

**NUCLEO di VALUTAZIONE**  
**Comune di San Giusto Canavese**

Alla cortese attenzione del Sindaco, Giosi BOGGIO

San Giusto, 30 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 relaziona sui seguenti temi:

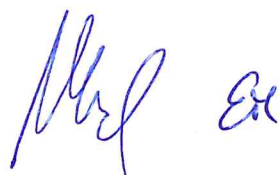
1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Assolvimento adempimenti legge 190/12
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
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.**

L'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 8 del 15/01/2018 e validato dal Nucleo di Valutazione con proprio verbale contestuale, 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. 3 del 16/01/2012 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: 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.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il Nucleo di Valutazione ha attribuito



un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO 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.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, Nucleo di Valutazione non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1**) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

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.

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dal Nucleo di Valutazione che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva.

## **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. Assolvimento adempimenti legge 190/12**

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza adottato con delibera di Giunta Comunale n. 27 del 28/1/2018.

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

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 pieno 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 Nucleo di Valutazione:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. MAGGIO, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate ( **All. n.2** )

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dai tre titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e parametrata alla presenza in servizio.

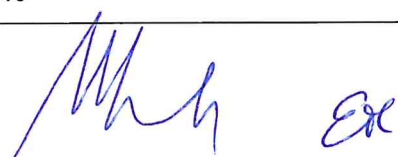
Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

##### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

##### **DIPENDENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%



## **5. 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 da cui si assenta il Segretario,

- sentito il Sindaco, Sig.ra Giosi BOGGIO che, facendosi portavoce dei componenti dell'intera Giunta, esprime il massimo apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata

**(All. n.3)**

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dal Segretario Comunale Dott. Sergio MAGGIO, che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo indicato nel contratto dei segretari.

Il Nucleo dispone che la presente relazione, unitamente al piano delle performance a consuntivo, venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

**Il Nucleo di Valutazione**

**Il Segretario**

**Sergio MAGGIO**

**Il componente esterno**

**Elda MILANESIO**

*Elda Milanese*