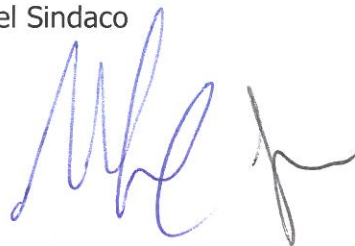


NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di San Giusto

Alla cortese attenzione del Sindaco



San Giusto, 14 Maggio 2013

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2012

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. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
4. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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

In questo primo anno di sperimentazione l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 135 del 26/11/2012 e validato dal NUCLEO con proprio verbale contestuale, 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.

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, 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 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, l'NUCLEO non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
 - Consuntivazione del Piano della Performance: il NUCLEO 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 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 che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali, il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei dipendenti.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Pur non essendo stato predisposto un Piano della Trasparenza e dell'integrità, la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata, ma non completata, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. Il dettaglio delle informazioni presenti e non si evince dalla bussola della trasparenza sul sito www.magellanopa.it. Considerato che recentemente è stato approvato il D.lgs 33/2013 in tema di trasparenza, il nucleo invita l'Amministrazione ad aggiornare il sito istituzionale alle novità introdotte dalla legge; inoltre si invita ad approvare il Piano della Trasparenza e dell'integrità per il triennio 2013/15.

3. 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:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Direttore Generale, 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 2012 dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100% 3/3

DIPENDENTI:

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%	100%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100% 8/8

4. 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 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)**

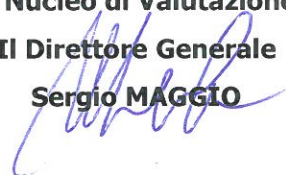
esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2012 dal Segretario Dott. Sergio MAGGIO, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 99/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo indicato nel contratto 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 Direttore Generale

Sergio MAGGIO



Il componente esterno

Marco SURIANI

