

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Condove

Alla cortese attenzione del Sindaco, Sarti Emanuela

Condove, 26 Marzo 2015

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. Assolvimento adempimenti legge 190/12
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Generale.

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

L'Ente si è dotato di un Piano dettagliato degli obiettivi strategici adottato con Deliberazione di Giunta n. 116 del 19 novembre 2014, e di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 119 del 4 dicembre 2014, ad integrazione del Piano Esecutivo di Gestione approvato con Delibera di Giunta n. 63 del 14 maggio 2014. Tale piano è 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.

Si riepilogano qui di seguito i passaggi seguiti:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle performance: 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.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle 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.



- 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: nel mese di settembre è stato effettuato un monitoraggio sul grado di realizzazione in occasione dello stato di attuazione dei programmi.
- Consuntivazione del Piano delle Performance: 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 integrità

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibere n. 148/14 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, 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 per l'anno 2014 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione da cui non si evincono particolari criticità

4. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso:

- ✓ l'adozione del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione adottato con delibera di Consiglio Comunale n. 115 del 19/11/2014;
- ✓ l'approvazione del Piano della Trasparenza per il triennio 2015-2017 adottato con delibera di Giunta Comunale n.10 del 26/1/2015

5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa sugli obiettivi strategici e sugli obiettivi art. 15 c. 5 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 quattro 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 Generale, dott. Giovanni Barbera;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dai quattro titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto in funzione delle fasce riportate in tabella.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%	% di indennità
< 70%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%	18%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%	22%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%	25%
≥95%	100%	25%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	80,00%
≥95%	20,00%

6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Generale

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Generale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

Per quanto riguarda il Dr. Giovanni Barbera, titolare della convenzione di segreteria tra i Comuni di Rubiana-Almese e Condove, l'Organismo di Valutazione ha sentito il Sindaco in merito agli elementi oggetto di valutazione, ma la stessa sarà completata presso il Comune di Rubiana capo-convenzione.

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

Elda Milanesio