

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Buttigliera Alta

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Buttigliera Alta, 27 Febbraio 2013

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2012.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione 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.

Il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 104 del 17/7/2012 e validato dal N.V. con il verbale n. 1 del 12 Luglio 2012, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.lgs.150/09, rispetto al documento predisposto nel 2011, risulta più chiaro e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese ma presenta ancora ampi spazi di miglioramento.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 152 del 29 Novembre 2011, è stata attuata come previsto e di seguito se ne sintetizzano i passaggi.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.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, il N.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, il N.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: Il N.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance (**All.n.1**) e i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.2**) dai quali emerge:
 - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ad alcuni processi lavorativi istituzionali;
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle PO.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Pur non essendo stato predisposto un Piano della Trasparenza e dell'integrità, la sezione denominata " Operazione Trasparenza " presente sul sito istituzionale è stata costruita con la logica della "Bussola della Trasparenza" e risulta pertanto, ben organizzata e di immediata consultazione. La completezza formale dei campi previsti non trova sempre corrispondenza nei contenuti che in molti casi sono assenti o incompleti, come si evince dalla griglia di dettaglio allegata (**All.n.3**)

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 ai fini della corresponsione delle premialità (**All.n.4**)

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, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Sindaco in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede indicate (**All. n.5**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2012 dai sei 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	%
< 50%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 50% E 59%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 89%	83,3%
≥90%	16,7%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 50%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 50% E 59%	4%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 89%	57%
≥90%	39%

Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

DR.SSA MARIA LUISA GATTI

DR.SSA GISELLA ALFIERO