

NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO

COMUNE DI BEINASCO Città Metropolitana di Torino

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RELAZIONE CONCLUSIVA ANNO 2022

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 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 Legge 7 dicembre 2012, n. 213;
4. validazione della relazione conclusiva sulla performance e suggerimenti metodologici;
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 della Performance, adottato dall'Ente nel 2022, è stato validato dal Nucleo di Valutazione in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'articolo a, comma 2, del D.Lgs n. 150/2009 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. n. 150/2009 e recepita dall'Ente ufficialmente con deliberazione della Giunta Comunale n. 200 del 21 dicembre 2018, ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione.

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato:

- a. 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;
- b. le proposte di valutazione formulate da ciascun dirigente per le Posizioni Organizzative rispettivamente coordinate;
- c. le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all'integrità.

Nel rispetto della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, 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 Corruzione e attuate come previsto con un discreto coinvolgimento della struttura organizzativa.

Si raccomanda di alimentare, con le relative informazioni, la sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale con tempestività e secondo le indicazioni dell'A.N.A.C.

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa.

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito nella Legge n. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni e ha provveduto a effettuare le sessioni di controllo previste, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dal verbale prodotto dal Segretario Comunale e trasmesso alle componenti esterne del Nucleo di Valutazione.

4. Validazione della relazione conclusiva sulla performance e suggerimenti metodologici.

Esaminata la relazione sulla performance predisposta dall'Ente e preso atto delle precisazioni che ciascun responsabile ha formulato per iscritto in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati, 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'articolo 37 del C.C.N.L. 2002-2005, il raggiungimento degli obiettivi ai fini della corresponsione della premialità **(Allegato 1)**.

Nell'ottica della massima collaborazione e del miglioramento continuo del ciclo della programmazione, monitoraggio, rendicontazione e valutazione dei risultati dell'Amministrazione, il Nucleo di Valutazione rammenta quanto disciplinato dall'articolo 5, comma 2, e articolo 19-bis del D.Lgs. n. 150/2009:

“ 2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.”*

“19-bis, Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali

4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance (...)”

Ciò premesso, il Nucleo di Valutazione esprime particolare apprezzamento per l'attività svolta dall'ente nell'oggettivazione degli indicatori e nell'implementazione di sistemi informatici di verifica, anche sulla scorta delle indicazioni espresse dal nucleo nello scorso esercizio.

Inoltre si esprime indirizzo per una prosecuzione nel percorso di dettaglio degli indicatori e nell'utilizzo delle nuove modalità informatiche anche per lo stato di attuazione, armonizzandone la stesura tra i vari uffici.

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;
- ✓ sentito il Sindaco, dott. Daniel CANNATI, in merito ai comportamenti organizzativi agiti nel corso del 2022 da ciascun dirigente;
- ✓ effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascun dirigente;

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

Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni dei dirigenti a seguito della conclusione del processo valutativo:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70 %	0 %
Valutazioni comprese tra 70 e 79,99 %	0 %
Valutazioni comprese tra 80 e 89,99 %	0 %
Valutazioni comprese tra 90 e 94,99 %	25 %
≥ 95 %	75 %

6. proposta della valutazione annuale del Segretario Generale.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance del Segretario Generale corrisponde alla media del grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi degli apicali coordinati, 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	%
< 70 %	0 %
Valutazioni comprese tra 70 e 94,99 %	Premio direttamente proporzionale al punteggio
≥ 95 %	10 % del monte salari

Gli esperti esterni del Nucleo di Valutazione:

- ✓ valutato il grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti,
- ✓ sentito il Sindaco, dott. Daniel CANNATI, che ha espresso il proprio giudizio nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario Generale nel corso del 2022,

esprimono parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dal dott. Russo Gerlando Luigi e pertanto propongono la corresponsione della retribuzione di risultato secondo il punteggio conseguito.

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

	FIRMA
dott. Gerlando Luigi RUSSO	Firmato in originale
ing. Georgia POCHETTINO	Firmato in originale
dott. Mario GATTIGLIA	Firmato in originale