

## **ORGANISMO MONOCRATICO di VALUTAZIONE**

### **Comune di Brozolo**

N, prot.

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Brozolo, 2.09.2015

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2014.**

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. Proposta della valutazione annuale della Posizione Organizzativa

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

Il Comune di Brozolo non ha formalmente approvato per l'anno 2014 il Piano delle Performance, ma si è limitato all'utilizzo di un costante monitoraggio delle diverse attività espletate, prevalentemente nell'ambito istituzionale, assumendo quale punto di riferimento e confronto i dati del Piano delle Performance approvato nell'anno 2013, aggiornato con i dati consuntivi, in quanto ritenuto comunque 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, consentendo all'amministrazione di non sostenere costi aggiuntivi, tenuto conto dello stato estremamente limitato delle risorse finanziarie disponibili.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta n.10 del 30/3/2011 è stata introdotta come previsto e opportunamente mantenuta e 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: 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 titolare di Posizione Organizzativa.

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alla PO: nell'anno 2014 non sono state valutate le P.O. in quanto non destinatarie di specifici obiettivi.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: le schede sono state consegnate alla fine del periodo di valutazione.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l' O.I.V. ha esaminato i report prodotti dai dipendenti assegnatari di obiettivi, dai quali emerge:
  - i. il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali;
  - ii. il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'O.I.V. ha provveduto, sulla scorta dei report ricevuti ad effettuare la valutazione di ciascuno, secondo la metodologia in atto.

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**

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, con le precisazioni contenute nel "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità" adottato, la sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata ma non ancora completata. Si consiglia di strutturare il sito secondo le indicazioni dell'ANAC.

## **3. Proposta della valutazione annuale dei dipendenti di livello**

Esaminati i report di risultato di ciascuna area e valutata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica l'esito, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, 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 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 a proposito del personale di livello,

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 e propone l'erogazione della relativa indennità incentivante secondo il punteggio ottenuto.

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

**POSIZIONE ORGANIZZATIVA:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	— —
---------------------------	-----

**DIPENDENTI:**

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>%</b>
< 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%	<b>100%</b>
≥95%	0%

L'OIV dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente per assicurarne la visibilità.

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**

DR.SSA MANCINI