COMUNE DI CUORGNE' - Prot 0021031 del 27/10/2022 Tit 1 Cl Fasc

NUCLEO di VALUTAZIONE

Comune di Cuorgnè

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 27 Ottobre 2022

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2021.

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 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 5 Marzo 2021, 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 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 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 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 2021. 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 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 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 dalle PO;
- sentito il Segretario Comunale in merito ai comportamenti manageriali agiti dalle PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti manageriali delle Posizioni organizzative;

attraverso le schede di valutazione esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 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.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	14%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI UGUALI O SUPERIORI AL 90%	86%

DIPENDENTI:

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

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;
- 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 2021 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

COMUNE DI CUORGNE' - Prot 0021031 del 27/10/2022 Tit 1 Cl Fasc

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
							726	%	708
ARALDI	1	**REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO COMUNALE E COMMISSIONI CONSILIARI**	**A**	**M**	**M**	**B**	**30**	100%	**30**
SEGRETARIO - 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**
SEGRETARIO - TUTTE LE PO	3	**TRASFORMAZIONE DIGITALE DEI SERVIZI**	**A**	**M**	**A**	**B**	**50**	100%	**50**
ARALDI	4	**Regolamento per il funzionamento delle mense scolastiche**	**M**	**M**	**M**	**B**	**18**	Annullato perché in corso di valutazione da parte della nuova amministrazione	
BOCCA	5	**ENTRATE ISCRITTE A PATRIMONIO - RAFFRONTO CARICO CON AGENZIA DELLE ENTRATE - RISCOSSIONE**	**A**	**M**	**M**	**B**	**30**	100%	**30**
BOCCA-AMORE	6	**CANONE UNICO PATRIMONIALE: ATTIVITA' CONSEGUENTI**	**A**	**M**	**A**	**B**	**50**	100%	**50**
BOCCA	7	**BANCA DATI TARI - INSERIMENTO CODICE ATECO**	**A**	**M**	**M**	**B**	**30**	100%	**30**
BOCCA	8	**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA**	**M**	**M**	**M**	**B**	**18**	100%	**18**
AMORE	9	**SICUREZZA STRADALE: VEICOLARE E PEDONALE**	**A**	**M**	**A**	**B**	**50**	100%	**50**
AMORE	10	**MONITORAGGIO DEGLI IMPIANTI PUBBLICITARI**	**A**	**M**	**M**	**B**	**30**	100%	**30**
MALANO	11	**SUPERBONUS ED INCENTIVI FISCALI - SUPPORTO PER LA DEFINIZIONE DELLE PRATICHE EDILIZIE**	**A**	**M**	**M**	**B**	**30**	100%	**30**

COMUNE DI CUORGNE' - Prot 0021031 del 27/10/2022 Tit 1 Cl Fasc

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
							726	%	708
MALANO	12	**GESTIONE PIATTAFORMA COVID-19 REGIONE PIEMONTE**	A	M	A	B	50	100%	50
MALANO	13	**GESTIONE PRATICHE S.U.A.P.**	A	M	M	B	30	100%	30
MALANO	14	**RINNOVO CONCESSIONI POSTEGGIO PER L'ESERCIZIO DEL COMMERCIO SU AREA PUBBLICA**	A	M	M	B	30	100%	30
MASSOGLIA -SERENO REGIS	15	**SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO G. CENA INTERVENTO DI SOSTITUZIONE EDILIZIA**	A	M	A	B	50	100%	50
SEGRETARIO - TUTTE LE PO	16	**ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**	A	M	A	B	50	100%	50
SEGRETARIO	17	**MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AGLI UFFICI E PROPOSTA SOLUZIONI ORGANIZZATIVE CHE MIGLIORINO IL FUNZIONAMENTO DELL'ENTE**	A	M	M	B	30	100%	30
SEGRETARIO - TUTTE LE PO	18	**REGOLAMENTO EUROPEO PRIVACY - OBBLIGHI FORMATIVI**	A	M	A	B	50	100%	50
SEGRETARIO-SERENO REGIS	19	**REVISIONE CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI**	A	M	A	B	50	100%	50