

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Almese

Alla cortese attenzione del Sindaco, Ombretta Bertolo

Almese, 26 Maggio 2021

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organo 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 trasparenza e all'integrità
3. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Assolvimento adempimenti legge 190/12
5. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi art. 67 c. 5 lett. b)
6. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
7. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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

Anche quest'anno l'Ente si è dotato di un Piano esecutivo di Gestione - Piano degli obiettivi e delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 6 del 31 gennaio 2020, modificato con Deliberazione di Giunta n. 112 del 16 ottobre 2020.

Il documento è 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'Organismo di Valutazione con verbale n. 1 del 4/11/2011 e recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 28 del 22/2/2012 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 Obiettivi e Piano 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 delle Performance: l'Organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati
- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori, contestualmente sono state analizzate le autovalutazioni delle P.O., successivamente l'Organismo ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Posizioni Organizzative.

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.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nelle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 213/2020, 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. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

L'ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare con cadenza semestrale il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione da cui non si evincono particolari criticità.

4. 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 26 marzo 2021.

5. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi art. 67 c. 5 lett. b)

Gli obiettivi finanziati con risorse aggiuntive ex art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 nel fondo per la contrattazione decentrata del personale per l'anno 2020 erano i seguenti:

- Predisposizione PEF in base al metodo ARERA
- Regolamento applicazione NUOVA IMU
- Nuovo sistema gestionale pratiche edilizie e SIT
- Apertura Anagrafe sabato mattina
- Potenziamento servizi controllo su strada

- Nuova bozza Convenzioni PEC, PdR, PCc
- Attuazione misure anti Covid-19
- Riqualficazione esterna scuola Rivera
- Registrazione fatture di acquisto di tutti i settori
- Servizio Civile

Esaminati i report di risultato prodotti da ciascuna area organizzativa in merito, si ravvisa la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato.

L'Organismo di Valutazione autorizza le posizioni organizzative alla valutazione dei singoli dipendenti al fine di verificare il grado di coinvolgimento e impegno individuale sugli obiettivi raggiunti.

6. 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.

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. come da schede allegate (**All. n. 1**);
- acquisite le autovalutazioni delle P.O.;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto ed in relazione all'effettivo periodo di incarico.

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%
≥90%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	10%
≥90%	85%

7. 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 51% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 49% dalla valutazione sui comportamenti.

Per quanto riguarda il Dr. Pietrantonio Di Monte, titolare della convenzione di segreteria tra i Comuni di Almese e None, l'Organismo di Valutazione, sentito il Sindaco di Almese in merito agli elementi oggetto di valutazione, esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 per il Segretario, e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo come definito da atti della Giunta Comunale.

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

L'Organismo di Valutazione