

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Omegna

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Omegna, 2 Ottobre 2015

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014.

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. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa
4. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti

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

Con Deliberazione di Giunta n° 83 del 26 Giugno 2014, il Piano delle Performance è stato adottato dall'Ente e validato dal Nucleo di Valutazione come risulta dal verbale n.1 del 30 luglio 2014 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. 121 dell' 8 Ottobre 2012 è stata attuata come previsto.

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 2014. 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. A tal proposito si rinvia all'attestazione prodotta da questo stesso organismo ai sensi della Delibera ANAC n.148/2014.

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 provveduto ad effettuare le sessioni di controllo previste dal regolamento dei controlli interni, con esito complessivamente positivo come si evince dai verbali prodotti dal Segretario Comunale e trasmessi all'Organismo di Valutazione.

4. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti

Il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance **(All.n.1)** dal quale emerge:

- 1) il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
- 2) il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi strategici assegnati.

Valutata 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 grado di raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità **(All.n.2)**.

Si ribadisce la necessità di verificare gli indicatori di performance che non sempre sono stati costruiti correttamente e il cui esito talvolta pregiudica il senso stesso dell'analisi.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi dirigenti 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.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascun dirigente a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco, Dr.ssa Maria Adelaide Mellano e l'assessore al personale Dr. Andrea Arena , in merito ai comportamenti manageriali agiti da ciascun dirigente;

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti manageriali, attraverso le schede di valutazione esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dai Dirigenti 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:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	11%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	40%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	39%
≥95%	10%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	20%
≥95%	80%

DIRIGENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	50%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	50%
≥95%	%

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

Il Nucleo di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA

