

## NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

### Comune di San Francesco al Campo

Alla cortese attenzione del Sindaco, Diego Coriasco

San Francesco al Campo, 06 marzo 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 Nucleo Indipendente 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 2019 l'Ente ha adottato un Piano degli Obiettivi e delle Performance, con atto n. del /0/2019 e validato dal Nucleo Indipendente 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. 140 del 16/10/2019 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
- Consuntivazione del Piano degli Performance Anno 2019: Il Nucleo 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 ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori, contestualmente sono state analizzate le autovalutazioni delle PO, successivamente il Nucleo 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. 141/2019 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.

## **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 2019 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi al Nucleo 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. 4 del 16/1/2019.

## **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 quattro 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;
- 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 2019 dei titolari di Posizione Organizzative e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Tutte le posizioni organizzative eccetto una rientrano nella prima fascia superiore al 90% della valutazione complessiva, mentre una posizione organizzativa rientra nella fascia di valutazione tra il 70% ed il 79%.

### **Nucleo Indipendente di Valutazione**

**Dott.ssa Valeria Alasonatti**

