COMUNE DI BALDISSERO CANAVESE - Prot 0001446 del 07/07/2020 Tit I Cl Fasc

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE

Comune di Baldissero Canavese

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta Comunale

Torino, 12 Giugno 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.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.

L'O.V. per poter procedere alla relazione conclusiva si riunisce in teleconferenza, nel rispetto delle disposizioni del DL 18 del 17 marzo 2020 in materia di contenimento dal contagio del virus Covid-19, in particolare dell'art. 87.

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 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 c.se, 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.

Di seguito si sintetizza l'iter e l'attuazione.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano degli obiettivi: 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 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 il raggiungimento 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 pesata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e/o l'apporto qualitativo per il raggiungimento degli stessi (51%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi/professionali (49%).

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna Posizione Organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in funzione di quanto previsto negli atti dell'Amministrazione.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	0%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 100%	100%

IPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
<60%	
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% e 69,99	100%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 100%	0%

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 51% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 49% dalla valutazione sui comportamenti.

L'O.V. per l'anno 2019 ha provveduto a valutare il Segretario, dott. Claudio GIACHINO,

- sentito il Sindaco;
- 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 2019 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