

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Cuornè

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 19 Aprile 2018

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2018.

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
 5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Generale.
-
1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Piano delle Performance è stato adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.V. con il verbale n. 1 del 14 Marzo 2017, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 221 del 29/12/2011 è stata attuata come previsto:

- J) Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per la Dirigente e per titolari di Posizione Organizzativa.

- J) Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alla Dirigente e alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato alla Dirigente e a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- J) Assegnazione obiettivi ai dipendenti dei livelli: ogni responsabile ha trasferito ai propri collaboratori le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi ai fini della successiva consegna delle schede di valutazione.
- 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 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.

Si rammenta che uno degli elementi fondamentali per misurare la performance individuale degli apicali é la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi. Si invita pertanto tutti i responsabili a porre una maggiore attenzione nell'esprimere giudizi che permettano di graduare e premiare il merito fra i propri collaboratori, sottolineandone i punti di forza e di debolezza.

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 2017. 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 della 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 (All.1)

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 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 2017 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%	0
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	2%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	5%
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	93%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Generale

Secondo la metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Generale si ottiene per il 50% dal punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti professionali e manageriali.

Il Nucleo di Valutazione:

Z valutato il grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti;

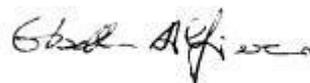
Z sentito il Sindaco Sig. Giuseppe Pezzetto che esprime il proprio apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario Generale Dr.ssa Susanna Barbato;

Z effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come esplicitato nella scheda di valutazione consegnata all'interessata;

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dalla Dott.ssa Susanna Barbato e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo il punteggio conseguito .

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



campi a cura del responsabile			campi a cura dell'O.V.						
RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
							1360	%	1240
SEGRETARIO - DIRIGENTE- TUTTE LE PO	1	Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	A	A	A	B	75	100%	75
SEGRETARIO	2	Monitoraggio degli obiettivi assegnati agli uffici e proposata soluzioni organizzative che migliorino il funzionamento dell'Ente	A	A	A	M	225	100%	225
MALANO	3	Verifica tecnica dei fabbricati accatastati nelle cotegoria A5-A6	A	M	M	B	30	100%	30
MALANO	4	Maggiore presidio del territorio attraverso controlli mirati sui cantieri	A	M	M	M	90	100%	90
BOCCA	5	Contabilità economico patrimoniale e gestione del patrimonio nell'armonizzazione contabile	A	M	A	B	50	100%	50
BOCCA - PAPPALARDO	6	Censimento e verifica pagamento dei tributi minori (pubblicità, Tosap, passi carrai)	A	M	A	M	150	100%	150
PAPPALARDO	7	Attivazione nuovo servizio di incasso sanzioni al CDS con bancomat	A	M	A	B	50	100%	50
PAPPALARDO	8	INVIO LETTERE DI SOLLECITO "PRE-RUOLO"	A	M	A	M	150	100%	150
ARALDI	9	Pagamento on line dei servizi scolastici con passaggio a pre pagato	A	M	A	B	50	100%	50
ARALDI	10	Proposte di valorizzazione del nido comunale	A	A	A	B	75	100%	75
ARALDI	11	Servizi cimiteriali: Regolarizzazione e recupero arretrati diritti di esumazione; definizione di sistema di gestione e controllo scadenze informatizzato	A	M	M	M	90	100%	90

campi a cura del responsabile			campi a cura dell'O.V.						
RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
							1360	%	1240
ARALDI	12	Gestione del sito internet del comune e coordinamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente".	A	M	A	B	50	100%	50
SERENO REGIS	13	Regolamento accesso civico e modulistica connessa	M	M	A	B	30	100%	30
NOTO	14	Creazione banca dati stabili comunali	A	A	M	B	45	100%	45
NOTO	15	Informatizzazione procedure d'appalto	A	M	M	B	30	100%	30
NOTO - PAPPALARDO	16	Presentazione proposta per la realizzazione di un piano della viabilità	A	M	A	B	50	100%	50