

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Valperga C.se

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta
Comunale

Torino, settembre 2020

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019

Ai sensi della direttiva n. 2/2020 del ministro della P.A. che al punto 4 recita: "Fermo restando quanto previsto dai provvedimenti adottati in attuazione del decreto-legge n. 6 del 2020, le amministrazioni, nell'ambito delle attività indifferibili, svolgono ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento"

Considerata applicabile tale normativa alla presente riunione di Nucleo di valutazione e ritenuto possibile l'attuazione della stessa mediante collegamento da remoto si procede al suo regolare svolgimento.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 così come modificato e integrato dal D.lgs 74/2017 per gli Enti Locali, il N.V. relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

L'Ente si è dotato del Piano delle Performance adottato con Deliberazione di Giunta n. 45 del 28/03/2019 e validato contestualmente dal N.V. con proprio verbale, 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 con Deliberazione di Giunta comunale n. 148 del 12.12.2020 è stata aggiornata alla luce della nuova legislazione vigente cui 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 ha condiviso con il Sindaco e successivamente con le P.O. gli obiettivi, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, 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.
- 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.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. congiuntamente con il Sindaco ha vagliato il grado di raggiungimento degli obiettivi (**All.n.1**).
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

2. 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 grado di raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dalle P.O. si ottiene dalla media fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati la cui somma totale è pari al 51% e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi 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 da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n.2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dai tre titolari di Posizione Organizzativa propone l'erogazione delle relative indennità

di risultato secondo il punteggio ottenuto da parametrare rispetto al fondo destinato alla retribuzione di risultato pari a € 8.050,00 e alla retribuzione di posizione assegnata a ciascuno.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	33,33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	33,33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95% E 100%	33,33%

DIPENDENTI

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	22%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95% E 100%	88%

Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo di Valutazione

