

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
Comune di Lombardore

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Lombardore, 15 Marzo 2023

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo Indipendente 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 interni
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 è stato adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.I.V. con verbale n. 1 dell' 8 Giugno 2022, 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 metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 115 del 17/10/2011 è stata attuata come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.I.V., 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 pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.I.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha dato a ciascuno dei propri collaboratori le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: il N.I.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi: il N.I.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa e dal Segretario Comunale (**All.n.1**) dai quali emerge:
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.I.V. ha esaminato le valutazioni 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 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 2022. 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 interni

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 i controlli previsti in concomitanza con la predisposizione di ciascuna delibera e determina.

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.n.2)**

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, il N.I.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna Posizione Organizzativa, esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 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.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 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%	0%
≥95%	100%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Considerato che:

1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa, per l'annualità 2022, viene nominato il Sindaco, in qualità di Presidente del Nucleo, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l'indennità di risultato, viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. viene fissata la seguente modalità di l'attribuzione della premialità:

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

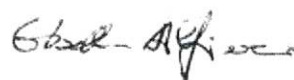
Secondo la metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

Il N.V., effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dal Segretario Dott.ssa Mariateresa Palazzo, che ha conseguito una percentuale di risultato pari a 100% e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo la graduazione di cui sopra.

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

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

F.to Dr.ssa Gisella Alfiero



RESPONSABILE		campi a cura del responsabile										campi a cura del NIV					
numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	RISULTATO ATTESO	PERSONALE COINVOLTO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO						
									698	%	698						
Tutti	LOTTA ALLA CORRUZIONE - ATTUAZIONE OBIETTIVI PRIORITY INDICATI NEL P.T.P.C. e Aggiornamento costante dell'Amministrazione Trasparente	P	Rispetto delle previsioni	Tutti i dipendenti	A	A	A	B	75	100%	75						
Luciana Mellano	Gestione della CUC: 1) Prequalificazione della Centrale Unica di Committenza: procedure ANAC in vista di successiva qualificazione art. 38 D.L. 50/2016 2) Potenziamiento attività per la gestione dei bandi PNRR assegnati proseguimento dei servizi sociali.	P	1) Entro il 31/07/2022 2) Relazione del responsabile del servizio		A	A	A	B	75	100%	75						
Luciana Mellano	1) "Servizio prelievi, sportello prenotazioni e scarico referti medici"; servizio di ritiro e consegna referti medici; 2) Distribuzione pacco indigenti (come da convenzione con il Banco Opere di Carità).	S	Relazione del responsabile del servizio	Operai Camerlo Romina	A	M	A	M	150	100%	150						
Luciana Mellano	Gestione del SUAP comunale	P			A	M	A	B	50	100%	50						
Luciana Mellano	Potenziamiento arredo urbano: panchine, pensiline, fermate scuolabus, transenne e cartellonistica	P	Entro il 30/09/2022 secondo le indicazioni del responsabile del servizio	Operai	A	M	A	B	50	100%	50						
Luciana Mellano	Completamento tinteggiatura immobili comunali: palazzo comunale, cimitero	P	Entro il 31/12/2022 secondo le indicazioni del responsabile del servizio	Operai	M	M	M	B	18	100%	18						
Carlo Mura	Gestione delle attività che afferiscono al servizio di vigilanza associato	P	Relazione del responsabile del servizio	Mussari Salvatore	A	M	A	B	50	100%	50						
SECRETARIO	Proseguimento/completamento dell'informatizzazione della gestione cimiteriale su programma TOMBAL	P	Caricamento di almeno 50 loculi del Lotto n.9 e ultimazione caricamento concessioni cimiteriali relative ai Lotti 10-11-12	Romina Camerlo	A	M	M	B	30	100%	30						
Elvina Fantino	Predisposizione atti per affidamento servizio di Tesoreria Comunale	P	entro il 31.12.2022		A	M	M	B	30	100%	30						
SECRETARIO	Procedure per attivazione mobilità per copertura posizione in ragioneria	P	Attivazione mobilità da giugno 2022	Desimone Carmela	A	M	A	B	50	100%	50						
SECRETARIO	Accertamenti per recupero morosità servizi scolastici (anni 2021-2022)	P		Desimone Carmela	A	M	M	M	90	100%	90						

campi a cura del responsabile		campi a cura del NIV										
RESPONSABILE	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	RISULTATO ATTESO	PERSONALE COINVOLTO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
SEGRETARIO	12	Supporto al responsabile del servizio nella gestione giuridica del personale.	P	Costituzione del fondo incentivante e predisposizione atti correlati.	Desimone Carmela	A	M	M	B	698	100%	30
										698	%	698