

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE
Unione Montana del Pinerolese

Alla cortese attenzione del Presidente, Duilio CANALE

Gennaio 2022

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020

Ai sensi della direttiva n. 2/2020 del ministro della P.A. che al punto 4 recita: "Fermo restando quanto previsto dai provvedimenti adottati in attuazione del decreto-legge n. 6 del 2020, le amministrazioni, nell'ambito delle attività indifferibili, svolgono ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento"

Considerata applicabile tale normativa alla presente riunione di Nucleo di valutazione e ritenuto possibile l'attuazione della stessa mediante collegamento da remoto si procede al suo regolare svolgimento.

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

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 Unionale n. 1 del 27/02/2020 è stato validato dall' O.V. con il verbale n. 1/2020 del marzo 2020 in quanto è stato 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 proposta dall'Organismo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, è stata recepita dall'Ente ufficialmente con propria Deliberazione di Giunta.

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 responsabili di Area (**All.n.1**) da cui emerge il 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 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 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 in carica;

esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dai due titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e per il Dirigente Tecnico commisurata al periodo in servizio presso l'Ente secondo i dettami della Convenzione.

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% |

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% |

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

L'Organismo Associato di Valutazione

