

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Gabiano (AL)

Alla cortese attenzione del Sindaco Sig. Domenico Priora

Verbale n. 2/2019 dell'OIV

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2018

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo 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 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.

Per l'anno 2018 il Comune di Gabiano ha adottato gli obiettivi del Piano della Performance 2018, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 31/10/2018 e validato dall'Organismo di Valutazione, 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 dall'Organismo Indipendente di Valutazione è stata approvata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 53 del 23/07/2015 e n. 70 del 12/07/2016 ed introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio:

- Validazione e pesatura degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano degli Obiettivi Strategici Anno 2018: l'Organismo di Valutazione ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione e la pesatura degli obiettivi.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi: contestualmente alla fase precedente, l'Organismo di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale all'interno della schede di valutazione.
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi Strategici Anno 2018: l'Organismo di Valutazione ha esaminato le relazione ricevuti relative ai risultati raggiunti dai titolari di Posizione Organizzativa in riferimento al gli obiettivi del Piano della Performance 2018, da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi (**All.1, 1 bis, 1 ter e 1 quater**).

2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminate le relazioni sul risultato di ciascuna area organizzativa sulla base del Piano degli Obiettivi Strategici Anno 2018, il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla valutazione attraverso l'analisi dei risultati tangibili degli obiettivi.

È stata ravvisata una buona coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato per tutte le Aree dell'Ente e dunque, in tal senso, il NV ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della eventuale 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 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 quattro 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 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 (**All. 2**);

esprime parere complessivamente **positivo** in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dai titolari di **Posizione Organizzativa dell'Ente** e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio complessivamente ottenuto, in conformità con quanto previsto dagli atti dell'Amministrazione;

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	100%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95% E 100%	0%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	33,33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	33,33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95% E 100%	33,33%

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.

Nell'anno 2018, presso il Comune di Gabiano, hanno prestato servizio due Segretari Comunali, il dott. Casagrande ed il dott. Abbate.

L'Organismo di Valutazione, effettuata la valutazione sui risultati e recepita dal Sindaco la valutazione sui comportamenti organizzativi come da schede allegate (**All. n.3 e n.4**), esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dal Segretario Dott. Andrea Casagrande, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 97,14/100, e dal Segretario Dott. Maurizio Abbate, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 99,29/100, pertanto propone la piena corresponsione della retribuzione di risultato prevista.

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli Allegati 1, 1bis, 1ter e 1quater, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Gabiano, 11 luglio 2019

L'Organismo di Valutazione

Ing. Anna Terzuolo

