

## **NUCLEO di VALUTAZIONE**

### **Comune di Germagnano**

Alla cortese attenzione del Sindaco, Mantini Mirella

Germagnano, 15 febbraio 2023

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 e dal D.lgs. 74/2017 per gli Enti Locali, l'Organismo di valutazione in data odierna 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. Assolvimento adempimenti legge 190/12
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

Per l'anno 2022 l'Ente ha adottato un Piano degli Obiettivi e delle Performance, con atto n. 77 del 04/10/2022 e validato dall'Organismo di Valutazione, 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 proposta dall'Organismo di Valutazione è stata recepita dall'Ente con è stata introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Verifica degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'Organismo ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: vista la tardiva approvazione del Piano delle Performance, l'Organismo non ha ritenuto opportuno effettuare un monitoraggio intermedio
- Consuntivazione del Piano degli Performance Anno 2022: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.

- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione 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. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità**

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibera n. 201/2022 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Le contenute dimensioni del Comune di Grosso, come sovente accade per i piccoli Enti, favoriscono un contatto diretto tra amministrazione e cittadini e facilitano un continuo scambio di informazione in merito all'andamento della gestione dei servizi offerti dall'Ente.

## **3. Assolvimento adempimenti legge 190/12**

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'adozione dell'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione adottato con delibera di Giunta Comunale n 25 del 26/4/2022.

## **4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative**

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa, ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica 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 cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo di Valutazione:

- viste le valutazioni espresse dalla posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. Mario Guglielmo, 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.2** )

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dei titolari di Posizione Organizzative e propone l'erogazione della relativa 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:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 50%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 50% E 64,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	100%



**DIPENDENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	0%
< 60%	0%
TRA 61% E 100%	Effettivo raggiungimento del risultato ottenuto.

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

**Nucleo di Valutazione****Dott. Eligio Alasonatti****Dott.ssa Valeria Alasonatti**