

NUCLEO di VALUTAZIONE ASSOCIATO
Comune di Mongrando
Provincia di Biella

Alla cortese attenzione del Sindaco, Antonio FILONI

28 marzo 2023

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022

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 2022 l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 124 del 27/12/2021, 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 è stata adottata dall'Ente con deliberazione di G. C n. 71 del 13/07/2020.

- 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. 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21/05/2018 previsti nel contratto integrativo dell'ente relativo al 2022.

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. Carenzo 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 2022 dai tre titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e nel limite massimo del budget definito a livello di retribuzione di risultato.

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%	6,25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	12,5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	18,75%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	37,5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95%% E 100%	25%

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 2022 ha provveduto a valutare il Segretario, dott. Roberto CARENZO,

- 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 2022 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

Kangfumi