revisori associati

Via Cremona n. 29/a - 46100 Mantova (MN)
C.F. / P. IVA: 02067690202
Tel.: +39 0376227111
e-mail: info@revisoriassociati.it
pec@cert.revisoriassociati.it

ASSOCIATI
Dott. Comm. Maurizio Pellizzer
Dott.ssa Comm. Francesca Araldi
Dott. Comm. Luigi Bartoli

CONSULENTI
Dott. Comm. Alberto Massara
Dott. Comm. Simone Mortari
Dott.ssa Comm. Maddalena Ghidini
Dott.ssa Eleonora Madella
Valentina Bolzacchini
Rag. Giacomo Conversi
Martina Fioravanti
Rag. Luca Savazzi

Al Sig. Sindaco
Comune di Rivoli Veronese
Piazza Napoleone I, 3
37010 RIVOLI VERONESE (VR)

Mantova, 23/09/2024

Oggetto: Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione anno 2022

1. Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito di verificare il grado di attuazione dei programmi e dei progetti affidati, partendo dal piano esecutivo di gestione (PEG) e focalizzandosi sui progetti di sviluppo dell'ente perseguiti nei singoli settori.
'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato con Decreto del Sindaco N. 6 del 22/03/2022, assistito dal Dott. Castellini Marco, in possesso degli idonei requisiti, in accordo con la metodologia approvata con Delibera di Giunta N. 39 del 22/12/2015, propone le valutazioni dei Responsabili di Posizione Organizzativa per l'anno 2022, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, come di seguito illustrato.

2. Procedura seguita

Secondo la metodologia approvata, l'O.I.V., assistito dal Dott. Castellini Marco, in possesso degli idonei requisiti, in occasione di un apposito incontro con il personale dell'Ente in data 29/08/2024, ha raccolto le informazioni necessarie per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi delle seguenti Posizioni Organizzative:

- Area Amministrativa;
- Area Contabile;
- Area Tecnica.

I dati raccolti sono stati poi successivamente rielaborati, secondo i criteri e le modalità di calcolo definiti nella metodologia approvata, secondo cui "la valutazione della performance organizzativa ed individuale dei Responsabili di Settore è effettuata dal Segretario Comunale e dal Sindaco su parere del Nucleo di Valutazione, sulla base della verifica finale di cui all'articolo 10. A tal fine verrà utilizzata la "Scheda di Valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore" allegata al presente regolamento" (Art. 11 c. 5 del "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance" approvato con Delibera G.C. N. 39 / 2015).

3. Valutazioni specifiche

Secondo quanto previsto dall'art. 10 del Regolamento citato "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance", approvato con Delibera di Giunta N. 39 del 22/12/2015 ("Il Nucleo di Valutazione effettua la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati ai singoli Responsabili dal Piano Esecutivo di Gestione, sulla base dei dati forniti"), l'Assistente all'O.I.V., sulla base degli obiettivi approvati dalla Giunta comunale con il Piano della Performance 2022, ha quindi preso atto delle attività effettivamente svolte dai Responsabili e la valutazione risulta essere la seguente:

- il periodo esaminato è stato il 01/01/2022 - 31/12/2022;
- mediamente, gli obiettivi sono stati raggiunti per una quota pari al 100%. Nel dettaglio:

Posizione Organizzativa	Gr. Ragg. %
Area Contabile	100%
Area Tecnica	100%
Area Amministrativa	100%
MEDIA COMPLESSIVA:	**100%**

Per ciascun responsabile di Posizione Organizzativa, poi, secondo quanto stabilito dall'art. 11 c. 2 del citato "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance", nella stessa riunione del 29/08/2024, si è provveduto alla valutazione dei comportamenti organizzativi, in maniera tale che la valutazione finale complessiva di ciascun Responsabile si compone di una parte riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi ("performance organizzativa") e di una parte riferita alla qualità della prestazione individuale ("performance individuale"), le quali incidono sulla valutazione complessiva rispettivamente per il 50% e il 50%.

Le schede individuali di ciascun Responsabile sono allegate alla presente Relazione, la seguente tabella riepiloga le valutazioni effettuate:

Posizione Organizzativa	Responsabile	mesi presenza	Valutazione	% Risultato
Area Amministrativa	Renzo Furioni	12	100	25%
Area Contabile	Sindaco	12		
Area Tecnica	Cristiano Pastorello	12	100	25%

4. Proposta di distribuzione dell'indennità di risultato 2022

Secondo la metodologia prevista dal citato "Regolamento per la disciplina della misurazione e della valutazione della performance", approvato con Delibera di Giunta N. 39 del 22/12/2015, sulla base delle relazioni trasmesse dai Responsabili di P.O., sulla base di dati raccolti e documentazione esaminata, l'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato con Decreto del Sindaco N. 6 del 22/03/2022, assistito dal Dott. Castellini Marco, in possesso degli idonei requisiti, propone quindi l'erogazione dell'indennità di risultato in ragione di:

Responsabile Area Amministrativa – Dott. R. Furioni:

25% dell'indennità di posizione [1];

Responsabile Area Tecnica – Dott. C. Pastorello:

25% dell'indennità di posizione [1];

Nota:

[1]Tutte le percentuali sopra indicate si applicano alla retribuzione di posizione erogata nell'anno, quindi già rapportata ai mesi di presenza ed alle ore settimanali di servizio.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Maurizio Pellizzer

Allegati:

- Riepilogo valutazione 2022 Responsabili di P.O.;
- Dettaglio valutazione 2022 Responsabili di P.O.;
- scheda valutazione del Responsabile di P.O.

Comune di Rivoli Veronese (VR)

Riepilogo valutazione Responsabili P.O. anno 2022

Posizione Organizzativa	Responsabile	mesi presenza	Valutazione	% Risultato
Area Amministrativa	Renzo Furioni	12	100	25%
Area Contabile	Sindaco	12		
Area Tecnica	Cristiano Pastorello	12	100	25%

Nota: Ai fini dell'attribuzione dei premi annuali sui risultati della performance si adottano i seguenti parametri, rapportati alla retribuzione di posizione attribuita: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 10%; da punti 70 a punti 79: 15%; da punti 80 a punti 89: 20%; da punti 90 a punti 94: 22%; da punti 95: 25%.

Comune di Rivoli Veronese (VR)

Dettaglio valutazione Responsabili P.O. anno 2022

			Area Amministrativa	Area Contabile	Area Tecnica
Performance organizzativa		**peso**	**Renzo Furioni**	**Sindaco**	**Cristiano Pastorello**
A	Valutazione risultati gestionali e grado di conseguimento degli obiettivi del P.E.G. (secondo la relazione sulla performance validata dal Nucleo di valutazione)	50	50		50
Totale valutazione di Settore:		**50**	**50**	**0**	**50**
Performance individuale					
B1	Competenza e preparazione professionale: bagaglio di conoscenze teoriche, tecniche e pratiche necessarie al ruolo ricoperto, nonchè motivazione al miglioramento del livello di professionalità.	10	10		10
B2	Comportamento organizzativo: capacità di fare gruppo, di essere riconosciuto come leader, attitudine alla risoluzione dei problemi, capacità di proporre soluzioni innovative, di motivare e valutare i propri collaboratori (anche con giudizi differenziati), creando tra gli stessi un clima organizzativo costruttivo.	10	10		10
B3	Autonomia operativa: capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative, nell'ambito dell'incarico ricevuto e delle norme in vigore.	10	10		10
B4	Disponibilità: consapevolezza delle esigenze particolari e generali dell'Ente, anche se impreviste; predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali.	10	10		10
B6	Rapporti con gli Amministratori e con il pubblico: capacità di interloquire in modo positivo e propositivo con gli Amministratori e il cittadino	10	10		10
Totale valutazione personale:		**50**	**50**	**0**	**50**
TOTALE VALUTAZIONE COMPLESSIVA:		**100**	**100**	**0**	**100**

Allegato B)

Scheda di valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore
Anno 2022

Settore	Cognome	Nome	Categoria
Area Amministrativa	*Furioni*	*Renzo*	*EQ*

	Performance organizzativa	
A	**Valutazione risultati gestionali e grado di conseguimento degli obiettivi del P.E.G. (secondo la relazione sulla performance validata dal Nucleo di valutazione)**	50 / 50
	Totale valutazione di Settore:	**50 / 50**
	Performance individuale	
B1	**Competenza e preparazione professionale** Bagaglio di conoscenze teoriche, tecniche e pratiche necessarie al ruolo ricoperto, nonchè motivazione al miglioramento del livello di professionalità.	10 / 10
B2	**Comportamento organizzativo** capacità di fare gruppo, di essere riconosciuto come leader, attitudine alla risoluzione dei problemi, capacità di proporre soluzioni innovative, di motivare e valutare i propri collaboratori (anche con giudizi differenziati), creando tra gli stessi un clima organizzativo costruttivo.	10 / 10
B3	**Autonomia operativa** Capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative, nell'ambito dell'incarico ricevuto e delle norme in vigore.	10 / 10
B4	**Disponibilità** Consapevolezza delle esigenze particolari e generali dell'Ente, anche se impreviste; predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali.	10 / 10
B6	**Rapporti con gli Amministratori e con il pubblico:** capacità di interloquire in modo positivo e propositivo con gli Amministratori e il cittadino	10 / 10
	Totale valutazione personale:	**50 / 50**
	Totale valutazione complessiva:	**100 / 100**

Ai fini dell'attribuzione dei premi annuali sui risultati della performance si adottano i seguenti parametri, rapportati alla retribuzione di posizione attribuita: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 10%; da punti 70 a punti 79: 15%; da punti 80 a punti 89: 20%; da punti 90 a punti 94: 22%; da punti 95: 25%.

Eventuali osservazioni conclusive

*

lì, 23/09/2024

Il Nucleo di Valutazione (proponente)

Il Sindaco

il valutato (data e firma)

Allegato B)

Scheda di valutazione delle prestazioni professionali dei Responsabili di Settore
Anno 2022

Settore	Cognome	Nome	Categoria
Area Tecnica	*Pastorello*	*Cristiano*	*EQ*

	Performance organizzativa	
A	**Valutazione risultati gestionali e grado di conseguimento degli obiettivi del P.E.G. (secondo la relazione sulla performance validata dal Nucleo di valutazione)**	50 / 50
	Totale valutazione di Settore:	**50 / 50**
	Performance individuale	
B1	**Competenza e preparazione professionale** Bagaglio di conoscenze teoriche, tecniche e pratiche necessarie al ruolo ricoperto, nonchè motivazione al miglioramento del livello di professionalità.	10 / 10
B2	**Comportamento organizzativo** capacità di fare gruppo, di essere riconosciuto come leader, attitudine alla risoluzione dei problemi, capacità di proporre soluzioni innovative, di motivare e valutare i propri collaboratori (anche con giudizi differenziati), creando tra gli stessi un clima organizzativo costruttivo.	10 / 10
B3	**Autonomia operativa** Capacità di analizzare e risolvere i problemi relativi al proprio ruolo in modo autonomo, assumendo decisioni e responsabilità relative, nell'ambito dell'incarico ricevuto e delle norme in vigore.	10 / 10
B4	**Disponibilità** Consapevolezza delle esigenze particolari e generali dell'Ente, anche se impreviste; predisposizione a soddisfarle secondo le proprie capacità professionali.	10 / 10
B6	**Rapporti con gli Amministratori e con il pubblico:** capacità di interloquire in modo positivo e propositivo con gli Amministratori e il cittadino	10 / 10
	Totale valutazione personale:	**50 / 50**
	Totale valutazione complessiva:	**100 / 100**

Ai fini dell'attribuzione dei premi annuali sui risultati della performance si adottano i seguenti parametri, rapportati alla retribuzione di posizione attribuita: fino a punti 59: 0%; da punti 60 a punti 69: 10%; da punti 70 a punti 79: 15%; da punti 80 a punti 89: 20%; da punti 90 a punti 94: 22%; da punti 95: 25%.

Eventuali osservazioni conclusive

*

lì, 23/09/2024

Il Nucleo di Valutazione (proponente)

Il Sindaco

il valutato (data e firma)