

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
Comune di Luserna San Giovanni

Alla cortese attenzione del Sindaco, Arch. Duilio CANALE

Torino, 22 Giugno 2020

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il N.V. 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 di valutazione del Segretario Comunale

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

Per il 2019 l'Ente si è dotato di un Piano degli Obiettivi, adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.V. 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 nuova metodologia di valutazione proposta dal Nucleo di Valutazione, è stata adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta ed è stata introdotta come previsto.

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 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.

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: a seguito del monitoraggio intermedio sullo stato di attuazione degli obiettivi, il N.V. ha preso atto delle richieste di integrazione formulate dalle Posizioni Organizzative come risulta dal verbale del 25/10/2019, integrato con la nota del 29 Novembre 2019.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato il rendiconto al Piano delle Performance predisposto dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1- costituisce parte integrante**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli 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 valutazione nei confronti delle PO. A tal proposito si rammenta l'importanza di differenziare le valutazioni espresse sui propri collaboratori valorizzandone i meriti ed evidenziandone i margini di crescita e si invita i responsabili di servizio a confrontarsi per uniformare il più possibile l'interpretazione dei criteri di valutazione.

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.

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 Nucleo di Valutazione.

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. (**All. n.2**)

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dalle P.O. si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi posizioni organizzative 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;
- sentiti il Sindaco e il Segretario Comunale, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O;
- 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 retribuzioni di risultato secondo la percentuale di punteggio attribuita e la presenza in servizio durante l'anno.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti dalle P.O. e dai restanti dipendenti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

DIPENDENTI

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	12%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	88%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 51% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 49% dalla valutazione sui comportamenti manageriali.

Il Nucleo di Valutazione:

- sentito il Sindaco Sig. Duilio CANALE che esprime il proprio apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario Comunale dott. Paolo MANA;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come esplicitato nella scheda di valutazione consegnata all'interessato;

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dal Dott. Paolo MANA e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo il punteggio conseguito .

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

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

