

**ORGANISMO di VALUTAZIONE ASSOCIATO**  
**Comune di Gaglianico**

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta  
Comunale

Gaglianico, dicembre 2014

**Oggetto: Relazione conclusiva anno 2013**

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

**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. 136 del 30/12/2013 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 tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal comune di Gaglianico, 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 2013.

La metodologia di valutazione adottata dal O.V. con proprio verbale n. 2 del 7/12/2011 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo secondo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.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 dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa che per l'anno 2011 hanno un mero scopo teorico.

- 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.
- 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 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.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. 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, l'O.V.:

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate ( **All. n.3**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dai tre titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e la presenza in servizio durante l'anno. Per quanto riguarda la P.O. in convenzione con il comune di Candelo essendo quest'ultimo capo convenzione ha provveduto direttamente alla valutazione della dipendente.

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

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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%

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

**L'Organismo di Valutazione**