

**NUCLEO di VALUTAZIONE**  
**Comune di Arona**

Alla c.a. del Sindaco, dott. Federico MONTI

Arona, 29 maggio 2023

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'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. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
4. 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 2022, adottato con Deliberazione di Giunta n. 199 del 07/12/2022, preventivamente sottoposti al N.V. in conformità a quanto stabilito dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e ritenuti adeguati nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione proposta dal N.V., approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 25/01/2021, è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio. La nuova metodologia di valutazione viene utilizzata per tutti i dipendenti dell'Ente, sia P.O. che dipendenti.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'N.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi di performance;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione ai Dirigenti e alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'N.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascun Dirigente e a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni Dirigente e/o 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'N.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'N.V. ha esaminato i report prodotti dai Dirigenti e dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun Dirigente e/o da ciascuna P.O. per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti dei Dirigenti e delle P.O.

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 nella 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.

Per quanto riguarda l'anno 2023, la Delibera n. 2023/2023 di ANAC relativa all'Attestazione degli OIV in materia di trasparenza prevede la scadenza al 30 giugno 2023.

## **3. 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 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 quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascun Dirigente e da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco, dott. Federico Monti, e il Segretario Generale, Dott. Agostino Carmeni, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascun Dirigente;
- sentito ciascun Dirigente in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascun Dirigente e per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n.2 e n. 3**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dai Dirigenti e dai 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.

**DIRIGENTI:**

<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 100%	100%

**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 100%	100%

#### **4. 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 51% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance in relazione agli obiettivi e per il restante 49% dalla valutazione sui comportamenti.

Effettuata, in collaborazione con il Sindaco, la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata (**All. n.4**), il Nucleo di Valutazione esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dal Segretario Dott. Agostino Carmeni, che ha conseguito un punteggio complessivo superiore al 95%, pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

L'N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati relativi al piano performance, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

**Il Nucleo di Valutazione**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anna De Santis', is centered below the text 'Il Nucleo di Valutazione'.