

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Leini

Alla cortese attenzione del Sindaco

Leini, 10 luglio 2018

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione in data odierna 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 trasparenza e integrità
3. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Per l'anno 2017 la Giunta Comunale ha adottato il Piano della Performance, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 13/11/2017 e validato dal Nucleo di Valutazione, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.Lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dal Nucleo di Valutazione e recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 155 del 14/11/2011 è stata introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano della Performance Anno 2017: il Nucleo di Valutazione ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.Lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il Nucleo di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

- Consuntivazione del Piano della Performance Anno 2017: il Nucleo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1** - costituisce parte integrante seppure non allegato formalmente – pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

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.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

L’ente ha adempiuto a quanto previsto nella Delibera n. 141/18 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione delle griglie della trasparenza e le relative attestazioni, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell’Ente nell’apposita sezione.

3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

L’ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare con cadenza trimestrale il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi al Nucleo di Valutazione da cui non si evincono particolari criticità.

4. Proposta della valutazione annuale 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 certifica, ai sensi dell’art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. oppure collaboratori, si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all’esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all’esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede per le P.O. e i dipendenti collaboratori quattro fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n. 2**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto da atti dell'Amministrazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%	% di indennità
< 70%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%	15%
≥90%	100,00%	20%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	2,86%
≥90%	97,14%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Si dà atto che la valutazione che segue è stata eseguita previo allontanamento del Segretario Comunale dott.ssa Stefania TRUSCIA, in quanto direttamente coinvolta.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, con la collaborazione del Sindaco, come da scheda allegata (**All. n.3**)

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dal Segretario Generale dott.ssa Stefania TRUSCIA per il proprio periodo di nomina. I membri esterni del Nucleo di Valutazione propongono pertanto la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

Il Nucleo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato n. 1, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

Il Segretario Generale dott.ssa Stefania Truscia



I membri esterni ing. Anna Terzuolo



dott. Gianpaolo Ario

