

**NUCLEO di VALUTAZIONE**  
**Comune di GIVOLETTO**

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Givoletto, 01/09/2022

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2021.**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione 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. Attuazione dei controlli interni
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative.
5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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

Il Piano delle Performance è stato adottato con Deliberazione di Giunta e validato dall' O.V. con il verbale n. 1 del 06 Maggio 2021, in quanto 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 metodologia di valutazione adottata dall'Ente è stata attuata come previsto:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance (**All.n.1**) dal quale emerge:
  - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali (obiettivi di mantenimento);

- il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi innovativi e di miglioramento assegnati
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le valutazioni formulate da ciascun responsabile per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti della 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 relazione prodotta a fine anno dal Segretario Comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2021 e le criticità organizzative riscontrate.

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. Attuazione dei controlli interni**

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare i controlli previsti, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dai verbali predisposti dal Segretario Comunale e trasmessi al Nucleo di Valutazione.

## **4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative**

Esaminati i report di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per gli obiettivi assegnati, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento 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 cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascun responsabile a proposito dei collaboratori loro assegnati;
  - sentito il Segretario C. le in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalla PO;
  - effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la PO;
- esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dal titolare di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione dell' indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto come evidenziato nella scheda di valutazione.

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%	100%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	0%

**DIPENDENTI:**

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	17%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	83%

## 5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

### Considerato che:

1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa, per l'annualità 2021, viene nominato il Sindaco, in qualità di Presidente del Nucleo, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l'indennità di risultato, viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. viene fissata la seguente modalità di l'attribuzione della premialità:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

Secondo la metodologia di valutazione proposta, 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 N.V., effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dal Segretario Comunale dott.ssa Elisabetta Scatigna e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo la graduazione di cui sopra.

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

### Il Nucleo di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA

