

NUCLEO di VALUTAZIONE
Consorzio Monviso Solidale

Alla cortese attenzione del Presidente, Dr. Gianpiero Piola

Savigliano, 6 Giugno 2018

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2017

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. Assolvimento adempimenti legge 190/12
4. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e del personale

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. 33 del 10/7/2017 e validato dal Nucleo 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 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 è stata introdotta come previsto, e 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: 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 di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascun Dirigente la propria scheda di valutazione



- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dal Dirigente 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 di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Dirigente, posizione organizzativa e per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti del Dirigente

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 recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibera n. 141/2018 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

3. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso l'aggiornamento del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Piano della Trasparenza.

4. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti e delle posizioni organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa predisposte dai Dirigenti e dalle posizioni organizzative 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.

Per quanto riguarda la valutazione del Dirigente si rimanda al verbale predisposto in data odierna. Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

L'indennità erogata dovrà essere commisurata al periodo di effettivo servizio.



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%	5,00%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	18,75%
≥90%	76,25%

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 di Valutazione

Eda Milanesio

