

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Cuorgnè

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 11 Giugno 2020

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019.

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 dell'8 Marzo 2019, 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.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: l'O.V. ha effettuato un monitoraggio intermedio come risulta dal verbale del 22 Novembre 2019.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance e i report prodotti da Segretario comunale 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 rammenta che uno degli elementi fondamentali per misurare la performance individuale degli apicali è la capacità di valutare i 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 2019. 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 delle P.O.;
- sentito il Sindaco in merito ai comportamenti manageriali agiti dalla Dirigente e dalle PO;
- sentiti il Segretario Comunale 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 2019 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%	0%
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	98%

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 2019 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

RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	STATO DI ATTUAZIONE AL 22 NOVEMBRE 2019 E RICHIESTA DI MODIFICHE O ELIMINAZIONI	campi a cura dell'O.V.						PUNTEGGIO OTTENUTO
				IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	
SECRETARIO - DIRIGENTE- TUTTE LE PO	1	Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione		A	M	A	B	50	100%	50
SECRETARIO - DIRIGENTE- TUTTE LE PO	2	Gestione del sito internet del comune e coordinamento delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente"		A	M	A	B	50	100%	50
SECRETARIO	3	Monitoraggio degli obiettivi assegnati agli uffici e proposta soluzioni organizzative che migliorino il funzionamento dell'Ente		A	M	M	B	30	100%	30
BOCCA	4	Stralcio debiti fino a 1000,00 Euro per i carichi trasmessi ad Agenzia delle Entrate dal 2000 al 2010		A	M	M	B	30	100%	30
AMORE	5	SICUREZZA STRADALE		A	M	A	B	50	100%	50
AMORE-MALANO	6	Restituzione mercato settimanale	I responsabili dell'obiettivo richiedono di posticipare al 31/12/2019 la realizzazione della 3° fase e il completamento dell'obiettivo al 2020.	A	M	A	B	50	100%	50
ARALDI	7	GESTIONE TEATRO COMUNALE "PINELLI"	Il responsabile richiede di posticipare il termine di realizzazione resiso necessario per esigenze organizzative.	M	M	M	B	18	100%	18
MALANO	8	Concessione contributi per opere di miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici		A	M	M	B	30	100%	30
MALANO	9	Approvazione piano di emergenza		A	M	A	B	50	100%	50
SERENO REGIS	10	Nuovo regolamento Europeo Privacy - proseguimento applicazione, armonizzazione con il riassetto organizzativo dell'Ente e con la normativa di accesso agli atti	La responsabile dell'obiettivo richiede il posticipo del completamento della 3° fase a fine anno corrente.	A	M	M	B	30	100%	30
SERENO REGIS	11	Revisione e semplificazione del sistema del conferimento degli incarichi legali	La responsabile dell'obiettivo richiede il rinvio della 2° fase di attuazione in quanto la predisposizione del documento propeudeutico ha richiesto una cura particolare.	M	M	M	B	18	100%	18

Escluso - A.P. 2020

campi a cura del responsabile

RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	STATO DI ATTUAZIONE AL 22 NOVEMBRE 2019 E RICHIESTA DI MODIFICHE O ELIMINAZIONI	campi a cura dell'O.V.						
				IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
NOTOMASSOGLIA	12	INTERVENTI URGENTI MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITA' IN LOCALITA CIOCHETTI E VIA TRIPOLI		A	M	A	B	50	100%	50
NOTOMASSOGLIA	13	SOSTITUZIONE EDILIZIA SCUOLA MEDIA G. CENA		A	M	M	B	30	100%	30
NOTOMASSOGLIA	14	INTERVENTI SUGLI EDIFICI SCOLASTICI SCUOLE PRIMARIE		A	M	A	B	50	100%	50
NOTOMASSOGLIA	15	PIANI DI MANUTENZIONE ORDINARIA (PMO)		A	M	M	B	30	100%	30
AMORE	16	MONITORAGGIO SOGGETTI DIMORANTI SENZA RESIDENZA		A	M	M	B	30	100%	30
				596				596	%	596

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

100%

Esposito - ANP