

ORGANISMO COMUNALE di VALUTAZIONE

Comune di Pianezza

Alla cortese attenzione
del Sindaco

Sede

Verbale n. 11/2024 del 5 NOVEMBRE 2024

Il giorno 5 Novembre 2024, alle ore 15,00 presso il Palazzo Comunale si è riunito l'Organismo Comunale di Valutazione (O.C.V.), così composto:

		presente	assente
<i>Segretario Comunale</i>	Presidente		X
<i>Dott. Ario Gianpaolo</i>	Componente	X	
<i>Dott. Aragona Francesco</i>	Componente	X	

1. Verbale di valutazione del Segretario anno 2022

L'Organismo Comunale di Valutazione

Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

- 1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
- 2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
- 3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

Vista la nomina Sindacale;

Visto l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):

- 1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:*

- a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

Richiamato il Piano Performance 2022 è rilevato che la tempistica e l'individuazione degli obiettivi è stata fortemente condizionata dalle dimissioni del Sindaco e conseguente scioglimento del Consiglio Comunale e dalla successiva nomina del Commissario straordinario, tale piano è stato approvato solamente nel secondo semestre dell'anno e pertanto si invita l'Ente per il futuro ad adoperarsi per un rispetto della tempistica prevista. Si rileva tuttavia che taluni obiettivi risultavano di fatto già raggiunti o in avanzato livello di raggiungimento al momento dell'approvazione della Delibera n.44 del 14.9.2022.

L'OCV

Ha raccolto le valutazioni del Commissario straordinario Dott.ssa Favia Brunella circa la parte dei comportamenti organizzativi e come previsto dall'articolo 54 comma 6 del vigente regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, sintetizza la valutazione del Segretario Generale Dott. Morra Paolo per l'anno 2022 come da scheda allegata.

La scheda allegata tiene conto della valutazione dei comportamenti organizzativi legati al ruolo ricoperto dal Segretario Comunale e della valutazione sia degli specifici obiettivi assegnati al Segretario con relative deliberazioni di giunta comunale.

Si rinnova l'invito all'amministrazione a formalizzare l'approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance, in quanto numerose norme di legge hanno previsto una serie di adeguamenti, che al momento non sono stati recepiti.

L'Organismo Comunale di Valutazione

Componente
Ario Gianpaolo



Componente
Aragona Francesco



Allegato 1: Scheda valutazione Segretario 2022