

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Racconigi (CN)

Torino, 22 maggio 2023

Oggetto: validazione della relazione sulla performance e relazione conclusiva anno 2022.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 così come modificato e integrato dal D.lgs 74/2017 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione 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 prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa ex lege 213/12
4. Validazione della relazione conclusiva sulla performance
5. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti.
6. 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, adottato con Deliberazione di Giunta, è stato validato dal N.V. 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 proposta dall'Organismo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs.150/09 e recepita dall'Ente ufficialmente con Deliberazione di Giunta n. 186/2020, ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione.

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato:

- 1) la relazione sulla performance predisposta dall'Ente, da cui emerge:
 - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali (centri di costo);

- il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati;
- 2) le proposte di valutazione formulate da ciascun Dirigente per le Posizioni Organizzative rispettivamente coordinate;
- 3) le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, 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 Generale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2022. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un discreto coinvolgimento della struttura organizzativa.

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa ex lege 213/12

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 dal verbale prodotto dal Segretario Comunale e trasmesso al Nucleo di Valutazione.

4. Validazione della relazione conclusiva sulla performance.

Esaminata la relazione sulla performance predisposta dall'Ente e verificata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, il Nucleo di Valutazione valida la relazione della performance e certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento degli obiettivi ai fini della corresponsione delle premialità.

5. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti, P.O. oppure collaboratori, si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede delle fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo di Valutazione:

- viste le valutazioni espresse da ciascun Dirigente per le Posizioni Organizzative rispettivamente coordinate,
- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa per i collaboratori loro assegnati,
- acquisite le risultanze dal Segretario C.le , Dr.ssa Luisa Silvestri in merito ai comportamenti organizzativi agiti nel corso del 2022 da ciascun Dirigente,
- effettuata la valutazione sui risultati per ciascun Dirigente,

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dai due Dirigenti del Comune di Racconigi e propone l'erogazione delle indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto nelle rispettive schede di valutazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

DIRIGENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0 %
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	2 %
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	57 %
≥95%	16 %

6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Generale

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance del Segretario Generale si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Viene fissata la percentuale minima del 70% che dovrà essere ottenuta dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato; il premio sarà attribuito secondo le seguenti fasce di merito:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

Il Nucleo di Valutazione esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dalla Dr.ssa Luisa Silvestri e propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo il punteggio conseguito.

Il Nucleo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Nucleo di valutazione

Marco Suriani



