

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE
Comune di Villar Pellice

Alla cortese attenzione del Sindaco

28 aprile 2021

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 della Posizione Organizzativa

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 n. 56 del 24.06.20 e validato dall'O.V. con il verbale n. 1/2020 è stato 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 proposta dall'Organismo di Valutazione in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, recepita dall'Ente ufficialmente con propria Deliberazione di Giunta n.

37 del 17/04/2019, è stata aggiornata alla luce del D.Lgs 74/2017.

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 positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in proporzione alla retribuzione di posizione assegnata.

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

Kangfui



AREA/SETTORE
AREA FINANZIARIA - UFFICIO TRIBUTI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
BARBARA POLLO

ANNO	2020
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
		Grado di raggiungimento	100,00%						
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10					X			2020
Innovatività	8								X
Gestione risorse economiche	9								X
Orientamento alla qualità dei servizi	8								X
Gestione Risorse umane	7								X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8								X
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	0	50	0	280

330

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	97,14%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	94,29%		

firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione
28/04/2021

AREA/SETTORE
AREA FINANZIARIA - UFFICIO TRIBUTI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2020
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni	
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti	

Osservazioni del valutato																													
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento																													
<table border="1"> <tr><td>Complessità delle procedure interne:</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Ostacoli normativi</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Difficoltà logistiche</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Errata allocazione risorse umane</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Scarsa motivazione del personale</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Flussi comunicativi critici</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Instabilità organizzativa</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Altro.....</td><td>☐</td></tr> </table>	Complessità delle procedure interne:	☐	Ostacoli normativi	☐	Difficoltà logistiche	☐	Errata allocazione risorse umane	☐	Scarsa motivazione del personale	☐	Flussi comunicativi critici	☐	Instabilità organizzativa	☐	Altro.....	☐	<table border="1"> <tr><td>Insufficienza risorse tecnologiche</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Insufficienza risorse materiali</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Mancanza di specifiche risorse umane</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Inadeguata formazione del personale</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Inadeguata programmazione</td><td>☐</td></tr> <tr><td>Presenza di criticità nei processi</td><td>☐</td></tr> </table>	Insufficienza risorse tecnologiche	☐	Insufficienza risorse materiali	☐	Mancanza di specifiche risorse umane	☐	Inadeguata formazione del personale	☐	Inadeguata programmazione	☐	Presenza di criticità nei processi	☐
Complessità delle procedure interne:	☐																												
Ostacoli normativi	☐																												
Difficoltà logistiche	☐																												
Errata allocazione risorse umane	☐																												
Scarsa motivazione del personale	☐																												
Flussi comunicativi critici	☐																												
Instabilità organizzativa	☐																												
Altro.....	☐																												
Insufficienza risorse tecnologiche	☐																												
Insufficienza risorse materiali	☐																												
Mancanza di specifiche risorse umane	☐																												
Inadeguata formazione del personale	☐																												
Inadeguata programmazione	☐																												
Presenza di criticità nei processi	☐																												

AREA/SETTORE	AREA TECNICA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
	SARA CATALIN

ANNO	2020
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		Grado di raggiungimento		100,00%					
	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
COMPORTEMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)									
Relazione e integrazione	10					X			
Innovatività	8								X
Gestione risorse economiche	9								X
Orientamento alla qualità dei servizi	8								X
Gestione Risorse umane	7								X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8								X
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	50	0	280	

330

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	97,14%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTEMENTI	94,29%		

Firma interessato:

Data compilazione
28/04/2021

AREA/SETTORE	
AREA TECNICA	
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	

ANNO	2020
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	
Ostacoli normativi	
Difficoltà logistiche	
Errata allocazione risorse umane	
Scarsa motivazione del personale	
Flussi comunicativi critici	
Instabilità organizzativa	

Altro.....

Insufficienza risorse tecnologiche	
Insufficienza risorse materiali	
Mancanza di specifiche risorse umane	
Inadeguata formazione del personale	
Inadeguata programmazione	
Presenza di criticità nei processi	