

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE

Comune di Torre Pellice

Città Metropolitana di Torino

Alla cortese attenzione del Sindaco, Dott. Marco COGNO

1 agosto 2023

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 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.

Il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di G.C. n. 37 del 30/03/2022 è stato validato dal Nucleo di valutazione con proprio verbale n. 1 del 27.01.2023 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 in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09 è stata recepita dall'Ente ufficialmente con propria Deliberazione di Giunta n. 03 del 06/02/2021 per cui 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, che non è coincidente con quello in carica nel 2020, 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 a consuntivo
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai responsabili di Area (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati

- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun responsabile per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti della PO.

2. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa

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. **(All. 2)**

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 ciascun responsabile per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la P.O. a seguito di opportuno confronto con il Segretario comunale, dott.ssa Elisa Samuel;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dai quattro titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto nella misura massima del 16% proporzionata al periodo in servizio presso l'ente nel corso dell'anno 2022.

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%	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	33%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	75%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	21%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	74%
≥95%	0%

1. 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.

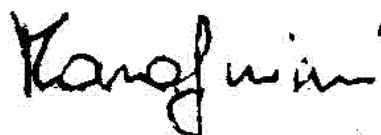
- sentito il Sindaco, Dott. Marco Cugno che, facendosi portavoce dei componenti dell'intera Giunta, esprime il massimo apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata **(All. n.3)**

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2022 dal Segretario Dott.ssa SAMUEL, che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100

e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo indicato nel contratto dei segretari.

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati relativi al grado di raggiungimento dei risultati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne piena visibilità.

L'Organismo Associato di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Kangfumi". The signature is written in a cursive, somewhat stylized script.