

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Grosso

Alla cortese attenzione del Sindaco, Spingore Lorenzo

Grosso, 13 maggio 2021

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 e dal D.lgs. 74/2017 per gli Enti Locali, l'Organismo 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

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

Per l'anno 2020 l'Ente ha adottato un Piano degli Obiettivi e delle Performance, con atto n. 24 del 10/07/2020 e validato dall'Organismo 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 proposta dall'Organismo di Valutazione e stata recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 18 del 08/05/2017 è stata introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Verifica degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'Organismo ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: vista la tardiva approvazione del Piano delle Performance, l'Organismo non ha ritenuto opportuno effettuare un monitoraggio intermedio



- Consuntivazione del Piano degli Performance Anno 2020: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo 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 recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibera n. 213/2020 di ANAC, 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.

Le contenute dimensioni del Comune di Grosso, come sovente accade per i piccoli Enti, favoriscono un contatto diretto tra amministrazione e cittadini e facilitano un continuo scambio di informazione in merito all'andamento della gestione dei servizi offerti dall'Ente.

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 per l'anno 2020 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione.

4. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'adozione dell'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione adottato con delibera di Giunta Comunale n 26 del 10/7/2020.

5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa, ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità.



Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO 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 cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo di Valutazione:

- viste le valutazioni espressa dalla posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. Paolo De Vecchi, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate (**All. n.2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dei titolari di Posizione Organizzative e propone l'erogazione della relativa 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 64,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	100%



DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	0%
< 60%	0%
TRA 61% E 100%	Effettivo raggiungimento del risultato ottenuto.

L'Organismo dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Nucleo Indipendente di Valutazione

Dott.ssa Valeria Alasonatti



COSTA MEDIC		VERIFICA FINALE: data 13.05.2021	
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note
Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2020 - 2022: obiettivo raggiunto	100%	5	
Rispetto adempimenti contabili: obiettivo raggiunto	100%	30	
Sportello informativo IMU: obiettivo raggiunto	100%	25	
Nuova fiscalità locale: obiettivo raggiunto	100%	35	
Controllo tributi comunali IMU anni 2016-2017: obiettivo raggiunto	100%	15	
Emergenza sanitaria: obiettivo raggiunto	100%	10	

Tot. 120/120

Firma per accettazione:

Giudizio complessivo: 96/100

COSTA MEDIC GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI						
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021	
Impegno 10	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio e flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		5	
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	5		5	
			10		10	
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021	
	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	5		5	
	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1 2 3 4 5	5		5	
Professionalità 20	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d'ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1 2 3 4 5	5		5	
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	5		4	

	19	20	21	22
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo 25	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1 2 3 4 5	5	4
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5	5
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5	4
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro e capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5	5
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l' equità e l' adeguatezza dei giudizi.	1 2 3 4 5	5	4
			25	22

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021
Iniziativa personale 15	Capacità di rilevare attivamente i problemi e capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1 2 3 4 5	5		4
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1 2 3 4 5	5		4
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1 2 3 4 5	5		5
			15		13
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021
Professionalità legata alla formazione 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1 2 3 4 5	5		4
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1 2 3 4 5	5		4
			10		8
Totale comportamenti organizzativi			72/80		

CALTAGIRONE		VERIFICA FINALE: data 13.05.2021	
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note
Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piano Anticorruzione 2020 - 2022: obiettivo raggiunto	100%	10	
<p>Realizzazione opere pubbliche 2020</p> <p>1. Miglioramento viabilità e sistemazione viaria area limitrofa chiesa parrocchiale: espletamento appalto entro il 31.12.2020: obiettivo raggiunto</p> <p>2. Riqualficazione stabile archivio storico: espletamento appalto entro il 31.12.2020. obiettivo raggiunto</p> <p>3. Sistemazione Impianti sportivi e sistemazione locale spogliatoio: appalto entro il 31.12.2020. obiettivo raggiunto</p> <p>4. Adeguamento PRGC: affidamento incarico entro il 31.12.2020. Obiettivo raggiunto.</p> <p>5. Sistemazione orologio torre campanaria: fine lavori entro il 31.12.2020; obiettivo raggiunto</p> <p>6. Manutenzione straordinaria edificio scolastico: fine lavori entro il 31.12.2020: obiettivo raggiunto</p> <p>7. Manutenzione straordinaria patrimonio comunale: fine lavori entro il 31.12.2020: obiettivo raggiunto</p> <p>8. Sistemazione paratoie: appalto entro il 31.12.2020: obiettivo raggiunto</p>	100%	90	
Emergenza sanitaria: obiettivo raggiunto.	100%	20	

Tot. 120/120

Firma per accettazione:

Giudizio complessivo: 94,5/100

CALTAGIRONE		GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI						
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione			Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021	
Impegno 10	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio e flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1	2	3	4	5	5	4
	Costanza e assiduità nell'impegno nell'esecuzione del proprio lavoro	1	2	3	4	5	5	5
					10			9
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione			Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021	
Professionalità 20	Capacità e cortesia nell'ascolto e nella risposta telefonica e front-office all'utenza esterna e interna.	1	2	3	4	5	5	5
	Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1	2	3	4	5	5	5
	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d'ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1	2	3	4	5	5	5
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5	5	4
					20			19

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente - Coscienza del proprio ruolo 25	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1 2 3 4 5	5		4
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1 2 3 4 5	5		4
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		4
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro e capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1 2 3 4 5	5		4
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l' equità e l' adeguatezza dei giudizi.	1 2 3 4 5	5		4
			25		20
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021

Iniziativa personale 15	Capacità di rilevare attivamente i problemi e capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1	2	3	4	5	5	4		
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1	2	3	4	5	5	4		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5	5		
						15		13		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione						Peso sub-obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale 13.05.2021
Professionaltà legata alla formazione 10	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5	4		
	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	5	4		
						10		8		
Totale comportamenti organizzativi							69/80			