

**ORGANISMO di VALUTAZIONE**  
**Comune di Lamporo**

**Verbale n.1/2015**

Lamporo, 15 giugno 2015

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 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. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
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.**

Per l'anno 2014 l'Amministrazione Comunale ha adottato il Piano degli Obiettivi di Performance organizzativa e strategica con Deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 03/12/2014 e validato dall'Organismo di Valutazione, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance organizzativa 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 adottata dall'Organismo Indipendente di Valutazione e recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 02/07/2014 è stata introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi strategici per l'anno 2014: l'Organismo di Valutazione ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Consuntivazione degli obiettivi strategici Anno 2014: l'Organismo di Valutazione ha esaminato il Report prodotto dai titolari di Posizione Organizzativa in relazione agli obiettivi strategici, da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi **(All.n.1)**.

- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato la proposta di valutazione dei comportamenti organizzativi della Posizione Organizzativa effettuata dal Segretario Comunale ed ha infine 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 adempiuto a quanto previsto nelle Delibere n. 148/2014 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione delle griglie della trasparenza e le relative attestazioni, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

## **3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12**

L'ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare con cadenza semestrale il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione da cui non si evincono particolari criticità.

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

Esaminati i risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi strategici 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 valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. 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 per le P.O. e i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo:

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All.n.2**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di

risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto da atti dell'Amministrazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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%	100%
≥95%	0%

**5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale**

Si dà atto che la valutazione che segue è stata fatta previo allontanamento del Segretario Comunale dott. Corrado Celocco, in quanto direttamente coinvolto. I contenuti della valutazione si riferiscono sia alle attività come Responsabile del Servizio Affari Generali (valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione), sia alle attività di Segretario Comunale ex art. 97 del 267/2000, che dal 2013 è stata integrata rispetto alle specificità del suo ruolo come Responsabile della Trasparenza, dei Controlli Interni ed in materia di Anticorruzione (valutazione effettuata dalla Giunta Comunale). La valutazione complessiva delle succitate attività è evidenziata nella scheda allegata (**All.n.3**).

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

**L'Organismo di Valutazione**



Ing. Anna Terzuolo

---