

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Unione Lombarda dei Comuni di Bellusco e Mezzago (MB)

Verbale n. 1/2019

Il giorno 26/03/2019 l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Unione Lombarda dei Comuni di Bellusco e Mezzago, nominato con decreto del Presidente n. 8 del 18/01/2018, verbalizza quanto segue:

1. PROPOSTA OBIETTIVI 2019

L'OIV, preso atto della proposta obiettivi 2019 da deliberare da parte della Giunta dell'Unione, esprime parere preliminare positivo in ordine alla validazione della medesima.

L'OIV specifica che per "validazione" si intende la valutazione dell'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione della sussistenza di determinati requisiti di oggettività, specificità e misurabilità.

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE 2019

Come noto il d.lgs. 74/2017 ha modificato il d.lgs. 150/2009, rendendo necessario l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) del personale (PO e Comparto) del vostro Ente.

Considerato che l'art. 7 comma 1 del d.lgs. 150/09 prevede che:

1. "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"

L'OIV allega alla presente un aggiornato "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", coerente con le norme di principio espresse dal d.lgs. 150/09 e ss.ii. ed in particolare secondo gli artt. 16 e 31:

1. Nuovi Criteri
2. Misurazione e valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti (art. 3)
3. Applicazione dell'intero ciclo di gestione della performance (art.4): modalità di validazione e rendicontazione
4. Declinazione della performance organizzativa
5. Definizione degli obiettivi secondi i criteri indicati nell'art. 5 comma 2Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale (art. 9): prevalenza della valutazione della performance organizzativa (si propone nello specifico 55% della valutazione sul raggiungimento Performance e 45% sui comportamenti)
6. Disciplina delle procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
7. Presenza di meccanismi in grado di garantire una tendenziale e significativa differenziazione delle valutazioni (artt. 18-19)
8. Modalità di partecipazione alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione da parte dei cittadini o dagli altri utenti finali (artt.8 e 19-bis)

Il nuovo CCNL 22/5/2018 ha inoltre modificato e materie oggetto di "condivisione" con le OOSS, introducendo l'istituto del "confronto" (art 5 CCNL), risultando necessario trasmettere ai Sindacati la metodologia di valutazione, come informazione preventiva di cui all'art 4 CCNL.

Disponibile ad un incontro per presentare le novità della nuova metodologia e condividerne i contenuti "sensibili" (ad es. la percentuale tra valutazione Performance e Comportamenti, che può essere diversamente graduata, 51/49 o 70/30), l'OIV invita l'Ente a procedere all'approvazione della nuova metodologia, finalizzata alla sua applicazione a partire dal 2019.

Si allega, inoltre, una proposta di modifica del Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, al fine di renderlo coerente alla nuova impostazione del d.lgs 150/2009 come innovato dal d.lgs 74/2017, nel caso l'Ente non avesse già adempiuto in tal senso.

Il presente verbale va pubblicato in *AT/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/Atti OIV o strutture analoghe*.

L'OIV conclude i lavori e si aggiorna alla per la prosecuzione delle proprie attività.

Milano, il 26/03/2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned below the text of the Independent Valuation Body.