

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Vialfrè
Città Metropolitana di Torino

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta
Comunale

Vialfrè, 02 marzo 2020

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019

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. 07 del 28/01/2019 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.

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 il raggiungimento 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 pari al 60% e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi pari al 40%.

Il sistema prevede quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dall'ente, 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 2019 dall'unico titolare di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione della relativa indennità secondo il punteggio ottenuto che essendo superiore al 95% corrisponde al massimo della retribuzione di risultato.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 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%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95% 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

