ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Scarnafigi

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 16 Febbraio 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' 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.

In questo primo anno di sperimentazione l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n.51 del 15/9/2011 e validato dall'O.I.V. con il verbale n. 2 del 21/9/2011, 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 tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal comune di Scarnafigi, 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.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 47 del 22/7/2011 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 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 (**All.n.1**) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo assegnati.
- 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 sono stati proposti dall'O.I.V. che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali,il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei 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.
Attraverso la sezione del sito F.A.Q., sono state raccolte le domande che più frequentemente sono state formulate dai cittadini con le relative risposte, a beneficio di tutti coloro che abbiano interesse per i medesimi argomenti; questo è un primo segnale attraverso il quale l'amministrazione mostra la propria volontà di attivare forme di partecipazione presso la popolazione di riferimento. Le contenute dimensioni del Comune di Scarnafigi, come sovente

accade per i piccoli Enti, favoriscono un contatto diretto tra amministrazione e cittadini fra i quali comunque, l'amministrazione ha ritenuto opportuno condurre una indagine di soddisfazione,verbale, per verificare in maniera oggettiva il gradimento per il servizio di "Smaltimento rifiuti ingombranti" attivato da due anni. L'esito di questa prima indagine ha evidenziato un grado di soddisfazione superiore alle aspettative come evidenziato nel report prodotto dalle PO responsabili dell'obiettivo.

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 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.:

- vista la Delibera di Giunta n. 76 del 19/12/2011 con la quale sono state apportate alcune modifiche circa il grado di coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi assegnati;
- 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.2**

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	%
< 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%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

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

L'Organismo Indipendente di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA