



NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Valperga

Alla cortese attenzione del Sindaco, dott. Gabriele FRANCISCA

Valperga, 11 Aprile 2016

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo 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

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

L'Ente per il 2016 si è dotato di un Piano triennale delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 83 del 05/07/2016 e validato dal Nucleo con proprio verbale contestuale in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 5 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. 5 del 17/01/2012 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il Nucleo, 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, il Nucleo 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, il Nucleo non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo 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 dal Nucleo che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva.

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

Ciò premesso, il NUCLEO:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale in servizio nel 2016, Dott. Umberto BOVENZI, 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 2016 dei due titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, tenendo conto che il decreto di nomina per il 2016 prevede per il periodo 1/01-31/07 l'indennità di risultato nella percentuale del 10% e per il periodo successivo a partire dal 01/08 nella percentuale massima consentita.

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%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

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

Il Nucleo di Valutazione

