

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE

Comune di Rorà

Città Metropolitana di Torino

Alla cortese attenzione del Sindaco, Claudia BERTINAT

Torino, 25 marzo 2024

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2023

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. Proposta della valutazione annuale dei dipendenti
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.

Il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta è stato validato dall' O.V. con il verbale n. 1/2023, 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 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 dipendenti (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, alcuni obiettivi sono stati

stralciati durante l'anno per oggettiva impossibilità di attuazione non dipendente dal personale dell'ente;

- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Sindaco per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione finale.

2. Proposta della valutazione annuale

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 **(Al. 2)**

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo:

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna dipendente;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2023 dai tre dipendenti e propone l'erogazione delle relative produttività secondo il punteggio ottenuto da parametrare rispetto al fondo pro-capite. Eventuali economie saranno distribuite alle migliori valutazioni.

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

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%	0%
≥90%	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.

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 COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥90%	10% DEL MONTE SALARI

L' Organismo di Valutazione:

- valutato il grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti;
- preso atto dei giudizi espressi dal Sindaco in merito all'operato e alla professionalità dimostrata dal Segretario Comunale nel corso del 2023;

esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese dal Dr. Giovanni PORCINO nel corso dell'anno 2023 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

Marco SURIANI

