ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Scarnafigi

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 21 Febbraio 2013

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2012.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l' O.I.V. 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.

Nel pieno rispetto delle disposizioni normative, l'Ente ha predisposto il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 65 del 28/9/2012 e validato dall'O.I.V. con il verbale n. 1 del 25/6/2012, 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 adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 47 del 22/7/2011 è stata attuata come previsto e di seguito se ne sintetizzano i singoli passaggi.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.I.V., 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 pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.I.V. ha attribuito un peso di

importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, l'O.I.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.I.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo assegnati (**All.n.1**).
- Valutazione conclusiva: l'O.I.V. 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.
Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione, risultano compresi e condivisi da tutti dipendenti.

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.

3. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa **(All. n. 2)** 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 pieno ai fini della corresponsione delle premialità.
Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi PO 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 cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.I.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott. Matteo Pessione, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate (**All. n.3**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2012 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	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100 %

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	16,7%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	16,7%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 94,99%	33,3%
≥95%	33,3%

L'OIV dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA