COMUNE DI CERESOLE D'ALBA - Prot 0002518 del 01/06/2021 Tit 1 Cl 8 Fasc 0

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Ceresole d'Alba

Alla cortese attenzione del Sindaco, Sig. Franco Olocco

Ceresole d'Alba, 01 Giugno 2021

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il N.V. 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 prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative.
4. Proposta di valutazione del Segretario Comunale

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

Per il 2020 l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.V. 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 adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 64 del 28/11/2018 2018 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

Nel corso del 2020 si è proceduto come segue:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo

una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.V. 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 PO 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.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1-costituisce parte integrante**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati,
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun Responsabile per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull' attuazione della trasparenza.
La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

3. 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 ai fini della corresponsione delle premialità. **(All.2.1-2.2-2.3-2.4)**
Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle P.O. si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Ciò premesso, l' O.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco, Sig. Franco Olocco, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO,

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dai titolari di Posizione Organizzativa.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 59,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 69,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 89,99%	25%
≥90%	75%

DIPENDENTI:

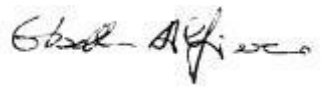
VALUTAZIONE FINALE	%
< 59,99%	25%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 89,99%	0%
≥90%	75%

4. 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 51% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e la valutazione sugli obiettivi specifici assegnati e per il restante 49% dalla valutazione sui comportamenti.
Il N.V, per l'anno 2020 ha provveduto a valutare il Segretario Comunale e

- sentito il Sindaco Sig. Franco Olocco;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda predisposta;

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dal Segretario che ha conseguito un punteggio superiore a 90/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato .

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

Il Nucleo Indipendente di Valutazione