



CITTA' DI TEANO
PROVINCIA DI CASERTA

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
DELLE PERFORMANCE**

.....

Prot. n. _149

Teano, 17 Febbraio 2020

Al Signor Sindaco
Dott. Dino D'Andrea
Al Vice Sindaco Alessandro Pinelli
All'Assessore Bruna Balbo
All'Assessore De Fusco Carmine
All'Assessore Palmiero Nicola
All'Assessore Natale Carmen
Al Segretario Generale

Ai responsabili P.O.

LORO SEDI

Oggetto: trasmissione verbale dell'O.I.V. n. 31 del 17/02/2020

Per vostra opportuna conoscenza e per gli adempimenti consequenziali si trasmette il verbale di cui in oggetto.

Si comunica inoltre che erroneamente sono stati trasmessi due verbali con il numero errato , e precisamente :

- il verbale del 30/12/2019 non era il n. 30 ma il n. 29 ,
- il verbale del 20 gennaio 2020 non era il n. 31 ma il n. 30.

Teano, 17/02/2020

L'O.I.V.

Dott. Gaetano Santonastaso



Città di Teano

Provincia di Caserta

Teano Città dello Storico Incontro - 26 ottobre 1860



Verbale n. 31/2020

L'anno 2020, il giorno 17 febbraio, nella sede del Comune di Teano, si è riunito l'Organismo Indipendente di valutazione, nelle persone del Presidente monocratico dr. Gaetano Santonastaso e della dipendente Pierina Pettrone in qualità di supporto tecnico,

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Premesso che il d.lgs. 150/2009 e l'articolo 3, comma 1, del DPR n.105 del 2016 attribuiscono al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance;

Viste le linee guida n. 5/2019 con le quali il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito alle amministrazioni indicazioni utili per la costruzione di sistemi di misurazione e valutazione della performance (SMVP) finalizzati al miglioramento delle prestazioni dei dipendenti pubblici.

Il principio fondamentale è la concezione della valutazione individuale come una delle leve più rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane. In questa nuova prospettiva, le indicazioni contenute completano quanto già riportato nelle linee guida n. 2/2017 in merito a:

- elementi di riferimento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance individuale;
- processo, che ripercorre le fasi in cui si articola il ciclo della performance individuale dalla programmazione alla valutazione.

Visto che l'art. 7, comma 1 del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche "adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Considerata la necessità che l'Ente in particolare adegui le disposizioni regolamentari vigenti ai principi indicati dalle linee guida predette, variando l'attuale sistema di ponderazione in funzione dei risultati individuali, dei risultati organizzativi e dei comportamenti;

Ritenuto rilevante prevedere nella valutazione il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori. In particolare, oltre alla valutazione effettuata dal superiore gerarchico, che attualmente rappresenta il modello largamente in uso, uno o più dei seguenti metodi:

- la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);
- la valutazione fra pari (nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante);
- la valutazione da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico);
- la valutazione a 360° (che prevede l'utilizzo combinato di tutte le forme di valutazione precedenti).

Ritenuto sottolineare l'esigenza dell'aggiornamento annuale del SMVP alle predette linee guida con particolare riguardo a:

- Metodologia di valutazione, distinguendosi tra performance individuale e performance organizzativa;
- Superamento della valutazione gerarchica;
- Confronto sistematico tra valutato e valutatore;
- Declinazione dei comportamenti a livello individuale, distinguendo gli oggetti di valutazione sulla base dei compiti e del ruolo ricoperto dal singolo all'interno dell'organizzazione;
- Collegamento tra esiti della valutazione e attribuzione di incarichi (dirigenziali e/o di posizione organizzativa) nonché attivazione di percorsi formativi e di sviluppo ad hoc per il singolo valutato.

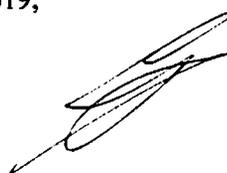
Tanto premesso l'O.I.V rimette il presente verbale all'Amministrazione Comunale ed al Segretario Comunale, per le valutazioni e determinazioni di competenza in ordine all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, tenendo conto delle predette linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In prosieguo di seduta, l'Organismo di Valutazione, ai fini della rendicontazione delle attività per l'anno 2019 e della calendarizzazione degli adempimenti di competenza,

CHIEDE

al Segretario Comunale e ai Responsabili di Settore, ciascuno per la propria competenza:

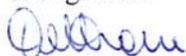
- la relazione settoriale delle attività svolte e dei risultati conseguiti al 31.12.2019;
- il monitoraggio sullo stato degli obiettivi di accessibilità al 31.12.2019;



- il monitoraggio sullo stato di attuazione dell'istituto dell'Accesso civico;
- la relazione sull'esito dei controlli di regolarità amministrativa per l'anno 2019 in conformità a quanto previsto dal vigente regolamento comunale sui controlli interni.

Teano, 17/02/2020

Il Segretario



L'O.I.V.

