

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Cuornè

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 8 Aprile 2019

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 12 Gennaio 2018, 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:

- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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. A tal proposito si sottolinea 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. Sarebbe opportuno che tutti i responsabili ponessero maggiore attenzione nell'esprimere giudizi, al fine 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 2018. 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.:

- viste le valutazioni espresse da ciascun apicale a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- acquisite le autovalutazioni della Dirigente Area LL.PP e Manutenzioni e delle P.O.;
- sentito il Sindaco in merito ai comportamenti manageriali agiti dalla Dirigente e dalle PO;
- sentiti il Segretario Comunale e la Dirigente dell' Area LL.PP e Manutenzioni, in merito ai comportamenti manageriali agiti dalle PO;
- 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 2018 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%	2%
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	96%

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:

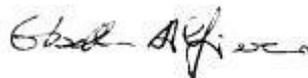
- valutato il grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti;
- sentito il Sindaco Sig. Giuseppe Pezzetto che esprime il proprio apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario Generale Dr.ssa Susanna Barbato;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come esplicitato nella scheda di valutazione consegnata all'interessata;

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 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	STATO DI ATTUAZIONE AL 24 OTTOBRE 2018 E RICHIESTA DI MODIFICHE O ELIMINAZIONI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
								760	100,00%	%	760
SEGRETARIO - DIRIGENTE-TUTTE LE PO	1	Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione		A	A	A	B	75	9,87%	100%	75
SEGRETARIO - DIRIGENTE-TUTTE LE PO	2	Gestione del sito internet del comune e coordinamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente"		A	M	A	B	50	6,58%	100%	50
SEGRETARIO - DIRIGENTE-TUTTE LE PO	3	Privacy e trattamento dei dati personali: adeguamento alle nuove disposizioni legislative		A	A	A	B	75	9,87%	100%	75
DIRIGENTE-TUTTE LE PO	4	Attivazione di un sistema di rilevazione della soddisfazione dell'utenza	Piattaforma acquisita – I responsabili dell'obiettivo chiedono la variazione del cronoprogramma per le fasi 3 (somministrazione nei mesi di ottobre e novembre), 4 (analisi a dicembre) e 5 (relazione finale)	A	M	A	B	50	6,58%	100%	50
SEGRETARIO	5	Monitoraggio degli obiettivi assegnati agli uffici e proposata soluzioni organizzative che migliorino il funzionamento dell'Ente		A	A	A	B	75	9,87%	100%	75
MALANO	6	Verifica tecnica dei fabbricati accatastati nelle categorie A5-A6		A	M	M	B	30	3,95%	100%	30
MALANO-ARALDI	7	Informatizzazione pratiche edilizie	A seguito della richiesta di revoca dell'incarico pervenuta dalla software house precedentemente incaricata, si chiede di posticipare le fasi di attuazione per giungere alla realizzazione dell'obiettivo entro il 31/12/2018	A	M	M	B	30	3,95%	100%	30
BOCCA	8	SIOPE +		A	M	M	B	30	3,95%	100%	30
SERENO REGIS	9	Ufficio procedimenti disciplinari-Attuazione disciplina legislativa		A	A	M	M	135	17,76%	100%	135
NOTO - ARALDI	10	Informatizzazione procedure d'appalto	Software acquisito – I responsabili dell'obiettivo chiedono la variazione del cronoprogramma per le fasi 1 -2 -3 (ottobre – novembre – dicembre).	A	M	M	B	30	3,95%	100%	30
NOTO - PAPPALARDO	11	Realizzazione parcheggi a pagamento		A	M	A	M	150	19,74%	100%	150

campi a cura del responsabile				campi a cura dell'O.V.							
RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	STATO DI ATTUAZIONE AL 24 OTTOBRE 2018 E RICHIESTA DI MODIFICHE O ELIMINAZIONI	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
								760	100,00%	%	760
NOTO - BOCCA	12	Allineamento dati inventario con dati patrimonio	Per sopraggiunte esigenze organizzative e valutazioni di opportunità, pur avendo svolto le attività propedeutiche si ritiene di non poter ottenere una banca dati unica ma si specifica che questo non pregiudica in alcun modo il flusso informativo necessario per la corretta gestione dell'inventario e del patrimonio.	A	M	M	B	30	3,95%	100%	30