

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Miagliano

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Verbale n. 1/2020 dell'NV

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019

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. Proposta della valutazione annuale dei dipendenti comunali
4. Valutazione annuale del Segretario Comunale

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

Per l'anno 2019 la Giunta Comunale ha adottato il Piano delle Performance e gli obiettivi strategici 2019, con Deliberazione n. 38 del 18/09/2019 e validato dal Nucleo di Valutazione con proprio verbale n. 2/2019 del 19/09/2019, 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.

Preso atto che nell'Ente è stata adottata la nuova Metodologia per la Valutazione del personale, con la medesima Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 18/09/2019, di seguito si sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione e pesatura degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano della Performance Anno 2019: il Nucleo di Valutazione ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione e la pesatura degli obiettivi e validato il Piano delle Performance e gli obiettivi strategici 2019 con proprio verbale n.2/2019 del 19/09/2019;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e degli obiettivi assegnati: la nuova Metodologia per la valutazione del personale, adottata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 18/09/2019, attribuisce un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale e a ciascun obiettivo assegnato al personale;

- Consuntivazione del Piano della Performance Anno 2019 il Nucleo di Valutazione ha esaminato il Piano Performance consuntivo 2019 e i report prodotti dai dipendenti (**All.n.1, n. 2 e n. 3**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione ha previamente sentito il Sindaco e gli Assessori in relazione alle loro valutazioni in merito ai comportamenti organizzativi dei dipendenti ed ha proceduto alla compilazione delle singole schede di valutazione finale dei dipendenti.

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 aggiornato il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'anno 2018 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 28/03/2018, e lo ha confermato per l'anno 2020 con delibera n. 2 del 16/01/2019 e per l'anno 2020 con delibera n. 4 del 06/02/2019, ai sensi e nel rispetto della delibera n.1074 del 21 novembre 2018 di ANAC (PNA 2018) e della delibera n.1064 del 13 novembre 2019 di ANAC (PNA 2019).

L'ente ha completamente adempiuto a quanto previsto nella Delibera n. 141/2019 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione delle griglie della trasparenza e le relative attestazioni, del livello di trasparenza per l'anno 2018. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione. Per quanto riguarda l'anno 2019, l'applicazione della Delibera n. 213/2020 (Attestazione degli OIV in materia di trasparenza) è stata differita alla data del 30/06/2020, attraverso il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 12/03/2020 a seguito dell'emergenza COVID-19.

3. 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 ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati (51%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi (49%).

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.

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse dal Sindaco e dagli Assessori sui comportamenti organizzativi per i collaboratori assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati per ciascun dipendente come da schede allegate (**All.n.4**);

esprime **parere positivo** in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dei dipendenti e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto da atti dell'Amministrazione.

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

DIPENDENTI:

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 94,99	100,00%
≥95	0%

4. Valutazione annuale del Segretario Comunale

Il Sindaco, per l'anno 2019, ha provveduto a valutare i comportamenti manageriali del Segretario Comunale, dott. Vincenzo Esposito, attraverso l'apposita scheda di valutazione prevista dalla nuova Metodologia. Il Nucleo di Valutazione, effettuata la valutazione sugli obiettivi di risultato del dott. Esposito come da scheda allegata (**All. n.5**), esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dal Segretario Comunale, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 98,29/100, e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura massima prevista.

Il Nucleo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati n. 1, n. 2 e n. 3, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Torino, 29 aprile 2020

Il Nucleo di Valutazione

Ing. Anna Terzuolo

