

**NUCLEO di VALUTAZIONE**  
**Comune di Santhià**

UFF./SERV. P. U. ....

AMM. NE *S. Sindaco* .....  
IL SEGRETARIO COMUNALE

Alla cortese attenzione del Sindaco, Angelo CAPPUCCIO

Santhià, 18 Ottobre 2013

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2012.**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organo di valutazione si è riunito sotto la presidenza del segretario generale dott. Carlo CONSOLANDI, il quale ha preso servizio presso l'Ente in data 27/07/2011. L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato in data 19/10/2011.

L'Organo di valutazione 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 dei Dirigenti/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.**

Nel secondo anno di attuazione del ciclo di gestione della performance, è stato concordato tra l'O.I.V. e l'Amministrazione che il processo valutativo avvenisse sulla base di assegnazione di obiettivi legati allo svolgimento dell'attività istituzionale, oltre alcuni obiettivi strategici previsti nel Programma di Governo della nuova Amministrazione; il documento preso in esame per la valutazione risulta essere il Piano Performance approvato con delibera di G.C. n. 80 del 2.5.2012. Tale documento è ritenuto dall'O.I.V. coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato seppure in via minimale, nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione utilizzata è stata approvata con delibera di G.C. n.146 del 01/12/2011 e di seguito se ne rammenta l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano performance: l'O.I.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del DLgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi;
- 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 prima assegnazione degli obiettivi il nucleo non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano Performance: l'Organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate dal Segretario per le proprie P.O. e da queste per i propri collaboratori.

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 all'integrità**

È stato predisposto un Piano triennale della Trasparenza e dell'integrità approvato con delibera di G.C. il 2/05/2012; 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 allega alla presente relazione (**All. n.2**). Si rammenta che con l'entrata in vigore del decreto 33/2013 l'Ente è tenuto a una serie di adempimenti in tema di trasparenza che l'Organismo di Valutazione dovrà accertare e attestare.

## **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 ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti e/o P.O. 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. quattro fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dall'O.I.V. definiscono il premio da corrispondere a ciascuna posizione organizzativa.

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

<b>Ambito E</b>	<b>Ambito D</b>	<b>Ambito C</b>	<b>Ambito B</b>	<b>Ambito A</b>
Inferiore al 60%	tra 60% e 69,99%.	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99.	Oltre 90

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino a 69,99%.

L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Per l'anno 2012 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (max 15% dell'indennità di posizione per l'attribuzione del budget iniziale) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato del processo/obiettivo nonché all'esito finale delle singole valutazioni fatta salva la ambito A che percepisce il 100% del risultato.

Ciò premesso, l'Organismo di Valutazione:

– effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n. 3 e 4**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese dall'unica P.O. per l'anno 2012 e pertanto propone l'erogazione delle relative retribuzioni di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

Felicina COMOGLIO                      88,71%

#### **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.

L'O.V., da cui si assenta il Segretario, ha provveduto a valutare il medesimo, dott. Carlo CONSOLANDI;

- sentito il Vicesindaco, Sig.ra Angela ARIOTTI;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata **(All. n.4)**;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2012 dal Segretario che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 89,57/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura proporzionale al punteggio riportato rispetto all'importo massimo attribuibile.

Il nucleo dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, (escluse le schede di valutazione) sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

**L'Organismo di Valutazione**

Dott. Carlo CONSOLANDI

Dott. Marco SURIANI

Dott. Gilberto AMBOTTA