

**Relazione annuale sul funzionamento complessivo  
del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni  
Anno 2012**

**Premesso che:**

La CIVIT con deliberazione n°4/2010, ha chiarito che non tutte le Amministrazioni sono tenute a dotarsi di un OIV e che, pertanto, i Nuclei di Valutazione in carica possono continuare a operare, rientrando nella discrezionalità di ciascun comune costituire o no l'OIV;

Che anche la Corte di Conti si è espressa in merito, con parere n°325 del 31 maggio 2011, stabilendo definitivamente l'inapplicabilità dell'art 14 del d.lgs. 150/2009 agli Enti locali;

Che risulta di immediata applicazione il solo art 11, commi 1 e 3 del succitato decreto, mentre sono disposizioni di principio gli artt. 3,4,5 comma 2, gli artt.7,9 e 15 comma 1;

Che pertanto, con decreto Sindacale n° 8/2011 sono stati nominati i componenti il Nucleo di Valutazione, nelle persone dello scrivente Segretario Comunale e del revisore del conto attualmente in carica essendosi ritenuto opportuno soprassedere alla nomina dell'OIV;

Che in seguito, con provvedimento della Giunta n°97 in data 8/7/2011, integrato con atto n°4/2013 è stato approvato il Piano della Performance con valenza triennale, che ha come documenti di riferimento annuali gli obiettivi di PEG e il Piano degli Obiettivi/PRO, il Bilancio di Previsione annuale l'elenco annuale dei LL.PP. e come rendicontazione dei risultati il Controllo di Gestione il rendiconto con la relazione dell'Amministrazione e ogni altro modello che l'amministrazione intenda utilizzare, non essendo applicabile al Comune l'art 10 del d.lgs. 150/2009 ed essendo stati ritenuti pienamente assimilabili i documenti succitati ( indirizzi applicativi ANCI);

Che pertanto sulla scorta di quanto su esposto, il presente documento, costituisce una relazione a consuntivo dell'attività dell'Ente cui corrodo è allegata tutta la documentazione a rendiconto legata al Conto Consuntivo appena approvato e la scheda riepilogativa della performance dell'Amministrazione;

La relazione si articola in 3 sezioni:

1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance;
2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado d'integrità e delle pari opportunità.

#### **1. Adozione del piano della performance e della relazione sulla performance.**

##### ***Piano della performance***

L'otto di luglio 2011 è stato approvato il Piano Triennale della Performance con le note metodologiche e il manuale operativo cui si fa riferimento. Le schede da utilizzare per la definizione del piano triennale e annuale sono state predisposte e messe a disposizione dei Responsabili di Area e sono state arricchite, rispetto alle precedenti in dotazione, con la definizione di indicatori multipli di quantità, qualità efficienza ed efficacia. Il Nucleo di Valutazione ha già adoperato tali schede per la valutazione 2011 avvalendosi di un programma di collegamento col bilancio, con gli obiettivi assegnati di PEG ed estrapolando, per Aree, Uffici la valutazione individuale e complessiva dell'Ente;

La stessa operazione si è eseguita nel 2012.

## ***Relazione sulla performance***

Come sopra esposto il Comune non è tenuto all'applicazione dell'art 14 del d.lgs. 150/2009, tuttavia con la presente si intende presentare una relazione a consuntivo dei risultati dell'anno precedente focalizzandoli sia in termini economico/finanziari sia in termini qualitativi e quantitativi, riferiti alla performance organizzativa dell'Ente e individuale, le cui schede sono state validate dal Nucleo di Valutazione anche ai fini del risultato e della premialità del personale.

### **2. Funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale**

Con delibera della Giunta Comunale n. 97 del 08 luglio 2011, come già detto, è stato rivisto complessivamente il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, secondo un modello caratterizzato da un forte legame tra risultati, processi e risorse da un lato e obiettivi, indicatori e azioni dall'altro. Infine con delibera della Giunta Comunale n. 04 del 09 gennaio 2013 sono state apportate ulteriori modifiche al sistema di valutazione dei dipendenti a seguito di eventuali future progressioni economiche.

### **3. Implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza, del grado d'integrità e delle pari opportunità.**

## ***Trasparenza e integrità***

Il Piano per la Trasparenza e l'Integrità, è stato approvato con la delibera di Giunta n. 113 del 31 agosto 2011.

Esso richiede di garantire l'accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli indicatori relativi gli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei fini istituzionali, ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto



dei principi di buon andamento ed imparzialità, strumentali alla legalità e all'integrità dell'azione amministrativa. Ogni informazione concernente il ciclo della performance con la documentazione succitata e i sistemi di valutazione e risultati delle valutazioni organizzative e individuali deve essere inserita, mediante collegamenti, in apposite sezioni del Piano triennale (e delle sue declinazioni annuali) per la trasparenza e l'integrità. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ha avuto piena attuazione degli obiettivi prefissati per gli anni 2011 e 2012, per l'anno 2013, viste le numerose disposizioni di legge in materia, legate al Piano Anticorruzione e al decreto 33/2013 (Amministrazione trasparente), si provvederà ad adeguare il Piano medesimo, precisando, che allo stato attuale risultano già compiuti i seguenti adempimenti:

### ***Pari Opportunità***

L'Amministrazione ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), contro la discriminazione e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo, secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le Pari Opportunità e per l'Innovazione. Il Comitato ha approvato il proprio regolamento interno;

Riguardo al benessere organizzativo, l'ente si prefigge di avviare un'indagine attraverso il CUG entro la fine dell'anno 2013 acquisendo anche le valutazioni del responsabile della sicurezza sul lavoro, riguardo allo stress da lavoro correlato.

Per l'analisi dei documenti menzionati in questa relazione si rinvia a quanto pubblicato nella apposita sezione del sito web del Comune di Cervasca.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE

VALACCO Dott.ssa Susanna

F.to IL REVISORE DEI CONTI

FANTINO Dott. Bernardo