

**Nucleo di Valutazione
Comune di Banchette**

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Banchette, 28 settembre 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 successivi di regolarità amministrativa.
4. Relazione sulla valutazione annuale dei dipendenti non PO.
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative.
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 Piano delle Performance è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 26/01/2021 e integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 27/04/2021 e contestualmente validato dal N.V. 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 degli obiettivi individuali dei dipendenti: il N.V. si è confrontato con il Segretario Comunale in relazione al grado di realizzazione delle performance attese per gli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti non PO dai rispettivi Responsabili di Servizio, rendicontato attraverso la predisposizione di una relazione individuale da parte di ciascun dipendente.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato i report prodotti dal Segretario Comunale (**All.n.1**) e dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.2 e n.3**) dai quali emerge 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 ciascun Responsabile per i propri collaboratori.

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. 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, 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.201/2022.

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. Relazione sulla valutazione annuale dei dipendenti non PO

Esaminate le relazioni individuali predisposte da ciascun dipendente 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, si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati (peso pari al 51%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi (peso pari al 49%).

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 dai Responsabili di Servizio a proposito dei collaboratori loro assegnati;
 - 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 2021 dai dipendenti non PO del Comune di Banchette e autorizza l'erogazione della relativa premialità secondo il punteggio ottenuto.

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

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	6,67%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	6,67%
≥90%	86,66%

5. 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;
- sentiti il Segretario Comunale reggente nell'anno in esame, dott. Eugenio Viterbo, ed il Sindaco, dott. Antonio Mazza, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- avendo preso visione delle Relazioni prodotte dai Responsabili di Servizio in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'anno 2021, che ne autocertificano il pieno raggiungimento;
- effettuata la valutazione sui risultati per ciascuna PO;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto **(All. n.4)**.

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

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%

6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Il Sindaco eletto nell'anno in esame, dott. Antonio Mazza, ha provveduto a valutare i comportamenti organizzativi agiti dal Segretario Comunale reggente nell'anno in esame, dott. Eugenio Viterbo.

Il Nucleo di Valutazione, effettuata la valutazione sugli obiettivi di risultato del Segretario Comunale, come da scheda allegata **(All. n.5)**, esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dal Segretario Comunale, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 91,82/100, e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura massima prevista.

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

ING. ANNA TERZUOLO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anna Terzuolo', written in a cursive style.