

## ORGANISMO di VALUTAZIONE

### Comune di Condove

Alla cortese attenzione del Sindaco, Jacopo Suppo

Condove, 29 Luglio 2021

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020.**

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. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Assolvimento adempimenti legge 190/12
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
6. 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 si è dotato di un Piano delle Performance e di Piano dettagliato degli obiettivi adottato con Deliberazione di Giunta n. 12 del 3 febbraio 2020. Tale piano è 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.

Si riepilogano qui di seguito i passaggi seguiti:

COMUNE DI CONDOVE	
28 LUG 2021	
N.	0004527
Titolo .....	Classe .....

*ES*

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle performance: l'Organismo, 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 delle Performance: l'Organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori, contestualmente sono state analizzate le autovalutazioni delle P.O., successivamente l'Organismo ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Posizioni Organizzative.

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 adempiuto a quanto previsto nelle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021, 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.

## **3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12**

L'ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare per l'anno 2019 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione da cui non si evincono particolari criticità.

## **4. Assolvimento adempimenti legge 190/12**

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza adottato con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 15/3/2021.

## **5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative**

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa sugli obiettivi strategici e sugli obiettivi gestionali, 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.

*Ex*

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;
- acquisite le autovalutazioni delle P.O.;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dai quattro titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in funzione delle fasce riportate in tabella.

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

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>	<b>% di indennità</b>
< 70%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%	18%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	57,14%	22%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	14,29%	25%
≥95%	28,57%	25%

#### **DIPENDENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	71,43%
≥95%	28,57%

*EM*

## **6. 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.

Per quanto riguarda il Dr. Alberto Cane, titolare della convenzione di segreteria tra i Comuni di Condove, Caselette, Sant'Antonino di Susa e Villarfocchiardo, l'Organismo di Valutazione, sentito il Sindaco di Condove in merito agli elementi oggetto di valutazione, esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 per il Segretario, e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo come definito da atti della Giunta Comunale in relazione al periodo di effettivo incarico.

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

**Organismo di Valutazione**

*Eldo Milanesio*