

Organismo Consortile di Valutazione

CISA OVEST TICINO

Alla cortese attenzione del Presidente, Luciano Capetta

Romentino, 7 novembre 2017

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, l'O.C.V. relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
 2. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative
-
- 1. Attuazione del ciclo della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.**

Nel 2016 l'Ente, in vacanza della figura dirigenziale dal mese di febbraio 2015, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 23.12.2015, ha approvato il Documento Unico di Programmazione per l'anno 2016-2018, definendo gli obiettivi sulla base dei quali si è proceduto alla consuntivazione delle performance ai sensi del D.Lgs. 150/09, attraverso indicatori oggettivi dell'attività ordinaria dell'Ente.

La metodologia di valutazione adottata per il personale dell'ente è stata quindi semplificata e viene sintetizzata nell'iter e nell'attuazione che, nell'anno 2016, si è data ad ogni passaggio.

Consegna delle schede di valutazione alle PO: Per l'anno 2016, in assenza della figura dirigenziale a far tempo dal mese di febbraio 2015, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha consegnato a ciascuna PO la scheda di valutazione contenente gli obiettivi assegnati per l'anno.

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 gli obiettivi assegnati per l'anno.

Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la vacanza della figura dirigenziale, l'O.C.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi

Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.C.V. ha esaminato i report prodotti dall'attuale Direttore e dalle PO (All. n. 1) da cui emerge il buon raggiungimento degli obiettivi di processo assegnati.

Valutazione conclusiva: l'O.C.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Direttore per le PO e da questi per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto della valorizzazione del merito e della professionalità.

2. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa, se ne certifica, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione adottata in forma semplificata, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti oppure PO è definito esclusivamente in base all'esito degli obiettivi assegnati, mentre non sono stati valutati i comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede cinque fasce di merito che , secondo i criteri stabiliti, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.C.V.:

- Viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- Sentito il Direttore , Dott.ssa Elena Dionisio, in merito alla valutazione espressa per ciascuna PO;
 - effettuata la valutazione sui risultati per ciascun Dirigente e per ciascuna PO come da schede allegate (All. n. 3)

Esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dai tre titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo la percentuale di punteggio ottenuta.

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

Dirigenti

VALUTAZIONE FINALE	%
Assente per l'intero anno 2016	

Posizioni organizzative

VALUTAZIONE FINALE	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% e 100%	100%

Personale

VALUTAZIONE FINALE	%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% e 100%	100%

L'O.C.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente all'allegato piano delle performance, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.