

**ORGANISMO di VALUTAZIONE ASSOCIATO**  
**Comune di Pollone**

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta  
Comunale

Tollegno, 15 Giugno 2018

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017**

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 si è dotato del Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 42 del 25/05/2017 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. con proprio verbale n. 2 del 7/12/2011 è stata introdotta come previsto e 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.
- 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, 2, 3, 4 e 5**) 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.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dall'O.V. che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva.

## **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 quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, 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. Fontanella 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. 6** )

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dai tre 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.

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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%

**DIPENDENTI**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	40%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	60%

**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. Inoltre, il Comune capofila della convenzione di Segreteria propone la valutazione annuale del Segretario per tutti i Comuni aderenti alla convenzione.

L'O.V. per l'anno 2017 ha provveduto a valutare il Segretario, dott. Franco FONTANELLA, presso il Comune di Vallemosso, capofila della convenzione di Segreteria e:

- sentito il Sindaco, Sig. Vincenzo FERRARIS, in merito alla valutazione espressa dal Comune di Vallemosso sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata (**All. n.7**)

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dal Segretario che ha conseguito un punteggio complessivo pari a **97,36/100** e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

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**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Anna Scudolo". The signature is written in a cursive style with a large initial 'A'.