NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di San Francesco al Campo

Alla cortese attenzione del Sindaco, Sergio Colombatto

San Francesco al Campo, 20 Aprile 2018

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo Indipendente 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.

L'Amministrazione comunale di San Francesco al Campo si è dotato di un Piano degli obiettivi e Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 46 del 14/6/2017.

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 ed ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione. Di seguito se ne sintetizza l'iter che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano: il Nucleo di Valutazione, ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi e delle performance
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo 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.

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. E' in fase di attestazione quanto previsto nella Delibera n. 141/2018 di ANAC.

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 con cadenza semestrale il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione da cui non si evincono particolari criticità.

4. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza adottato con delibera di Giunta Comunale n. 25 del 7/2/2018.

5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e verificata 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 2017.

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 quattro fasce di giudizio 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 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**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 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	% dipendenti
Minori di 60	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0%
> o uguale a 90%	100,00%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% dipendenti
Minori di 60	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 69,99%	7,14%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	7,14%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	7,14%
> o uguale a 90%	78,57%

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

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Elda Milanese