COMUNE DI BOBBIO PELLICE - Prot 0002262 del 24/04/2019 Tit III Cl 6 Fasc

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE
Comune di Bobbio Pellice

Alla cortese attenzione del Sindaco

Bobbio Pellice, 3 Aprile 2019

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2018

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 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. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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, è stato validato dall' O.V. con il verbale n. 1 del 30 Maggio 2018, in quanto 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 nuova 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, ha visto la sua completa attuazione per l'intera organizzazione. 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 settore (**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. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione a sull' attuazione della trasparenza.
La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al proprio regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare i controlli previsti, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dal verbale prodotto dal Segretario Comunale.

4. 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 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 e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.
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 per i dipendenti assegnati a ciascuna area organizzativa;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la P.O. a seguito di opportuno confronto con il Sindaco ;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dal titolare 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 COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 94,99%	0
≥95%	100

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 69,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	17%
≥90%	83%

5. 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.

Viene fissata la percentuale minima del 70% che dovrà essere ottenuta dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato; il premio sarà attribuito secondo le seguenti fasce di merito:

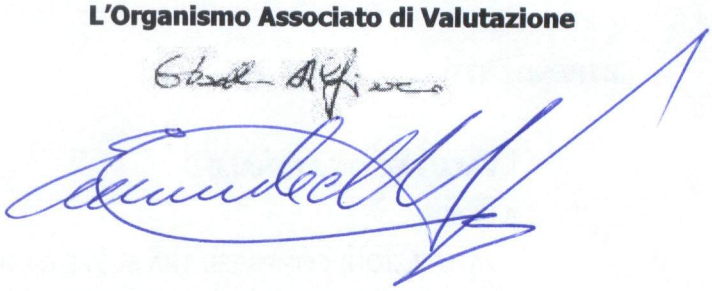
VALUTAZIONE FINALE	**INDENNITA' DI RISULTATO**
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

COMUNE DI BOBBIO PELLICE - Prot 0002262 del 24/04/2019 Tit III Cl 6 Fasc

L'Organismo di Valutazione:

- sentito il Sindaco in merito all'operato e alla professionalità espressa dal Segretario Comunale nel corso del 2018,
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi,

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese dal Dr. Abbate Maurizio nel corso dell'anno 2018 nello svolgimento della funzione di Segretario Comunale presso il Comune e pertanto dispone che si predisponga il decreto di liquidazione sulla base del punteggio risultante dalla scheda di valutazione.

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

L'Organismo Associato di Valutazione