

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Villanova Biellese

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Verbale n. 1/2020 dell'OIV

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2019

In data odierna, in ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo di Valutazione in carica per l'anno 2019 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 2019 la Giunta Comunale ha adottato il Piano della Performance dettagliato con gli obiettivi strategici, con Deliberazione n. 33 del 15/10/2019 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. 06 del 30/01/2015 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 2019: 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 2019: l'Organismo di Valutazione ha esaminato il report prodotto dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1 e 2**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione 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, per l'anno 2018, ha completamente adempiuto a quanto previsto nella Delibera n. 141/19 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Per quanto riguarda l'anno 2019, l'applicazione della Delibera n. 213/2020 (Attestazione degli OIV in materia di trasparenza) è stata differita alla data del 30/06/2020, attraverso il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 12/03/2020 a seguito dell'emergenza COVID-19.

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 sui comportamenti organizzativi espresse dal Sindaco per ciascuna posizione organizzativa;
- effettuata la valutazione sui risultati per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n. 3**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 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:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 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%

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati n. 1 e 2, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Torino, 28 aprile 2020

L'Organismo di Valutazione

Ing. Anna Terzuolo

