

**Nucleo di Valutazione
Comune di Banchette**

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Banchette, 28 maggio 2019

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2018.

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 successivi di regolarità amministrativa.
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 n. 56 del 03/08/2018 e validato dal N.V. con proprio verbale n. 2/2018 del 30/10/2018 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 con Deliberazione di Giunta n. 51 del 13/6/2012 è stata attuata come previsto:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi e ha proceduto alla validazione del piano.
- 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.

- Assegnazione obiettivi ai dipendenti non titolari di PO: ogni responsabile 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 il consuntivo del Piano delle Performance (**All.n.1**) e i report prodotti dal Segretario Comunale (**All.n.2**) e dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.3 e n.4**) dai quali emerge:
 - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di 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 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 2018. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. A tal proposito si rinvia all'attestazione prodotta da questo stesso organismo ai sensi della Delibera ANAC n.141/2019.

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

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 le sessioni di controllo previste, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dai verbali prodotti 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 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 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 ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
 - sentito il Sindaco, Avv. Sapone Franca Giuseppina, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
 - effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO;
- esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto **(All. n.5)**.

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

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	8,33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	91,67%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	100%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Il Sindaco, per l'anno 2018, ha provveduto a valutare i Segretari che si sono succeduti nell'anno, ovvero il dott. Luigi CUNTI e il dott. Alberto CORSINI.

Il Sindaco effettuata la valutazione sugli obiettivi di risultato del dott. Cunti, come da scheda allegata **(All. n.6)**, esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dal Segretario Comunale, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 93,21/100, e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura massima prevista.

Il Sindaco effettuata la valutazione sugli obiettivi di risultato del dott. Corsini, come da scheda allegata **(All. n.7)**, esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dal Segretario Comunale, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 85,79/100, e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato in misura proporzionale alla valutazione ottenuta.

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli Allegati 1, 2, 3 e 4, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

ING. ANNA TERZUOLO

