

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Buttiglieria Alta

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Buttiglieria Alta, 13 Maggio 2019

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione 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 prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa.
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.

Il Piano delle Performance è stato adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.V. con il verbale n. 1 del 16 Maggio 2019.

La nuova metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta, è stata attuata come previsto:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: Il N.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Assegnazione obiettivi ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha trasferito ai propri collaboratori le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi ai fini della successiva consegna delle schede di valutazione.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: il 24 Ottobre 2019, in occasione del monitoraggio intermedio, alcuni responsabili hanno chiesto e ottenuto la modifica o l'eliminazione di alcuni obiettivi che sono stati riformulati come si evince dalla relazione del Nucleo di Valutazione.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance e i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa dai quali emerge:
 - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle PO.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull' attuazione della trasparenza.

La relazione prodotta a fine anno dal Segretario Comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2019. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare le sessioni di controllo previste, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dai verbali prodotti dal Segretario Comunale e trasmessi al membro esterno del Nucleo di Valutazione.

4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report 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 **(All.n.1)**

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

Il sistema prevede quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale e il Sindaco in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 50%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 50% E 59%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 94,99%	0%
≥95%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 50%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 50% E 59%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 94,99%	91%
≥95%	9 %

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

Vista la delibera GC n° 150 del 22 Novembre 2011 si precisa che:

1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa, viene nominato il Sindaco, pro-tempore, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l'indennità di risultato, viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. viene fissata la percentuale minima del 70%, il punteggio minimo che dovrà essere ottenuto dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità secondo le seguenti fasce:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
≤ 69%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

Secondo la nuova metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance organizzativa e individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 60% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 40% dalla valutazione sui comportamenti.

Il N.V., effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi del funzionario come da scheda allegata (**All. n.2**), esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dalla Dott.ssa Caterina Ravinale e pertanto dà mandato al responsabile del servizio Finanziario di predisporre la liquidazione sulla base del punteggio conseguito.

Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo Monocratico di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA

