

ORGANISMO di VALUTAZIONE
Comune di Volpiano

Alla cortese attenzione del Sindaco, DE ZUANNE Dott. Emanuele

Volpiano, 2 Luglio 2015

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 e s.m.i. 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. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

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

Anche per l'anno 2014 l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 116 del 08/9/2014 ad integrazione della delibera di Giunta Comunale n. 93 del 14.07.2014 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione.

Il documento 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.

La metodologia di valutazione adottata dall'Organismo di Valutazione e recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 238 del 19/12/2011 ha visto quest'anno la sua completa attuazione per l'intera organizzazione. Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

1. Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle performance: l'Organismo di Valutazione, 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
2. Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di prima assegnazione degli obiettivi l'Organismo di Valutazione non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.



3. Consuntivazione del Piano delle Performance: l'Organismo ha esaminato le schede a consuntivo degli obiettivi strategici e i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati:
- Obiettivo 1: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 2: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 3: grado di raggiungimento 100%, note: *l'OIV rileva l'esistenza di uno scostamento tra l'atteso e il raggiunto nell'indice e interpella in proposito il Dott. CAGNA il quale afferma che alla fine del lavoro svolto i loculi risultanti in banca dati sono 255 in quanto solo quelli hanno un impianto di illuminazione funzionante.*
 - Obiettivo 4: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 5: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 6: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 7: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 8: grado di raggiungimento 100%, note: *il risparmio complessivo di cui all'Indice I02030 è di €. 15.465,38 non risultando che l'Ente abbia sostenuto alcuna spesa. Gli indici del progetto sono pienamente soddisfatti.*
 - Obiettivo 9: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 10: grado di raggiungimento 100%, note: *l'OIV prende atto che il nuovo termine era stato a suo tempo concordato con il Segretario Generale e, pertanto, l'indice di puntualità è stato rispettato.*
 - Obiettivo 11: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 12: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 13: grado di raggiungimento 100%, note: *gli indici della scheda vengono integrati manualmente poiché per un mero refuso la colonna "valore atteso" non è stata popolata e viene integrata manualmente con i dati a suo tempo decisi.*
 - Obiettivo 14: grado di raggiungimento 100%, note: *gli indici della scheda vengono integrati manualmente poiché per un mero refuso la colonna "valore atteso" non è stata popolata e viene integrata manualmente con i dati a suo tempo decisi.*
 - Obiettivo 15: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 16: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 17: grado di raggiungimento 100%
 - Obiettivo 18: grado di raggiungimento 100%, note: *l'elemento temporale è rispettato. Le pratiche risultano inferiori in quanto la consistenza delle stesse è maggiore rispetto al preventivato ed è coerente con i costi effettuati.*
 - Obiettivo 19: grado di raggiungimento 100%, note: *l'OIV chiede chiarimenti all'Arch. VERONESE in merito a scostamento tra atteso e raggiunto di 350 pratiche; l'Arch.*

chiarisce che in sede di predisposizione del relativo indice è stata effettuata una stima non corretta in quanto tutte le pratiche giacenti sono state caricate e risultano inferiori a quelle stimate.

- Obiettivo 20: grado di raggiungimento 100%, note: *l'OIV rileva un possibile scostamento temporale, a tal fine interpella l'Architetto VERONESE e accerta il fatto che il progettista ha comunque provveduto in data 10/12/2014 a depositare una bozza di cartografia sulla base delle indicazioni dell'Amministrazione; l'Architetto BONIFETTO, redattore del PRGC, con nota del 05/12/2014, prot. n. 27460, ha reso edotta l'Amministrazione, il Segretario Generale e l'OIV delle circostanze oggettive che non consentivano l'acquisizione di una cartografia completa. L'OIV ritiene pertanto che l'obiettivo sia stato raggiunto.*
- Obiettivo 21: grado di raggiungimento 100%
- Obiettivo 22: grado di raggiungimento 100%
- Obiettivo 23: grado di raggiungimento 100%
- Obiettivo 24: grado di raggiungimento 100%
- 4. Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato dapprima le valutazioni formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori, 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. 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.

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. ed i dipendenti collaboratori cinque 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;
- acquisite le proposte del Segretario Generale in merito ai comportamenti tenuti dalle Posizioni Organizzative nell' anno 2014;
- sentito il Segretario Generale, Dott. Giuseppe Mistretta;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dai 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	%
< 65%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 74,99%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 84,99%	14,29
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 85% E 89,99%	
≥90%	85,71

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 65%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 65% E 74,99%	1,92
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 75% E 84,99%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 85% E 89,99%	5,77
≥90%	92,31

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo di Valutazione

