

PUBBLICATO SU SITO COMUNE
- SEZ. TRASPARENZE
- PERFORMANCE
- RELAZIONE SUIA PERFORMANCE

COMUNE DI CHIAVERANO ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

21 OTT 2014

Comune di Chiaverano

Ricevuto il 15 SET 2014
Prot. N. 4207
Cat. 3 Class. 6 Fasc.

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Torino, 11 Settembre 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.I.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. Attuazione dei controlli interni
4. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa
5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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. 85 del 16/10/2013 e validato dall'O.I.V. con il verbale n. 1 dell' 11 Ottobre 2013, in quanto 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'Ente con Deliberazione di Giunta n. 67 del 29/6/2011 è stata attuata come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: l'O.I.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 responsabile di servizio.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alla PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.I.V. ha attribuito un peso di

importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato alla P.O. la propria scheda di valutazione.

- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: i responsabili di servizio, hanno 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, l'O.I.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.I.V. ha esaminato il consuntivo del Piano delle Performance dal quale emerge:
 - i. il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
- Valutazione conclusiva: l'O.I.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun responsabile di servizio per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti della PO.

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

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, è stata creata la sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale e progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità e immediatezza. A tal proposito si rinvia alle attestazioni prodotte da questo stesso organismo il 17 ottobre 2013 ai sensi della Delibera CIVIT n°71/2013 e il 31 Gennaio 2014 secondo le disposizioni della Delibera ANAC n. 77/2013.

3. Attuazione dei controlli interni

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il regolamento dei controlli interni ed ha provveduto alle sessioni di controllo previste; l'esito risulta pienamente positivo come si evince dai verbali prodotti dal Segretario Comunale in data 21 Ottobre 2013 e 3 Febbraio 2014.

4. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa

Esaminati gli indicatori di performance valorizzati nelle schede di processo costituenti il Piano delle Performance 2013 e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per gran parte degli obiettivi assegnati, se ne certifica il raggiungimento, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, ai fini della corresponsione delle premialità (**All. n.1**).

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, l'O.I.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascun responsabile di servizio a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott.ssa Margherita Furnari, in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalla PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la PO,
- esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dal titolare di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

POSIZIONE ORGANIZZATIVA:

VALUTAZIONE FINALE	96,86%
---------------------------	--------

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% DI DIPENDENTI
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	14,5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	14,5%
≥95%	71%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

Viene fissata la percentuale minima del 70% che dovrà essere ottenuta dal funzionario al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato; il premio sarà attribuito secondo le seguenti fasce di merito:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

L'O.I.V.:

- sentito il Sindaco, che, facendosi portavoce dei componenti dell'intera Giunta, esprime un giudizio complessivamente positivo nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 dal Segretario comunale Dott.ssa Margherita Furnari e pertanto dispone che si predisponga il decreto di liquidazione sulla base del punteggio conseguito.

L'OIV dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

DR.SSA ALFIERO GISELLA

