

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Luserna S. Giovanni

COMUNE DI
LUSERNA SAN GIOVANNI



Codice Amministrazione c.c. 758

Prot. Generale n. 0007521 A

Data 24/05/2013 ora 13:25

Classificazione 1 - 8 - 1

Alla cortese attenzione del Sindaco e Giunta
Comunale

Luserna, Maggio 2013

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2012.

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

Anche per quest'anno l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 79 dell' 8.08.2012 e validato dal N.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 Luserna, 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 2012.

La metodologia di valutazione adottata dal N.V. con proprio verbale n. 2 del 10/08/2011 è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- 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 validazione.



- 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 i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1-costituisce parte integrante seppure non allegato formalmente**) da cui emerge il raggiungimento totale o parziale degli 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 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.

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

L'Ente ha predisposto un Piano della Trasparenza e dell'integrità, approvato con delibera n. 146 del 10/08/2011; contestualmente la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. L'analisi del livello di trasparenza è stato effettuato attraverso lo strumento della bussola della trasparenza presente sul sito www.magellanopa.it. Il dettaglio delle informazioni presenti e non si allega alla presente relazione (**All. n. 2- costituisce parte integrante seppure non allegato formalmente**).

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.



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 le fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dal Nucleo, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente. In particolare:

- a) Un punteggio uguale o inferiore a 70% non determina erogazione del premio di risultato;
- b) Un punteggio tra 70,01 e 95% determina l'erogazione direttamente proporzionale della indennità di risultato;
- c) Un punteggio uguale o superiore a 95% determina l'erogazione del 100% della indennità di risultato

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O;
- 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 2012 dai cinque titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative retribuzioni di risultato secondo la percentuale di punteggio attribuita.

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%	100% 5/5
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	0%



Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato piano delle performance sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

El. Am



Kangwini