

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Campiglione Fenile

Alla cortese attenzione del Sindaco, Rossetto Paolo

Campiglione Fenile, 17 Giugno 2020

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019.

Ai sensi della direttiva n. 2/2020 del ministro della P.A. che al punto 4 recita: *"Fermo restando quanto previsto dai provvedimenti adottati in attuazione del decreto-legge n. 6 del 2020, le amministrazioni, nell'ambito delle attività indifferibili, svolgono ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento"*

Considerata applicabile tale normativa alla presente riunione dell'Organo di valutazione e ritenuto possibile l'attuazione della stessa mediante collegamento da remoto, si procede al suo regolare svolgimento.

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 all'integrità
3. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Assolvimento adempimenti legge 190/12
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
6. Proposta della valutazione del Segretario Comunale

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

Il Comune di Campiglione Fenile si è dotato di un Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance 2019-2021, adottato con Deliberazione di Giunta n. 53 del 30/7/2019.

Il documento è ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.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 in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09 è stata recepita dall'Ente ufficialmente con la delibera di Giunta Comunale n. 28 del 10/4/2017 ed ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione per il primo anno. Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel PEG: il Nucleo di Valutazione, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Consuntivazione del Piano delle Performance: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati
- Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori, contestualmente sono state analizzate le autovalutazioni delle P.O., successivamente il Nucleo ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Posizioni Organizzative.

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 nelle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, 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 il controllo successivo sugli atti amministrativi.

4. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'adozione del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione integrato con il Piano della Trasparenza per il triennio 2020-2022 adottato con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 30/1/2020.

5. 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 cinque 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**);
- acquisite le autovalutazioni delle P.O.;
- sentito il Segretario Comunale, dr.ssa Luisa Silvestri;

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	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 74,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 89,99%	0%
≥90%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 74,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 89,99%	66,66%
≥90%	33,33%

6.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.

Il Nucleo di Valutazione esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo come definito da atti della Giunta Comunale.

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

Nucleo di Valutazione



Elda Milanesio