

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Givoletto

Alla cortese attenzione del Sindaco, Altilia Carlo

Givoletto, 17 Aprile 2012

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2011.

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. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

In questo primo anno l'Ente non si è dotato di un Piano delle Performance, viste anche le dimensioni dell'Ente, e la forte difficoltà incontrata dal Comune di Givoletto, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti nel corso dell'anno 2011.

Il documento preso in esame per la valutazione risulta essere il Piano degli Obiettivi predisposto dall'Ente nel mese di dicembre 2011.

Tali obiettivi sono ritenuti, solo per il primo anno, dall'Organismo di Valutazione coerenti con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguati seppure in via minimale, nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Organismo Indipendente di Valutazione con verbale n. 1 del 24/11/2011 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti: 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 con verbale n. 2 del 15/12/2011

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione ai Dirigenti/PO: 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 degli Obiettivi: 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 all'integrità

Pur non essendo stato predisposto un Piano della Trasparenza e dell'integrità, la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata, ma non completata, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. Il dettaglio delle informazioni presenti si allega alla presente relazione (**All. n.2**)

3. 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 (peso 60%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi (peso 40%).

Il sistema prevede per le P.O. e i dipendenti collaboratori tre 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 attuale, dott. Tedesco Antonio ed il Segretario Comunale presente nel corso del 2011, dott. Berta Antonio;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2011 dalle 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	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 89,99%	0%
≥90%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 89,99%	14,29%
≥90%	85,71%

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

L'Organismo di Valutazione