

## **NUCLEO di VALUTAZIONE**

### **Comune di Santhià**

Alla cortese attenzione del Sindaco, Angelo CAPPuccio

Santhià, Maggio 2012

#### **Oggetto: Relazione conclusiva anno 2011.**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organo di valutazione si è riunito sotto la presidenza del segretario generale dott. Carlo CONSOLANDI, il quale ha preso servizio presso l'Ente in data 27/07/2011. L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato in data 19/10/2011.

L'Organo di valutazione 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/Posizioni Organizzative.

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

Occorre premettere che il Comune di Santhià ha visto nel corso del 2011 il rinnovo amministrativo con conseguente cambio al vertice politico. La fase di transizione, accompagnata dal processo di riorganizzazione messo in atto dalla nuova amministrazione, ha reso possibile solo una parziale attuazione del ciclo di gestione della performance.

In questo primo anno di avvio del nuovo ciclo di gestione della performance, è stato concordato tra l'O.I.V. e l'Amministrazione che il processo valutativo avvenisse sulla base di assegnazione di obiettivi legati allo svolgimento dell'attività istituzionale, salvo alcuni obiettivi strategici previsti nel Programma di Governo della nuova Amministrazione; il documento preso in esame per la valutazione risulta essere il Piano Performance approvato con delibera di G.C. n. 80 del 2.5.2012. Tale documento è ritenuto, solo per il primo anno, dall'O.I.V. coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato seppure in via minimale, nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione utilizzata è stata approvata con delibera di G.C. n.146 del 01/12/2011 e di seguito se ne rammenta l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano performance: l'O.I.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 dei DLgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi;
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha 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 prima assegnazione degli obiettivi il nucleo non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano Performance: l'Organismo ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1**) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo ha esaminato dapprima le proposte di valutazione formulate dal Segretario per le proprie P.O. e da queste per i propri collaboratori.

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**

È stato predisposto un Piano triennale della Trasparenza e dell'integrità approvato con delibera di G.C. il 2/05/2012; 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 non 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 Dirigenti e/o P.O. 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. quattro fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dall'O.I.V. definiscono il premio da corrispondere a ciascuna posizione organizzativa.

Il sistema prevede cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

<b>Ambito E</b>	<b>Ambito D</b>	<b>Ambito C</b>	<b>Ambito B</b>	<b>Ambito A</b>
Inferiore al 60%	tra 60% e 69,99%.	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99.	Oltre 90

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 60% e fino a 69,99%.

L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 70% e 79,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Per l'anno 2011 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (max 15% dell'indennità di posizione per l'attribuzione del budget iniziale) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato del processo/obiettivo nonché all'esito finale delle singole valutazioni fatta salva la ambito A che percepisce il 100% del risultato.

Ciò premesso, l'Organismo di Valutazione:

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (**All. n. 3 e 4**);

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese dalle due P.O. per l'anno 2011 limitatamente al periodo di titolarità e pertanto propone l'erogazione delle relative retribuzioni di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

Felicina COMOGLIO	93,86%
Maurizio TASCINI	83,21%

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

#### 4. Considerazioni finali

L'O.I.V. richiamando la relazione di analisi organizzativa, segnala la necessità funzionale di riorganizzare l'ente con almeno tre posizioni organizzative oltre al Segretario generale che rimane sempre vertice della tecnostruttura, più precisamente: **1) area tecnica** (edilizia privata, urbanistica, ll.pp., manutentivo) , **2) area amministrativa** (aa.gg., demografico, cultura, servizi alla persona, polizia municipale(escluso le funzioni di polizia giudiziaria, che fanno capo al Sindaco)), **3) area economico finanziaria** (tributi, ragioneria, personale), prevedendo la sostituzione in caso di assenza di uno dei responsabili.

#### L'Organismo di Valutazione

Dott. Carlo CONSOLANDI

Dott. Marco SURIANI

Dott. Gilberto AMBOTTA