

**Nucleo di Valutazione  
Comune di Piraino**

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Piraino, 25 Marzo 2014

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2012.**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 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. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

In questo primo anno di sperimentazione il Comune di Piraino si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 275/2012, 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 tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alle difficoltà incontrata dal comune di Piraino, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che sono intervenuti a decorrere dal 2011.

Il sistema di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 276/2012 sinteticamente prevede:

- Verifica da parte del Nucleo di Valutazione del grado di allineamento degli obiettivi individuati dall'organo politico dell'ente alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009;
- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, procede alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità);

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: il N.V. attribuisce un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale e consegna a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO consegna 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.
- Consuntivazione del Piano della Performance.
- Valutazione conclusiva: il N.V. esamina le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed esprime la propria valutazione nei confronti delle PO.

In questo primo anno di applicazione del nuovo sistema, considerata la data di assegnazione degli obiettivi, il N.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi e relativamente alla consuntivazione del Piano della Performance il N.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dal N.V. che li ha condivisi con i responsabili di P.O. e nel corso dei prossimi mesi, è opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali, il grado di condivisione e consapevolezza del Sistema di valutazione affinché l'intero processo venga attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, concetti ancora non del tutto fatti propri dalla struttura.

## **2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità**

Pur non avendo l'Ente nel corso del 2012 adottato un Piano della Trasparenza e dell'integrità, è presente sul sito istituzionale dell'Ente la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" che è stata progressivamente alimentata ed oggi le informazioni contenute sono anche accessibili dalla sezione "Amministrazione Trasparente" la cui struttura è conforme ai contenuti del D. lgs 33/2013. Tale sezione, a cui si accede con facilità, è tuttora in fase di implementazione e il Nucleo ha effettuato le attestazioni previste dalle delibere CIVIT nn. 71 e 77 del 2013.

## **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 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 livelli di punteggio e, secondo i criteri contrattati dall'ente, sono stati definiti i premi da corrispondere a ciascun dipendente.

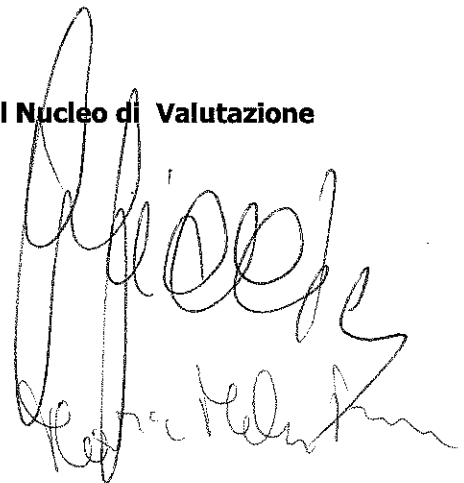
Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale e il Sindaco in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede di valutazioni

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2012 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

**Il Nucleo di Valutazione**

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be the signature of a representative of the Valuation Core. The signature is written in a cursive, somewhat illegible style.