

**ORGANISMO di VALUTAZIONE**  
**Comune di Castelletto Cervo**  
**Provincia di Biella**

Alla cortese attenzione del Segretario Comunale e del Sindaco

Verbale n. 1/2019 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. 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.**

Per l'anno 2018 la Giunta Comunale ha adottato il Piano della Performance dettagliato con gli obiettivi strategici, con Deliberazione n. 34 del 26/06/2018 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 e recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 51 del 18/12/2018 è stata 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 della Performance 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 e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'Organismo di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione

- Consuntivazione del Piano della Performance Anno 2018: l'Organismo di Valutazione ha esaminato il report prodotto dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione 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.

## **2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità**

L'Ente ha approvato il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 – 2021 con delibera di Giunta n. 1 del 08/01/2019.

Il responsabile ha fornito entro la data del 31/03/2018 l'attestazione del livello di trasparenza per l'anno 2017 del sito istituzionale.

L'ente ha completamente adempiuto a quanto previsto nella Delibera n. 141/2018 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione delle griglie della trasparenza e le relative attestazioni, del livello di trasparenza per l'anno 2017. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione. Per l'anno 2018, la scadenza relativa all'attestazione di cui all'oggetto è fissata nel 31 marzo 2019 p.v.

## **3. 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.

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 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. n. 2**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2018 dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto da atti dell'Amministrazione.

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 94,99%	0%
≥95%	100%

**DIPENDENTI:**

<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 94,99%	0%
≥95%	100%

#### **4. 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'Organismo di Valutazione, 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 2018 dal Segretario Dott. Guido VELOCE, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a **96,77/100** pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato 1, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Castelletto Cervo, 12 marzo 2019

**L'Organismo di Valutazione**

Ing. Anna Terzuolo

