



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE

ANNUALITA' 2020

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione, previsto dal vigente Regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi (art. 34), nominato da ultimo con Decreto sindacale n. 3 del 22.2.2021, riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione e nell'ambito della trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance dell'Ente.

La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 3.5.2019 è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

Il presente Sistema di Valutazione sinteticamente prevede:

- la verifica da parte dell'Organo di Valutazione del grado di allineamento degli obiettivi individuati dall'organo politico dell'ente alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009;
- la validazione degli obiettivi da parte dell'Organo di Valutazione e pesatura degli stessi attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- la pesatura dei comportamenti organizzativi del Sistema di Valutazione e la comunicazione ai Responsabili titolari di P.O. del processo di pesatura;
- la consegna, da parte di ogni Responsabile di P.O. ai propri collaboratori delle schede di valutazione individuale con la comunicazione degli obiettivi e delle performance organizzative attese nell'anno;
- il monitoraggio dell'attuazione del processo di performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- la valutazione finale della performance organizzativa e individuale dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.

Il PEG: Piano dettagliato degli obiettivi e Piano delle performance

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale del 27.10.2020 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2020, approvati con Del. G.C. n. 108 del 30.10.2020.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi ed il Piano della Performance organizzativa e individuale presentano un buon grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Obblighi in materia di Trasparenza e Anticorruzione

Il Nucleo quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, ha effettuato la **verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.Lgs. 33/2013) e Etica e Legalità (DL 190/2012)**, sulla scorta della relazione resa dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza dell'Ente, nonché tramite la valutazione degli obiettivi di Performance.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è collegato con gli altri strumenti programmatori dell'Ente. Nel Documento Unico di Programmazione 2020-2022 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene fra gli obiettivi strategici con lo scopo di "Promuovere la legalità, coordinare e diffondere le informazioni e favorire i servizi e le forme di comunicazione on line per garantire trasparenza, qualità, tempestività al servizio del cittadino".

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2020-2022 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31 gennaio 2020.

Esso ha sostanzialmente confermato i contenuti del precedente Piano e, tenuto conto delle "indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi derivanti dal PNA 2019" e del metodo qualitativo già utilizzato nella mappatura dei processi, ha previsto di procedere implementando le aree su cui procedere nell'analisi e nella valutazione del rischio viene effettuata privilegiando obbligatorie considerate a rischio dal

Legislatore, e proseguirà nel corso del triennio 2020/2022 una nuova metodologia da utilizzare per la "rimappatura di tutti i processi/attività di competenza dell'Ente e per l'analisi del contesto esterno" da effettuare nel corso del 2021.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è inoltre connesso al sistema dei controlli successivi elaborato nel rispetto della disciplina dei controlli interni di cui al vigente

Regolamento Comunale ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. n. 174 del 10/10/2012, convertito nella legge 07/12/2012, n. 213.

Controlli interni

Anche nel corso dell'anno 2020 il Segretario Generale, in ossequio agli obiettivi gestionali affidatigli nell'ambito del piano della performance, ha proceduto allo svolgimento dei controlli interni, nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento Comunale sui controlli approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 in data 29.1.2013, previsti dall'art.147 del decreto Legislativo 267/2000.

Gli articoli da 9 a 11 del vigente regolamento disciplinano compiutamente lo svolgimento dei controlli successivi individuando: soggetto deputato al controllo, provvedimenti oggetti del controllo, metodologia, periodicità, conseguenze dell'eventuale esito negativo del controllo.

Il Regolamento prevede che sia sottoposto a controllo successivo di regolarità amministrativa, di norma con cadenza quadrimestrale, rispettivamente almeno il 10% delle determinazioni ed almeno il 5% dei contratti e degli altri atti amministrativi (ordinanze, decreti, concessioni, autorizzazioni ecc...) formati nel periodo di riferimento, individuati mediante sorteggio, con tecniche di campionamento anche di tipo informatico in modo tale da garantire l'effettiva casualità della selezione. Il Comune di Giaveno, per lo svolgimento dei controlli, ha introdotto l'utilizzo della procedura Callisto - SISCO.

I controlli relativi all'anno 2020 sono stati condotti, ripartendo la verifica in una prima semestralità e in due trimestralità e gli atti sottoposti a controlli sono stati complessivamente:

1° Semestre n. 55 atti con 5 rilievi (opportunità di miglioramento);

3° Trimestre n. 46 atti con 6 rilievi

4 Trimestre n. 35 atti con 3 rilievi.

L'esito dei controlli evidenzia una complessiva regolarità della generalità gli atti controllati secondo i parametri prescritti; sono state evidenziate alcune opportunità di miglioramento sia sotto il profilo formale che, in alcuni casi, sotto gli aspetti più sostanziali con la finalità di rendere gli atti più efficaci; non è stato necessario adottare provvedimenti in via di autotutela, dando atto della regolarità formale e sostanziale dell'azione amministrativa dell'Ente.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e di provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori e degli elementi utili a favorire, nel tempo, una migliore gestione del processo valutativo.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

In applicazione della Metodologia vigente nell'Ente, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispone la rendicontazione dei risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O. e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2020 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente e allegate al verbale del Nucleo di Valutazione predisposto in data odierna.

La metodologia approvata ha definito cinque gradi di performance individuale applicabili sia al personale in posizione apicale che al personale dei livelli. Sulla base della collocazione nell'ambito delle classi, viene determinata la valutazione per l'accesso al sistema premiante. La valutazione inferiore al 60% è valutazione negativa collegata a scarso rendimento e produce gli effetti di legge.

Le classi sono state previste come segue e a fronte di tali classi in sede di contrattazione decentrata 2019/2021 sono stati inseriti i parametri relativi rispettivamente per l'attribuzione della retribuzione di risultato e del premio di performance:

CLASSE di PERFORMANCE	VALUTAZIONE RELATIVA	PARAMETRI da CCDI
A	= > 95%	100% del risultato /premio il personale collocato in tale classe concorre all'attribuzione dell'eccellenza (*PO) (**Dipendenti)
B	tra 90% - 94,99%	proporzionale
C	tra 80% - 89,99%	proporzionale
D	tra 70% - 79,99%	proporzionale
E	tra 60% - 69,99%	nessun premio

(*) *Gli avanzi generali delle valutazioni inferiori al 95 verranno redistribuiti sulle posizioni organizzative che si collocano nella fascia uguale o superiore al 90 in modo direttamente proporzionale al punteggio conseguito e nel rispetto dei limiti contrattuali ed individuati nell'atto di nomina. (Dich. Congiunta n. 1)*

(**) *Ai primi otto dipendenti che hanno ottenuto valutazioni di performance rientranti nella fascia di eccellenza (G.C. 83/2019), è attribuita una maggiorazione del 30%del premio teorico pro-capite per la performance individuale. (Art. 4 Dich. Congiunta n.2)*

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE

DIRIGENTE/PO	ESITO VALUTAZIONE	CLASSE DI MERITO
omissis	96,80%	A
omissis	97,15%	A
omissis	95,63%	A
omissis	96,73%	A
omissis	97,16%	A
omissis	95,76%	A
omissis	95,05%	A
omissis	96,63%	A

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)". Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione. Si invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a questo Organo per la validazione.

Il Nucleo di Valutazione

Firmato digitalmente: *Giuseppa Di Raimondo*

Salvatore Corrado

Elda Milanese