NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di BUSANO

Comune di BUSANO
Arr il 18 LUG. 2016
N. Prot. 1849
Cat.
Risposto il

Alla cortese attenzione del Sindaco, Giambattistino CHIONO

Busano, 18 Luglio 2016

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2015

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
3. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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

L'Ente si è dotato di un Piano degli obiettivi adottato con Deliberazione di Giunta n. 61 del 08/10/2015 e validato contestualmente dal NUCLEO in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.5 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 preintesa del 29/02/2012 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il NUCLEO, 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.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il NUCLEO 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 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 assegnazione degli obiettivi, l'NUCLEO non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il NUCLEO ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il NUCLEO ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

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.
Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dal NUCLEO che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva.

2. 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 pieno 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 quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.
Ciò premesso, il NUCLEO:

- sentito il Segretario Comunale, Dott. PUGLIESE, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate (**All. n.3**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2015 dai due 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 COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 100%	100%

3. 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.

Il NUCLEO da cui si assenta il Segretario,

- sentito il Sindaco, Sig. Giambattistino CHIONO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata (**All. n.4**)

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2015 dal Segretario Dott. Carmelo PUGLIESE, che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo indicato nel contratto dei segretari.

Il Nucleo dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato piano delle performance, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione