

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE

COMUNITA' DELLE COLLINE TRA LANGA E MONFERRATO

Asti, 1 marzo 2019

Oggetto: Relazione conclusiva anni 2017-2018

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

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione;
2. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative;

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

L'Ente si è dotato di un Piano della Performance adottato con Deliberazione n. 22 del 17/05/2017.

La metodologia di valutazione adottata dal O.A.d.V. e approvata dall'Organo esecutivo con propria deliberazione successivamente all'informativa sindacale è stata introdotta come previsto 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.A.d.V. ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs. 150/09 per la formulazione degli obiettivi di performance;

Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.A.d.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.

Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, l'O.A.d.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.

Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.A.d.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All. n.1-costituisce parte integrante seppure non allegato formalmente**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati, nei casi di scostamento sono state prodotte le motivazioni che sono state accolte dall'O.d.V. in quanto non rientranti nella disponibilità del personale.

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. 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 pieno ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi 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 quattro fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'O.A.d.V.:

- . viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- . sentito il Segretario, Dott. Enzo CARAFA in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna P.O.;
- . effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna P.O. come da schede allegate (All. n.1)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per gli anni 2017-2018 dai tre titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente, oltre il Segretario che aveva assegnato alcuni obiettivi, pertanto propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

L'Organismo di Valutazione
(Firmato in originale)