



Alla cortese attenzione del Sindaco, Beltramino Attilio

Volvera, 10 Aprile 2014

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2013

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo di valutazione in data odierna relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

Anche quest'anno l'Ente si è dotato di un Piano Esecutivo di Gestione e del Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 83 del 17/7/2013, e validato dall'Organismo di Valutazione in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione proposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione è stata recepita dall'Ente ufficialmente con Deliberazione di Giunta n. 177 del 28/12/2011 ha visto quest'anno la sua completa attuazione per l'intera organizzazione. Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle performance: l'Organismo, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro validazione
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle P.O.: contestualmente alla fase precedente, l'Organismo ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di prima assegnazione degli obiettivi l'Organismo di Valutazione non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano delle Performance: l'Organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori, contestualmente sono state analizzate le autovalutazioni delle P.O., successivamente l'Organismo ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Posizioni Organizzative.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibere n. 71/13 e 77/13 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

L'ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare con cadenza trimestrale il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione da cui non si evincono particolari criticità.

4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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 ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva 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 per le P.O. ed i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n. 3**);
- acquisite le autovalutazioni delle P.O.;
- sentito il Segretario Comunale, dott.ssa Santa Alletto;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dai cinque titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato in modo direttamente proporzionale al punteggio realizzato nella scheda di valutazione. Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 65%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	60,00%
≥95%	40,00%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 74,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 84,99%	14,81%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 85% E 89,99%	40,74%
≥90%	44,44%

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

L'Organismo di Valutazione

Elda Ritalone

