

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Consorzio Monviso Solidale

Alla cortese attenzione del Presidente, Ivana Borsotto

Savigliano, 29 Maggio 2012

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2012

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

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

Anche quest'anno l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance e di un Piano dettagliato degli Obiettivi, adottato con Delibera di Consiglio di Amministrazione n. 25 del 25/6/2012, validato dal Nucleo Indipendente di Valutazione 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 dal Nucleo Indipendente di Valutazione con verbale del 29/4/2011 e recepita dall'Ente con Delibera di Consiglio di Amministrazione n. 13 del 30/5/2011 modificata dalla delibera di Consiglio di Amministrazione n.1 del 24/1/2012, 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.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il Nucleo Indipendente 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
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione ai Dirigenti: contestualmente alla fase precedente, il Nucleo Indipendente di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascun Dirigente la propria scheda di valutazione

fa *EM*

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: il Nucleo Indipendente di Valutazione ha effettuato un monitoraggio intermedio ad inizio ottobre
- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo Indipendente di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai Dirigenti e dei titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo Indipendente di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun Dirigente, posizione organizzativa e per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti dei Dirigenti

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

Il Consorzio Monviso Solidale non ha predisposto un Piano della Trasparenza e dell'integrità, ma nel corso dell'anno 2012 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 e si allega alla presente relazione (**All. n.2**).

3. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti e del Direttore

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 Dirigenti, 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 i Dirigenti e le P.O. cinque fasce di giudizio, mentre per i dipendenti e collaboratori prevede tre fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascun Dirigente per le posizioni organizzative ed i collaboratori loro assegnati;
- sentito il Presidente, Ivana Borsotto, che esprime apprezzamento nei confronti dell'operato del Direttore e della struttura organizzativa;




– effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascun Dirigente; esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2011 dei Dirigenti 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.

DIRIGENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	2,20%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	27,47%
≥90%	62,64%

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

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Elda Wilanewo
Roberto Golden