

## ORGANISMO COMUNALE di VALUTAZIONE

### Comune di Avigliana

Alla cortese attenzione del Sindaco, Patrizio Angelo

Avigliana, 15 Maggio 2017

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo Comunale 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. Assolvimento adempimenti legge 190/12
4. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

#### **1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.**

Anche quest'anno l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 261 del 21/11/2016, ad integrazione del Piano Esecutivo di Gestione adottato con Deliberazione di Giunta n. 137 del 20/6/2016, validato dall'Organismo Comunale di Valutazione con verbale del 18/11/2016, 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 recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 160 del 23/6/2011 è stata introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che in questo anno si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'Organismo Comunale di Valutazione, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'Organismo Comunale di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: vista la tardiva approvazione del Piano delle Performance l'Organismo Comunale di Valutazione non ha effettuato il monitoraggio intermedio
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'Organismo Comunale di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo Comunale di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed 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 all'integrità**

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibera n. 236/2017 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.

## **3. 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. 37 del 13/2/2017.

## **4. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi art. 15 c. 5**

Gli obiettivi finanziati con risorse aggiuntive ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/99 nel fondo per la contrattazione decentrata del personale per l'anno 2016 erano i seguenti:

- ✓ Re-internalizzazione riscossione diretta tributi
- ✓ Potenziamento della riscossione coattiva e del recupero crediti
- ✓ Razionalizzazione e riduzione dei costi del trasporto scolastico
- ✓ Attivazione e gestione procedure digitali, liquidazione informatica integrata nel sistema di gestione documentale
- ✓ Assistenza sportello contribuenti IMU - TASI – TARI e aggiornamento banca dati tributi
- ✓ Progetto Città Si Cura
- ✓ Revisione parcheggi fiere e mercati
- ✓ Nuovo Sito Internet comunale
- ✓ Piano particolareggiato Piazza del Popolo, PEC cb27, bonifica stradari
- ✓ Sprar - assistenza rifugiati e nuova convenzione Prefettura
- ✓ Progetto Decoro

- ✓ Fondi per potenziamento Turni su festivi e manifestazioni - Particolari responsabilità in settori procedurali non coperti
- ✓ Datore di lavoro dlgs 81 e RSPP

Esaminati i report di risultato prodotti da ciascuna area organizzativa in merito, si ravvisa la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato.

L'Organismo Comunale di Valutazione attesta che tali obiettivi sono stati realizzati e autorizza le posizioni organizzative alla valutazione dei singoli dipendenti al fine di verificare il grado di coinvolgimento e impegno individuale sugli obiettivi raggiunti, nel rispetto dei criteri definiti ai sensi dell'art. 6 del CCNL 31/3/99.

## **5. 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 corrispondenza 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 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 indicate ( **All. n. 2** );
- acquisite le autovalutazioni delle P.O.;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

| <b>VALUTAZIONE FINALE</b>             | <b>%</b> |
|---------------------------------------|----------|
| < 50%                                 | 0%       |
| VALUTAZIONI COMPRESE TRA 50% E 59,99% | 0%       |
| VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 89,99% | 0%       |
| ≥90%                                  | 100%     |

**DIPENDENTI:**

| <b>VALUTAZIONE FINALE</b>             | <b>%</b> |
|---------------------------------------|----------|
| < 50%                                 | 0%       |
| VALUTAZIONI COMPRESE TRA 50% E 59,99% | 0%       |
| VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 89,99% | 9,43%    |
| ≥90%                                  | 90,57%   |

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

**L'Organismo Comunale di Valutazione**

