

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Comune di Rueglio

Alla cortese attenzione del Sindaco
Gabriella Laffaille

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2021

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. Assolvimento adempimenti legge 190/12
4. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

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

Anche per il 2021 l'Ente si è dotato di un Piano degli Obiettivi e delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 31 del 27/04/2021. Il documento è 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 adottata dall'Organismo di Valutazione e recepita dall'Ente è stata utilizzata come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai Responsabili di Servizio (**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 P.O. per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Posizioni Organizzative

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. 141/2019 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 del Comune nell'apposita sezione.

Per quanto riguarda l'anno 2021, l'Ente ha completamente adempiuto a quanto previsto nella Delibera n. 294/2021 di ANAC (Attestazione degli OIV in materia di trasparenza) entro la data prevista del 30/06/2021.

3. Assolvimento adempimenti legge 190/12

Il Comune ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso la conferma del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, adottato con delibera di Giunta Comunale n. 10 del 16/2/2021.

4. 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 per l'anno 2021 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione.

5. 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 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 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 da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati
- sentita la Segretaria Comunale, dott.ssa Mariateresa Palazzo, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O.
- 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 2021 dai 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.

6. 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.

L' O.I.V.:

- sentito il Sindaco, dott.ssa Gabriella Laffaille, che esprime apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dalla Segretaria;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2021 dalla Segretaria dott.sa Mariateresa Palazzo, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 98,86/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura definita dall'Amministrazione.

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

Rueglio, 29 giugno 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott.ssa Serena Lombardi



SERENA LOMBARDI