

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di VICO CANAVESE

Alla cortese attenzione del Sindaco, Giuseppe GAIDO

Valchiusa, 07/02/2020

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'O.d.V. relaziona sui seguenti temi:

- Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
- Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa
- 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 delle Performance per l'anno 2019 adottato con Deliberazione di Giunta n. 35 del 18/10/2019 e validato dall'O.d.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 adottata dal Comune di Valchiusa con Deliberazione di Giunta n. 36 del 18/10/2019 ha previsto i seguenti passaggi:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.D.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi,
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.d.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: la 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'O.d.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.d.V. ha esaminato il report prodotto dal titolare di Posizione Organizzativa (**All. n. 1a e 1b**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati, nei casi di scostamento sono state prodotte le motivazioni che non hanno permesso di conseguire gli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'O.d.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 della Posizione Organizzativa

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, 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 definiscono il premio da corrispondere alla P.O.

Ciò premesso, l'O.d.V.:

- viste le valutazioni espresse dalla posizione organizzativa sui collaboratori assegnati;
- sentiti il Sindaco e l'Assessore al Personale in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalla P.O.;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la PO come da scheda allegata (**All. n.2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dal titolare di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e in coerenza con la succitata Metodologia di Valutazione adottata dall'Ente presso il Comune di Valchiusa.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70,00%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70,00% e 94,99%	100%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95,00% e 100,00%	0%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70,00%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70,00% e 94,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95,00% e 100,00%	100%

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.

L'Organismo di Valutazione, sentito il Sindaco e l'Assessore al Personale, nonché contattato il Commissario Prefettizio per il periodo di gestione commissariale del Comune di Valchiusa e da lui ricevuta comunicazione relativa alla valutazione del Segretario Comunale (**All. 3**), ed effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da schede allegate (**All. n.4**), esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dal Segretario Dott. Corrado CELLOCCO, che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100, pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

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

**L'Organismo di Valutazione
Ing. Anna Terzuolo**

