

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE

Comune di Verrone

Alla c.a. del Sindaco, Sig.ra Cinzia BOSSI

Occhieppo Superiore, 15 maggio 2017

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'O.A.d.V. relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

L'Ente si è dotato del Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 42 del 06/05/2016, tale piano è 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 dal O.A.d.V. a suo tempo è stata introdotta come previsto e 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'O.A.d.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 4 e 5 c.2 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi di performance;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.A.d.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda oggetto di valutazione.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, l'O.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.

- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.A.d.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1-costituisce parte integrante seppure non allegato formalmente**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati, nei casi di scostamento sono state prodotte le motivazioni che sono state accolte dall'O.V. in quanto non rientranti nella disponibilità del personale.
- Valutazione conclusiva: l'O.A.d.V. ha espresso la propria valutazione nei confronti delle P.O.

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. 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.

Laddove si sono verificati scostamenti tra i valori attesi e quelli raggiunti si è tenuto conto delle giustificazioni addotte dai singoli responsabili.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance 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 che ciascun punteggio definisce il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.A.d.V.:

- viste le relazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. Roberto CARENZO, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O.;
- 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 2016 dai tre titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 50	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 50 E 59,99	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60 E 69,99	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70 E 79,99	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80 E 89,99	66,66%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90 E 100	33,33%

L'O.A.d.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati relativi al piano performance, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Firma del Presidente

Roberto Carenzo



Firma dei membri esterni

Marco Suriani



Anna Terzuolo

