

corresponsione della retribuzione di risultato proporzionale alla percentuale riportata e commisurata alla quota parte di spettanza del Comune di Luserna S.G. per il periodo di servizio presso l'ente.

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



Il Nucleo Indipendente di Valutazione

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
Comune di Luserna San Giovanni

Alla cortese attenzione del Sindaco, Arch. Duilio CANALE

Cervere, 12 aprile 2018

Comune di Luserna San Giovanni
Data 17/04/2018 N. Prot. 0006593 / 2018

Tit. III Cl. 13 Fasc. 00



Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il N.V. relazione 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 di valutazione del Segretario Comunale

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

Per il 2017 l'Ente si è dotato di un Piano degli Obiettivi, adottato con Deliberazione di Giunta n. 88 del 15/06/2016 e validato dal N.V. con proprio verbale contestuale in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione per le P.O. è stata adottata dal N.V. con proprio verbale n. 2 del 12/07/2013, mentre per il restante personale il sistema di valutazione vigente è stato approvato con C.C.D.I. del 21/05/2013; è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- 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, ha proceduto alla loro validazione.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.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 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, il N.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1-costituisce parte integrante**) da cui emerge il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi strategici assegnati,
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed 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.

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 ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dalle P.O. 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 le fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dal Nucleo, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente. In particolare:

- a) Un punteggio inferiore a 70% non determina erogazione del premio di risultato;
- b) Un punteggio tra 70% e 100% determina l'erogazione di un'indennità di risultato direttamente proporzionale al punteggio ottenuto;



Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, dott. Mana, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O.;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate (**All. n.2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative retribuzioni di risultato secondo la percentuale di punteggio attribuita e la presenza in servizio durante l'anno.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti dalle P.O. e dai restanti dipendenti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 90%	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	0%

DIPENDENTI

VALUTAZIONE FINALE	%
< 7	17%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 7 E 9	47%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 9 E 10	36%

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 N.V., da cui si assenta il Segretario in carica, per l'anno 2017 ha provveduto a valutare il Segretario Comunale, dott. Paolo MANA

- sentito il Sindaco Duilio CANALE;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata (**All. n.3**)

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dal Segretario che ha conseguito un punteggio superiore a 90/100 e pertanto propone la