gli obiettivi assegnati per l' anno 2019 ed in particolare:

- **Attuazione Piano Anticorruzione 2019 - 2021;**
- **Manutenzione straordinaria palazzetto dello sport;**
- **Aggiornamento banca dati pratiche DIA/SCIA dal 2004 al 2005;**
- **Attivazione piattaforma di negoziazione on line per gli acquisti della PA.**

b) Comportamenti organizzativi

L' Organo di valutazione, previo confronto avvenuto con il responsabile applicando il metodo dell' autovalutazione, ritiene che la prestazione sia **"conforme alle attese"**.

Risultano delle lievi possibilità di miglioramento rispetto ai seguenti comportamenti organizzativi:

- **Professionalità;**
- **Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo;**
- **Iniziativa personale;**
- **Professionalità legata alla formazione.**

Il comportamento organizzativo relativo all' **Impegno** risulta conforme alle aspettative.

*Il giudizio complessivo è di **"prestazione conforme alle attese"** avendo raggiunto un giudizio complessivo pari a **97/100**.*



Grosso Ugo - Area Polizia Municipale

a) Compiti/obiettivi – Il giudizio si colloca come prestazione **"conforme alle attese"**.

Risultano raggiunti pienamente gli obiettivi assegnati per l' anno 2019 ed in particolare:

- **Attuazione Piano Anticorruzione 2019 - 2021;**
- **Nuovo regolamento di Polizia Locale;**
- **Controllo sugli autocompostatori.**

b) Comportamenti organizzativi

L' Organo di valutazione, previo confronto avvenuto con il responsabile applicando il metodo dell' autovalutazione, ritiene che la prestazione sia **"conforme alle attese"**.

Risultano delle lievi possibilità di miglioramento rispetto ai seguenti comportamenti organizzativi:

- **Impegno;**
- **Professionalità;**
- **Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo;**
- **Iniziativa personale;**
- **Professionalità legata alla formazione.**

*Il giudizio complessivo è di **"prestazione conforme alle attese"** avendo raggiunto un giudizio complessivo pari a **95,5/100**.*

---ooOoo---



Le schede allegate permettono a Lei, signor Sindaco, di formulare eventuali osservazioni, prima della comunicazione dei risultati agli interessati, cui seguirà la liquidazione della retribuzione di risultato.

L' ORGANO DI VALUTAZIONE

Presidente

Dott.ssa Antimina Mancino

Il Componente

Dott. Eligio Alasonatti



Il Componente

Dott.ssa Valeria Alasonatti



CESIANO		VERIFICA FINALE: data 15.05.2020		
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note	
Attuazione Piano Anticorruzione 2019 - 2021: obiettivo raggiunto	100%	20		
Manutenzione straordinaria palazzetto dello sport: obiettivo raggiunto	100%	30		
Aggiornamento banca dati pratiche DIA/SCIA dal 2004 al 2005: obiettivo raggiunto	100%	20		
Attivazione piattaforma di negoziazione on line per gli acquisti della PA: obiettivo raggiunto.	100%	30		

Firma per accettazione:

Giudizio complessivo: 97/100

Tot. 100/100

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione e 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1	2	3	4	5	5	5	5
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1	2	3	4	5	5	5	5
	Flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1	2	3	4	5	5	5	5
							15		15
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione e 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Professionalità 25	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1	2	3	4	5	5	4	4
	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1	2	3	4	5	5	5	5
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1	2	3	4	5	5	5	5

	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1	2	3	4	5	5	5
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	5	4
							25	23
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori						Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazion e 15.05.2020 Valutazione finale 15.05.2020
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1	2	3	4	5	5	5
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1	2	3	4	5	5	5
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5	5	4
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	5	5
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi espressi	1	2	3	4	5	5	4

	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5	4	5
							30		28
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori						Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione e 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5	5	5
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1	2	3	4	5	5	5	5
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1	2	3	4	5	5	4	4
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5	4	5
							20		19
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori						Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione e 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Professionalità	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5	5	5

legata alla formazione 10	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	4	4
								9
	Totale comportamenti organizzativi						94/100	

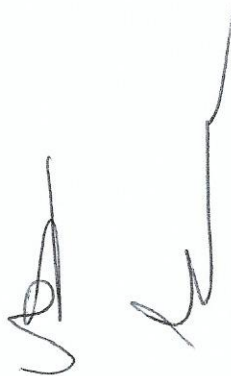
legata alla formazione 10	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.										
	1	2	3	4	5						
							10				9
Totale comportamenti organizzativi							94/100				

GROSSO		VERIFICA FINALE: data 15.05.2020		
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note	
Attuazione Piano Anticorruzione 2019 - 2021: obiettivo raggiunto	100%	20		
Nuovo regolamento di Polizia Locale: regolamento presentato alla G.C. Obiettivo raggiunto	100%	30		
Controllo sugli autocompostatori: obiettivo raggiunto.	100%	50		

Firma per accettazione:

Giudizio complessivo: 95,5/100

Tot. 100/100



GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - RESPONSABILE UGO GROSSO									
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1	2	3	4	5	5	5	4
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1	2	3	4	5	5	5	5
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1	2	3	4	5	5	5	5
							15	15	14
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Professionalità 25	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1	2	3	4	5	5	5	5
	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1	2	3	4	5	5	4	4
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali / strumentali assegnati	1	2	3	4	5	5	5	5

<i>Ambito della valutazione e peso generale</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Scala di gradazione</i>					<i>Peso sub - obiettivi</i>	<i>Autovalutazione 15.05.2020</i>	<i>Valutazione finale 15.05.2020</i>
<i>Impegno 15</i>	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1	2	3	4	5	5	5	4
	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1	2	3	4	5	5	5	5
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1	2	3	4	5	5	5	5
							15	15	14
<i>Ambito della valutazione e peso generale</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Scala di gradazione</i>					<i>Peso sub - obiettivi</i>	<i>Autovalutazione 15.05.2020</i>	<i>Valutazione finale 15.05.2020</i>
<i>Professionalità 25</i>	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1	2	3	4	5	5	5	5
	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1	2	3	4	5	5	4	4
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali / strumentali assegnati	1	2	3	4	5	5	5	5

	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1	2	3	4	5	5	5	
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	5	4	
							25	24	
								23	
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo 30	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1	2	3	4	5	5	5	
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1	2	3	4	5	5	5	
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5	5	4	
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5	5	5	
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi espressi	1	2	3	4	5	5	4	

**Coinvolgimento
nei processi
lavorativi dell'
Ente - Coscienza
del proprio ruolo
30**

	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5	5	5
							30	30	28
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub-obiettivi	Autovalutazione 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5	5	5
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1	2	3	4	5	5	5	5
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1	2	3	4	5	5	5	4
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5	5	4
							20	20	18
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub-obiettivi	Autovalutazione 15.05.2020	Valutazione finale 15.05.2020
Professionalità	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/ esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5	4	4

legata alla formazione 10	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	5	5	4
								10	8
	Totale comportamenti organizzativi							91/100	

legata alla formazione 10	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	5	5	4
								10	8
	Totale comportamenti organizzativi							91/100	