



Alla cortese attenzione del Sindaco, Spingore Lorenzo

Grosso, 31 agosto 2017

## Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016

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 annuale del Segretario Comunale.

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

Per l'anno 2016 l'Ente ha adottato un Piano degli Obiettivi e delle Performance, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 07/07/2016 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. 51 del 5/12/2013 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

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes.

A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized, somewhat abstract scribble.

- Consuntivazione del Piano degli Performance Anno 2016: 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: 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 recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibera n. 236/2017 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**

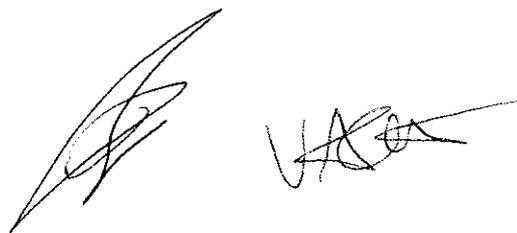
L'ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare per l'anno 2016 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo 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. 1 del 31/1/2017.

## **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, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, 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, il Nucleo di Valutazione:

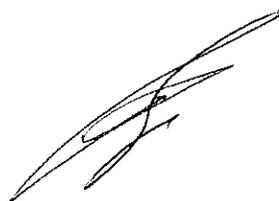
- viste le valutazioni espressa dalla posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. Giovanni Alessandro, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi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

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 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:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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	%
< 50%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 50% E 64,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 79,99%	33,33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	66,66%

**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 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

L' Organismo di valutazione:

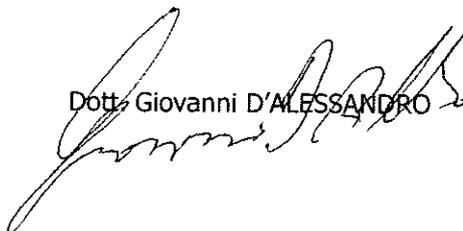
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata **(All. n.3)**

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal Segretario Dott. Giovanni D'Alessandro, che ha conseguito un punteggio complessivo che lo colloca nella prima fascia e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura definita dalle Amministrazioni. Tale indennità dovrà essere ripartita con il Comune di Mathi, secondo quanto disposto in convenzione.

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

**Il Nucleo di Valutazione**

Dott. Giovanni D'ALESSANDRO



Dott.ssa Valeria ALASONATTI

