

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di ALBIANO D'IVREA
(Provincia di Torino)

Albiano d'Ivrea, 08.06.2018.

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il SEGRETARIO COMUNALE nella funzione di NUCLEO in quanto lo stesso è in via di costituzione, 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.

L'Ente si è dotato di un Piano delle Performance triennio 2011-2013, adottato con Deliberazione di Giunta n. 58 del 19.12.2011 e validato dal NUCLEO con proprio verbale n. 1 del 14.12.2011, 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.

Per l'anno 2017 l'Ente ha provveduto ad integrare il Piano delle Performance con obiettivi approvati dalla Giunta Comunale n. 1 del 08.01.2018.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 58 del 19.12.2011 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, ha proceduto alla loro pesatura in base:
 1. alla performance individuale (max 100% sul 51% dell'80% dell'indennità di risultato);
 2. alla performance organizzativa (max 100% sul 49% dell'80% dell'indennità di risultato);

Seguirà la valutazione del Sindaco / Assessore competente (max 100% del 20% dell'indennità di risultato).

- 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.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la sostanziale similarità degli obiettivi rispetto ai precedenti, il NUCLEO non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il NUCLEO ha verificato i risultati prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo assegnati.
- Valutazione conclusiva: il NUCLEO 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 SEGRETARIO COMUNALE nelle funzioni di NUCLEO, essendo questo scaduto e in via di rinnovo, 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

A seguito dell'emanazione del D. Lgs. 14.03.2013, n. 33, e del D. Lgs. 25.05.2016, n. 97, è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza; con G.C. n. 6 del 26.01.2018 è stato approvato il Piano per il triennio 2018/2020; 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.

3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i risultati 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 dalle PO si ottiene dalla media del punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati, del punteggio relativo

all'esito dei comportamenti organizzativi e di quello espresso dalla valutazione del Sindaco / Assessore competente.

Il sistema prevede quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il SEGRETARIO COMUNALE nella funzione di NUCLEO:

- Tenuti presenti in merito i comportamenti organizzativi tenuti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate (**All. n.1**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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, assegnati dal NUCLEO e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti, effettuati dal Sindaco. Essendo il nucleo in via di rinnovo, la valutazione viene effettuata dal Sindaco

Sentito il SINDACO che:

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata (**All. n. 1**)
- facendosi portavoce dei componenti dell'intera Giunta, esprime il massimo apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario, e vista la scheda di valutazione (**All. n. 2**);
- vista altresì la scheda di valutazione del Sindaco del Comune di Torrazza Piemonte, convenzionato per il servizio di Segreteria comunale;

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal Segretario Dott. Giuseppe DABRAIO, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 100/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo indicato nel contratto dei segretari.

Il Segretario comunale nella funzione di NUCLEO dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Per il Nucleo di Valutazione

Il Segretario Comunale

.....
