


ORGANISMO di VALUTAZIONE ASSOCIATO
Unione Colline e rive del Cervo

Alla c.a. del Presidente, Dott. Roberto VANZI

Quaregna, 20 Aprile 2016



Oggetto: Relazione conclusiva anno 2015

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'O.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
3. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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 delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 47 del 15/05/2015 e validato dall'O.V. con proprio verbale contestuale, in quanto 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.

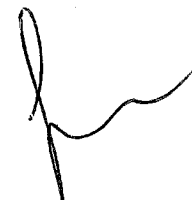
La metodologia di valutazione adottata dal O.d.V. con proprio verbale n. 2 del 7/12/2011 e stata concertata con le OOSS in data 31/01/2012 ed è ritenuta valida per tutto il territorio della Provincia di Biella, all'interno dell'Unione è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio. Dal 2015 la nuova metodologia di valutazione viene utilizzata per tutti i dipendenti dell'Ente, sia P.O. che dipendenti.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 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.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.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.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.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori ed 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 pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

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 quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;

- sentito il Segretario, Dott.ssa D'Agostino 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 2014 dai cinque 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 COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%



3. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

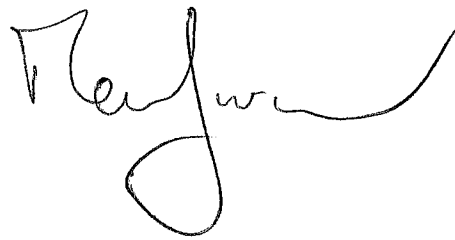
Il Segretario dell'ente non percepisce alcuna retribuzione dall'Unione, bensì dai singoli Comuni associati, pertanto il processo valutativo è appannaggio dei sindaci dei comuni, in particolare del comune di Quaregna che risulta capo convenzione del servizio di segreteria. Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata (**All. n.3**)

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2015 dal Segretario Dott.ssa Maria Antonietta D'Agostino, che ha conseguito un punteggio complessivo superiore al 90%, pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato al massimo dell'importo.

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

L'Organismo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Antonietta D'Agostino', written in a cursive style.