

**ORGANISMO MONOCRATICO di VALUTAZIONE**  
**Comune di NONE**

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 12 Giugno 2020

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo 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 prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa.
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 2019-2021 adottato con Deliberazione di Giunta, è 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'Ente con Deliberazione di Giunta n. 122 del 12/12/2011 è stata attuata come previsto:

- Verifica degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi .
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.V. ha attribuito un peso di

importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

- Assegnazione obiettivi ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha trasferito ai propri collaboratori le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi ai fini della successiva consegna delle schede di valutazione.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance predisposto dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.1.1 e All. 1.2.**) dal quale emerge:
  - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali (centri di costo);
  - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati (obiettivi gestionali strategici e di sviluppo).
- Valutazione conclusiva: l'O.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle PO.

## **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 2019. 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 dei controlli successivi di regolarità amministrativa**

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 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 performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO 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 cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l' O.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
  - sentito il Sindaco, Sig.ra Loredana Emma Brussino, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
  - effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO;
- esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto .

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

**DIPENDENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 59%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	48%
≥95%	62%

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 59%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	14%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	86%

**5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale**

Secondo la metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla performance di area gestita o dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti professionali e manageriali.

Il Nucleo di Valutazione:

- valutato il grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti;
- sentito il Sindaco, Sig.ra Loredana Emma Brussino che, facendosi portavoce dei componenti dell'intera Giunta, esprime il massimo apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dai Segretari Comunali che si sono succeduti nel corso del 2019;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come esplicitato nelle schede di valutazione consegnate agli interessati;

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dalla Dr.ssa Giuseppa Di Raimondo e dal Dr. Pietrantonio Di Monte, che si sono avvicinati nel corso dell'anno 2019 nello svolgimento della funzione di Segretario Comunale presso il Comune di None

e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo il punteggio rispettivamente conseguito e il periodo di attività svolta presso il comune.

L'O.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

**L'Organismo di Valutazione Monocratico**

DR.SSA ALFIERO GISELLA

