

NUCLEO di VALUTAZIONE ASSOCIATO
Comune di Mongrando

Alla cortese attenzione del Sindaco, Antonio FILONI

27 Aprile 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 di Nucleo 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 così come modificato dal D.Lgs 74/2017 per gli Enti Locali, il Nucleo relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
3. 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 il 2019 l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 5 del 14/01/2019, e validato dal Nucleo con proprio verbale, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 del D.lgs.150/09 e s.m.i. adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dal Nucleo con proprio verbale n. 2 del 7/12/2011 per le P.O. è in procinto di essere aggiornata alla luce della nuova legislazione; per l'anno 2019 si è ritenuto di mantenere il sistema vigente utilizzando per i soli dipendenti il nuovo sistema di fasce

definito con il contratto integrativo decentrato 2019/21 approvato ...per cui di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il Nucleo ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il Nucleo ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni P.O. ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: vista la natura degli obiettivi il Nucleo non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1 presente sul sito**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo 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. 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 pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Il Nucleo certifica inoltre il pieno raggiungimento degli obiettivi innovativi/di miglioramento finanziati attraverso l'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999 e s.m.i nel contratto integrativo dell'ente relativo al 2019.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle P.O. 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. quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dal Nucleo, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. Ceretto, 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 2019 dai quattro titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Considerato che ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 21.05.2018 le risorse destinate alla retribuzione di risultato ammontano al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione, tenuto conto che le posizioni organizzative risultano graduate tutte allo stesso importo, la retribuzione di risultato dovrà essere suddivisa proporzionalmente tra i quattro incaricati di P.O

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	7%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	29%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	7%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95%% E 100%	57%

3. 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.

Il Nucleo per l'anno 2019 ha provveduto a valutare il Segretario, dott. Cesare CERETTO,

– 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 2019 dal Segretario che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

Il Nucleo dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato piano delle performance sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il nucleo di Valutazione Associato

