

**ORGANISMO di VALUTAZIONE**  
**Comune di Vialfrè**

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta  
Comunale

Torino, 30 marzo 2019

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2018**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 così come modificato e integrato dal D.lgs 74/2017 per gli Enti Locali, l'O.V. relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

L'Ente si è dotato del Piano delle Performance adottato con Deliberazione di Giunta n. 29 del 29/10/2018 e validato contestualmente dall'O.V, 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 O.V. per le sole P.O. è stata aggiornata alla luce della nuova legislazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 29.12.2018, per cui di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V. verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, e ha proceduto alla validazione del piano.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.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: ogni 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.

- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.V. ha esaminato i report prodotti dal titolare di Posizione Organizzativa da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'O.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 la valutazione 2018 sconta l'entrata in vigore al 21/05 del nuovo CCNL FUNZIONI LOCALI che innova nella procedura di erogazione della retribuzione di risultato. Tuttavia l'ente si è avvalso della facoltà di proroga delle posizioni organizzative per un anno dall'entrata in vigore del CCNL.

In attesa di definire il processo di individuazione delle nuove P.O. si è ritenuto di corrispondere l'indennità di risultato secondo i criteri e le pesature pre-vigenti rispetto al nuovo CCNL.

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

Ciò premesso, l'O.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. Luca FASCIO in merito ai comportamenti organizzativi agiti dall'unica PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la P.O. come da schede allegate (**All. n.1**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dall'unico titolare di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative

indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto che per l'anno 2018 corrispondono al massimo della retribuzione di risultato.

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 100%	100%

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

**L'Organismo di Valutazione**

