

**ORGANISMO di VALUTAZIONE ASSOCIATO**  
**Comune di Baldissero**

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta  
Comunale

Baldissero C.se, 22 Giugno 2017

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 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
3. 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 essendo un Ente di piccola dimensione non è tenuto alla predisposizione del P.E.G. tuttavia ha approvato il Piano degli indicatori di Performance con deliberazione di G.C. n. 40 del 28/12/2016, pertanto si è proceduto a una valutazione degli obiettivi assegnati in quanto ritenuti 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 tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal comune di Baldissero, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti nel corso dell'anno 2016.

La metodologia di valutazione adottata dalla G.C. con deliberazione n. 34 del 14/12/2016 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance:  
l'Organismo di valutazione 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.

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, l'O.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.

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

Ciò premesso, l'O.V.:

- sentito il Segretario Comunale, Dott. Giachino in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- 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 2016 dai due titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto nella misura massima del 25%.

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 100%	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'O.V. per l'anno 2016 ha provveduto a valutare il Segretario, dott. Claudio GIACHINO,

- sentito il Sindaco, Sig. Luigi FERRERO VERCELLI;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata

**(All. n.3)**

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal Segretario che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

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

**L'Organismo di Valutazione**

