

## **ORGANISMO di VALUTAZIONE**

### **Comune di Ternengo**

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, si relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta di valutazione annuale delle PO
3. Proposta di valutazione annuale del Segretario Comunale.

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

L'Ente si è dotato di un piano della performance approvato con delibera del Sindaco n. 11 del 10.05.2017. La metodologia di valutazione è stata adottata con deliberazione del Sindaco n. 07 del 23.03.2017.

#### **2. Proposta della valutazione annuale dei dipendenti**

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 pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance 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 quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.V.:

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi
- esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dai dipendenti 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.

#### **DIPENDENTI:**

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 100%	100%

### 3. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Il Sindaco, inoltre, secondo la metodologia di valutazione, assegna al Segretario Comunale 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 ed effettua la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata

Pertanto, il Sindaco esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 dal Segretario Dott. Aldo D'ARIENZO, che ha conseguito un punteggio complessivo superiore a 90/100, pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo da suddividere tra i vari enti convenzionati.

L'O.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati relativi al piano performance, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo di Valutazione




Il Sindaco

