

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE

Comune di Bobbio Pellice

Città Metropolitana di Torino

Alla cortese attenzione del Sindaco, Mauro VIGNOLA

20 maggio 2023

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2022

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i. per gli Enti Locali, l'Organismo Associato di valutazione in data odierna 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 della Posizione Organizzativa

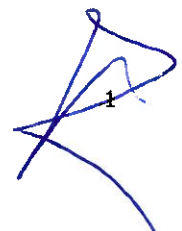
1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 79 del 10/11/2022, è stato validato dall' O.V. con il verbale n. 2/2022 è stato ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione proposta dall'Organismo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, recepita dall'Ente ufficialmente con propria Deliberazione di Giunta, è stata aggiornata alla luce del D.Lgs 74/2017 per cui di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio

Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- 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, ha proceduto alla loro validazione
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai responsabili di Area (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati



- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun responsabile per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti della PO.

2. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa 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 ai fini della corresponsione delle premialità. **(All. 2)**

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 fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati (60%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi (40%).

Il sistema prevede per le P.O. e i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo:

- viste le valutazioni espresse da ciascun responsabile per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la P.O. a seguito di opportuno confronto con il Segretario Comunale in carica;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 per i due titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

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
≥95%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	50%
≥90%	50%

Per quanto concerne la ripartizione del salario accessorio legato alle performance individuali e organizzative occorre tener conto dei criteri stabiliti all'interno del contratto decentrato integrativo parte normativa stipulato per il triennio 2019/21.

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati relativi al grado di raggiungimento dei risultati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne piena visibilità.

L'Organismo Associato di Valutazione

Kangwini



ORGANISMO ASSOCIATO DI VALUTAZIONE

**Comune di Bobbio Pellice
Città Metropolitana di Torino**

Verbale n. 2/2022

Il giorno 11 Novembre 2022, il Nucleo di Valutazione così composto

Marco SURIANI	Presidente
Matina Dott. Emanuele	Componente

ha proceduto come segue:

1. Validazione e pesatura obiettivi del Piano delle Performance anno 2022

Esaminato il Piano Performance 2022 approvato con deliberazione di G.C. n. 79 del 10.11.2022, L' O.a.d.V. procede alla pesatura degli obiettivi assegnati, che sono stati così articolati:

- **Obiettivi gestionali di miglioramento, strategici e di sviluppo:** rappresentano le finalità perseguite con particolare interesse dall'Amministrazione Comunale, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.

L' O.a.d.V. attesta che tali obiettivi sono gli unici su cui, a seguito di certificazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della indennità di risultato per gli incaricati di Posizione Organizzativa e della produttività per i restanti dipendenti.

Si evidenzia che, nel predisporre il Fondo Incentivante, si dovrà tener conto che l'inserimento di eventuali somme variabili, ai sensi dell'art. 15 commi 2 siano:

1. destinate effettivamente al finanziamento della produttività, ovvero correlate alla performance come sopra specificato;
2. accertate nelle disponibilità di bilancio da parte del collegio dei revisori;
3. comunicate all' O.a.d.V. per le attestazioni di propria competenza.

2. Pubblicazione

L' O.a.d.V. invita il servizio competente a pubblicare sul Sito Istituzionale il Piano delle Performance 2022 e il presente verbale.

3. Incontro con i responsabili di servizio

L' O.a.d.V. dà atto di aver incontrato i responsabili di servizio al fine di illustrare la pesatura degli obiettivi e la correlazione con la premialità degli stessi e con la produttività dei dipendenti.

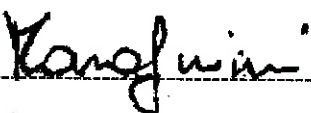
Affida

Al segretario comunale ed ai responsabili dei servizi il compito di fornire:

- il report finale atto all'utilizzo sia della valutazione delle Posizioni Organizzative che alla certificazione di cui all'art. 37 del CCNL del 22/1/2004.

L' Organismo Associato di Valutazione

Presidente



Componente

