

UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE

ANNUALITA' 2017

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione nominato con Decreto del Presidente Unione N. 2 del 28.3.2017 per il periodo 1.4.2017 – 31.3.2020, 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 G.U. n 20 del 21.4.2015 è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei Dirigenti, 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 del Nucleo 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 del Nucleo di Valutazione in funzione di quanto previsto dal ciclo di gestione della performance introdotto dal D.Lgs. 150/09;
- la consegna, da parte di ogni Dirigente alle Posizioni Organizzative, e 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 Dirigenti, 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 7.3.2018 ha proceduto alla validazione del Piano degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2017, approvati con Del. G.U. n. 23 del 17.5.2017.

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 2017 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 (Legge 190/2012) come rilevabile dal documento riepilogativo degli obblighi normativi, compilato e validato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ente, nonché tramite la valutazione degli obiettivi di Performance.

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 Dirigenti, da 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 Dirigenti, dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2017 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 classi di merito per l'accesso al premio vigenti nell'ente secondo la metodologia di valutazione vigente nell'ente sono come appresso illustrate:

DIRIGENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% dipendenti	% di accesso al premio
< 65%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 74,99%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 84,99%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 85% E 89,99%		
≥90%	2	98,30

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	% dipendenti	% di accesso al premio
< 65%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 74,99%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 84,99%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 85% E 89,99%		
≥90%	17	99,75

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% dipendenti	% di accesso al premio
< 65%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 74,99%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 84,99%		
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 85% E 89,99%		
≥90%	78	98,69

Relazione conclusiva 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, che per l'anno 2017 è stato redatto e validato dal Nucleo di Valutazione, nonché approvato con Deliberazione Giunta Unione n. 12 del 16.3.2018, dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente.

Elda Milanesio