

ORGANISMO di VALUTAZIONE

Comune di Sordevolo

Alla cortese attenzione del Sindaco

Verbale n. 1/2016 dell'OadV

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014

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.

Per l'anno 2014 la Giunta Comunale ha adottato il Piano della Performance dettagliato con gli obiettivi strategici, con Deliberazione n. 46 del 23/07/2014 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 D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Organismo associato di Valutazione e recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 30 del 01/06/2012 è stata introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione e pesatura degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano della Performance Anno 2014: l'Organismo di Valutazione ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione e la pesatura degli obiettivi
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'Organismo di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione

- Consuntivazione del Piano della Performance Anno 2014: l'Organismo di Valutazione ha esaminato il report prodotto dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

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 adempiuto a quanto previsto nelle Delibere n. 148/14 di CIVIT/ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione delle griglie della trasparenza e le relative attestazioni, 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 semestrale 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. e 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. 2**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto dagli atti dell'Amministrazione.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	25%
≥95%	50%

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

Torino, 11 marzo 2016

L'Organismo di Valutazione

Ing. Anna Terzuolo

