

## **ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE**

### **Comune di Bricherasio**

Alla cortese attenzione del Sindaco

Bricherasio, 17 Maggio 2017

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo Associato di valutazione in data odierna 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 controllo successivo atti ex legge 213/12
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.**

Il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta, è stato validato dall' O.V. con il verbale n. 1 del 29 Settembre 2016, 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 nuova metodologia di valutazione proposta dall'Organismo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, recepita dall'Ente ufficialmente con propria Deliberazione di Giunta, ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione. Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance:  
l'Organismo di Valutazione, 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 validazione

- Consuntivazione del Piano della Performance: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati
- Valutazione conclusiva: l'Organismo 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. A tal proposito si rammenta l'importanza di differenziare le valutazioni espresse sui propri collaboratori valorizzandone i meriti ed evidenziandone i margini di crescita e si invita i responsabili di servizio a confrontarsi per uniformare il più possibile l'interpretazione dei criteri di valutazione.

## **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 2016. 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 (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

## **3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12**

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. 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 ai fini della corresponsione delle premialità (**All. 2**)

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. 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 per le P.O. e i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
  - effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. ;
- esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio risultante dalle rispettive schede di valutazione.

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

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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%	33,3%
≥95%	66,7%

#### **DIPENDENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 60%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	6%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	13%
≥90%	81%

#### **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.

Viene fissata la percentuale minima del 70% che dovrà essere ottenuta dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato; il premio sarà attribuito secondo le seguenti fasce di merito:

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>INDENNITA' DI RISULTATO</b>
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥ 95%	10% DEL MONTE SALARI

L' Organismo di Valutazione:

- valutato il grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti;
  - preso atto dei giudizi espressi dal Sindaco in merito all'operato e alla professionalità dimostrata dal Segretario Comunale nel corso del 2016,
- esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal Segretario comunale Dott. Raffaele Zullo e pertanto dispone che si predisponga il decreto di liquidazione sulla base del punteggio risultante dalla scheda di valutazione.

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

**L'Organismo Associato di Valutazione**

*Edoardo - Alf. 2016*  
