

ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
Comune di Chiaverano

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Chiaverano, 25 Luglio 2018

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l' O.I.V. 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 prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa
4. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa
5. 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 Giunta e validato dall'O.I.V. con il verbale n. 1 del 3/5/2017, 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 adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 67 del 29/6/2011 è stata attuata come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter.

) Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.I.V., 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 pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun responsabile di servizio.

) Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alla PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.I.V. ha attribuito un peso di

importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato alla P.O. la propria scheda di valutazione.

- J Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: i responsabili di servizio, hanno consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative, al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- J Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.I.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance dal quale emerge:
 - i. il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali (All.n.1);
 - ii. il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati (All.n.2);
- J Valutazione conclusiva: l'O.I.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun responsabile di servizio per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti della PO.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull' attuazione della trasparenza.

La relazione prodotta a fine anno dal Segretario Comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2017. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità..

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare le prime due sessioni di controllo previste, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dai verbali prodotti dal Segretario Comunale e trasmessi all'Organismo di Valutazione.

4. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa

Esaminati gli indicatori di performance valorizzati nelle schede di processo costituenti il Piano delle Performance 2017 e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per gran parte degli obiettivi assegnati, se ne certifica il raggiungimento, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, ai fini della corresponsione delle premialità (All. n.3).

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO 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 cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.I.V.:

- Z viste le valutazioni espresse da ciascun responsabile di servizio a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- Z sentito il Segretario Comunale, in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalla PO;
- Z effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la PO,
- Z esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dal titolare di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

VALUTAZIONE FINALE	%
Responsabile area tecnica	97,71%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% DI DIPENDENTI
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	50%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
95%	50%

5. 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.

Viene fissata la percentuale minima del 70% che dovrà essere ottenuta dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato; il premio sarà attribuito secondo le seguenti fasce di merito:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
95%	10% DEL MONTE SALARI

l'O.I.V.:

Z sentito il Sindaco che, facendosi portavoce dei componenti dell'intera Giunta, esprime il massimo apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dai Segretari Comunali che si sono succeduti nel corso del 2017;

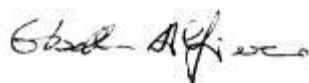
Z effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese dalla Dott.ssa Margherita Furnari e dal Dr. Giuseppe Costantino, che si sono avvicendati nel corso dell'anno 2017 nello svolgimento della funzione di Segretario Comunale presso il Comune di Chiaverano.

A conclusione del processo valutativo, l'O.V. propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo la percentuale risultante dalle rispettive schede di valutazione.

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

L'Organismo Indipendente di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gisella Alfiero". The signature is written in a cursive style with some loops and flourishes.