



COMUNE DI COGOLETO

Città Metropolitana di Genova

Città natale di Cristoforo Colombo

Via Rati, 66 - Tel. 010/91701 – Fax 010/9170225 – C.F. 80007570106 – P.I. 00845470103

Cogoleto, 10 Giugno 2019

All'attenzione della Giunta Comunale

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2018.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti ed ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m. ed i., valevoli per gli Enti Locali, si relaziona sui seguenti temi:

- 1. Adozione metodologia di valutazione delle PO e del Comparto;**
- 2. Consuntivazione obiettivi anno 2018;**
- 3. Valutazione anno 2018 delle Posizioni Organizzative;**
- 4. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;**

1. Metodo


La strutturazione del Piano delle performance del Comune di Cogoleto si pone l'obiettivo crescente di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste del comune. (Il piano della performance, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ex D.Lgs. n. 33/2013).

La presente relazione ha, altresì, la finalità di esporre in maniera trasparente e comprensibile i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

2. Consuntivazione obiettivi anno 2018

Il Nucleo di Valutazione ha approfondito gli elementi utili per procedere alla consuntivazione degli obiettivi 2018 costituenti il Piano delle Performance dell'Ente approvato con la delibera di G.C. N.42 del 28 febbraio 2018 e preso atto:

-degli obiettivi 2018 assegnati alla struttura comunale;

<p>Comune Certificato UNI EN ISO 14001/2004</p>  <p>Membro della Federazione CISO</p>	<p>Segreteria Comunale</p> <p>– e-mail: segretario@comune.cogoleto.ge.it Indirizzo P.E.C.: protocollo@pec.comune.cogoleto.ge.it –</p>
--	--

-del report prodotto dai Responsabili di Settore attraverso la consuntivazione degli indici/indicatori contenuti nel Piano delle Performance;

-dei dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nel sopra citato piano, comparati con i risultati raggiunti.

Quindi, il NV ha constatato la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto certificando il raggiungimento degli obiettivi.

Processo seguito dal Nucleo per la conclusione del Ciclo delle Performance esercizio 2018 del Comune di Cogoleto:

- Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: il Nucleo ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2018 nonché alla conseguente assegnazione di valore e “peso” in virtù delle priorità fissate dall’Amministrazione comunale nelle Deliberazioni di GC n.42/2018.

Viene dato atto che il nuovo sistema di misurazione e valutazione è in corso di approvazione e verrà impiegato per la valutazione della performance 2019.

- Predisposizione delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni Posizione Organizzativa ha predisposto per ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative all’apporto qualitativo e concorso alla performance organizzativa richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta ed ai comportamenti professionali attesi.

- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo nella seduta tenutasi in data 10 giugno 2018 ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- Valutazione conclusiva: questo organismo ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori, effettuata la valutazione sui risultati, acquisite le valutazioni del Sindaco e del Segretario in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO.

3. Valutazione anno 2018 delle Posizioni Organizzative:

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne è certificato, il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità, in data 10.06.2018;

Quindi il Nucleo ha:

- Visionato ed esaminato, le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;

– Acquisite le valutazioni in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO con l’ausilio delle osservazioni del Segretario Comunale;

– Effettuato la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede approvate ed a disposizione agli atti.

In forza di ciò, il NV ha espresso parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l’anno 2018 dalle Posizioni Organizzative ed è stata proposta l’erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in ragione del periodo di effettivo svolgimento dell’incarico

presso l'Ente.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE: Il sistema di misurazione e valutazione delle performance prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%. Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza. Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

In sintesi, a conclusione del processo valutativo si evidenzia che con riferimento alle PO attivate in questo Ente nell'esercizio di riferimento, due di esse si collocano in fascia B di merito e le restanti in fascia A.

DIPENDENTI: Anche in merito alle schede valutative dei dipendenti comunali, non titolari di posizione organizzativa, si fornisce un report sintetico attinente l'esito delle valutazioni effettuate dai competenti titolari di PO; tale sintesi sarà altresì messa a disposizione sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

SECRETARIO COMUNALE La valutazione annuale del Segretario Comunale che ha prestato servizio fino al 30.09.2018, prima di ritirarsi in quiescenza, dr Giovanni Lombardi è stata effettuata dal Sindaco senza la presenza del diretto interessato In funzione di ciò è stato espresso parere favorevole in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dal Segretario Comunale. La scrivente Segretario d.ssa Isabella Cerisola ha preso servizio in data 01.10.2018 e si è convenuto che la valutazione venga effettuata dal Comune Capofila Convenzione, che è l'Ente che per l'anno 2018 ha attribuito gli obiettivi al Segretario.

4. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità Il Nucleo ha già dato atto del regolare svolgimento delle attività di monitoraggio e verifica sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, come attestati nelle verifiche effettuate durante l'anno 2018, e preso atto che il Comune di Cogoleto ha aggiornato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità con deliberazione di G.C. n. 22 del 19.02.2019 del, esecutiva ai sensi di legge, per il triennio 2019/2021. La sezione "Amministrazione trasparente" in attuazione dei dettami contenuti nel D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, risulta adeguata e costantemente aggiornata.

Attuazione dei controlli interni: Risulta in corso di completamento il controllo successivo di regolarità amministrativa sull'esercizio 2018.

Il Segretario Comunale
Isabella CERISOLA