

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Strambino

Alla cortese attenzione del Sindaco, Beiletti Savino

Strambino, 4 Luglio 2012

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2011.

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

In questo primo anno di sperimentazione l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 109 del 20/12/2011 e validato dal Nucleo, 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 Strambino, 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 2011.

La metodologia di valutazione proposta dal Nucleo di Valutazione è stata recepita dall'Ente ufficialmente con Deliberazione di Giunta n. 97 del 10/11/2011 ed è stata introdotta come previsto. 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 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
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di prima assegnazione degli obiettivi il Nucleo di Valutazione non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano delle Performance: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate da ciascuna P.O. per i propri collaboratori, contestualmente sono state analizzate le autovalutazioni delle P.O., successivamente il Nucleo ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Posizioni Organizzative.

In merito alle valutazioni espresse dal Responsabile del Servizio Tecnico per i propri collaboratori, il Nucleo rileva l'assoluta mancanza di congruità rispetto alle valutazioni formulate dagli altri responsabili e pertanto, su proposta del Presidente del Nucleo, ridetermina le valutazioni del personale assegnato al servizio tecnico e le trasmette al responsabile competente.

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

Pur non essendo stato predisposto un Piano della Trasparenza e dell'integrità, la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata, ma non completata, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. Il dettaglio delle informazioni presenti o meno si allega alla presente relazione (**All. n.2**)

  

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 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. e i dipendenti collaboratori cinque fasce di giudizio.

Ciò premesso, il Nucleo di Valutazione:

- 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 (**All. n. 3**);
- acquisite le autovalutazioni delle P.O.;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2011 dai cinque titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto ed in conformità con quanto disposto nel Piano Esecutivo di Gestione adottato con delibera di Giunta Comunale n.44 del 12/5/2011 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 109 del 20/12/2011,

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



POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	% DI DIPENDENTI
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	60%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	40%
≥95%	0%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% DI DIPENDENTI
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	21,05%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	68,42%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	10,53%
≥95%	0%

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

Il Nucleo di Valutazione


Edda Milanese