

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Garzigliana

Alla cortese attenzione del Sindaco, Alloa Lidia

Garzigliana, 3 Maggio 2019

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2018.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione 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. Valutazione dei dipendenti
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.

Il Comune di Garzigliana si è dotato di un Piano degli Obiettivi, adottato con Deliberazione di Giunta n. 47 del 24/4/2018.

Il documento è 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 nuova metodologia di valutazione proposta dal Nucleo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09 è stata recepita dall'Ente ufficialmente con la delibera di Giunta Comunale n. 28 del 10/4/2017 ed ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione per il primo anno. Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel PEG: il Nucleo di Valutazione, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi



- Consuntivazione del Piano delle Performance: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati
- Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione ha supportato il Segretario Comunale per la valutazione dei collaboratori, non essendo presente alcun incaricato di posizione organizzativa.

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 adempiuto a quanto previsto nelle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, 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 il controllo successivo sugli atti amministrativi.

4. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'adozione del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione integrato con il Piano della Trasparenza per il triennio 2019-2021 adottato con delibera di Giunta Comunale n. 5 del 29/1/2019.

5. Proposta della valutazione annuale dei dipendenti

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.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti 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. e i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

EM

Ciò premesso, il Nucleo prende atto del raggiungimento delle prestazioni attese dai dipendenti per l'anno 2018 ed autorizza la distribuzione della produttività in funzione del punteggio ottenuto e del grado di raggiungimento degli obiettivi.

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	0%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 74,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 89,99%	66,66%
≥90%	33,33%

6. 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 di Valutazione esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo come definito da atti della Giunta Comunale.

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

Nucleo di Valutazione

Elda Silvano