

NUCLEO di VALUTAZIONE  
Comune di Cuornè

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 13 Novembre 2017

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il N.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. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa
  4. Proposta della valutazione annuale della Dirigente Area LL.PP e Manutenzioni e delle Posizioni Organizzative
- 
1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Piano delle Performance relativo all'anno 2016 è stato adottato dall'Ente e fornisce elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

Il Nucleo di Valutazione, applicando la metodologia di valutazione approvata con Deliberazione di Giunta n. 221 del 29/12/2011, ha operato come segue:

- J) Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance e i report prodotti dalla Dirigente Area LL.PP e Manutenzioni e dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) dai quali emerge:
- 1) il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
  - 2) il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.

J) Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione, ha acquisito le informazioni necessarie in merito alla gestione dei comportamenti manageriali ed ha espresso la propria valutazione nei confronti della Dirigente e delle PO.

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

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza.

La relazione prodotta a fine anno dal Segretario Comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2016. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

## 3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare le sessioni di controllo previste, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dai verbali prodotti dal Segretario Comunale e trasmessi al Nucleo di Valutazione.

## 4. Proposta della valutazione annuale del Dirigente e delle Posizioni Organizzative

Il Nucleo di Valutazione, verificata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, ne certifica il raggiungimento, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi dirigenti, posizioni organizzative 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, il N.V.:

Z viste le valutazioni espresse da ciascun apicale a proposito dei collaboratori loro assegnati;

Z acquisite le autovalutazioni della Dirigente Area LL.PP e Manutenzioni e delle P.O.;

Z sentito il Sindaco e la Vice Sindaco, in merito ai comportamenti manageriali agiti dalla Dirigente e dalle PO;

Z sentiti il Segretario Comunale e la Dirigente dell' Area LL.PP e Manutenzioni, in merito ai comportamenti manageriali agiti dalle PO;

Z effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti manageriali della Dirigente e delle Posizioni organizzative;

attraverso le schede di valutazione esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dalla Dirigente e dalle Posizioni Organizzative 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.

#### DIRIGENTE

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	100%

#### POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	20%
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	80%

#### DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	2%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	2%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	5%
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	91%

Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione  
DR.SSA ALFIERO GISELLA

