

**ORGANISMO di VALUTAZIONE ASSOCIATO**  
**Comune di Vigliano B.se**

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta  
Comunale

Vigliano B.se, Ottobre 2015

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014.**

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. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
4. 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 ha approvato il proprio Piano delle Performance, adottato con due distinte Deliberazioni di Giunta la n. 126 del 19/11/2014 che ha approvato gli obiettivi strategici, la n. 135 del 3/12/2014 che ha approvato gli obiettivi di processo/istituzionali; entrambi validati dall'O.V. con proprio verbale contestuale 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 tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal comune di Vigliano, 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 2014.

La metodologia di valutazione adottata dall'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 ha validato il 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-costituisce parte integrante seppure non allegato formalmente**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati, nei casi di scostamento sono state prodotte le motivazioni che sono state accolte dall'O.V. in quanto non rientranti nella disponibilità del personale.
- 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 Sindaco in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate ( **All. n.2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dai sei 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.

**DIPENDENTI:**

| <b>VALUTAZIONE FINALE</b>              | <b>%</b> |
|----------------------------------------|----------|
| < 70%                                  | 2%       |
| VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99% | 0%       |
| VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99% | 9%       |
| VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%   | 89%      |

**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%     |

**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 2014 ha provveduto a valutare i Segretari che si sono succeduti nel corso dell'anno, il dott. Franco FONTANELLA e la dott.ssa Anna GARAVOGLIA;

- sentiti entrambi i Sindaci del 2014,
- 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 2014 da ambedue i Segretari che hanno conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo, proporzionata al periodo del servizio.

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**

