

ORGANISMO di VALUTAZIONE

Comune di Rueglio

Alla cortese attenzione del Sindaco, Gabriella Laffaille

Rueglio, 6 Luglio 2016

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2015

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo 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. Attuazione controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Assolvimento adempimenti legge 190/12
5. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative
6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

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

Per l'anno 2015 l'Ente ha adottato un Piano delle Performance, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 18/11/2015 e validato dall'Organismo di Valutazione, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Organismo di Valutazione e recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 55 del 28/11/2011 è stata utilizzata come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Verifica degli obiettivi proposti e dettagliati nel Peg: l'Organismo ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'Organismo di Valutazione ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione

EM

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: non è stato effettuato un monitoraggio intermedio
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi Strategici: l'Organismo di Valutazione ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (**All.n.1**) da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi.
- Valutazione conclusiva: l'Organismo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

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 integrità

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nelle Delibera n. 43/2016 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. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

L'ente, in attuazione di quanto disposto nel proprio regolamento sui controlli interni, di recepimento delle disposizioni contenute nel D.L. 174/12 (legge 213/12), ha provveduto ad effettuare per l'anno 2015 il controllo successivo sugli atti amministrativi e a consegnare i report conclusivi all'Organismo di Valutazione, da cui non si evincono particolari criticità.

4. Assolvimento adempimenti legge 190/12

L'ente ha adempiuto a quanto previsto nella legge 190/12, attraverso:

- ✓ l'adozione del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione adottato con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 28/1/2015;
- ✓ l'approvazione del Piano della Trasparenza per il triennio 2015-2017 adottato con delibera di Giunta Comunale n.14 del 28/1/2015;
- ✓ adozione del patto della legalità con delibera di Giunta Comunale n.50 del 8/10/2014;
- ✓ adesione all'Associazione Avviso Pubblico con delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 19/12/2014

5. 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 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'Organismo di Valutazione:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario Comunale, Dott.ssa Maria Teresa Palazzo, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede allegate (**All. n.3**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2015 dai due titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	100%



DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 60%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 69,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	100%

6. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 60% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 40% dalla valutazione sui comportamenti.

L' O.I.V.:

- sentito il Sindaco, Sig.ra Gabriella Laffaille che esprime apprezzamento nei confronti dell'operato e della professionalità dimostrata dal Segretario;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi come da scheda allegata **(All. n.4)**

esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2014 dal Segretario Dott.sa Maria Teresa Palazzo, che ha conseguito un punteggio complessivo pari a 98,86/100 e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato nella misura definita dall'Amministrazione.

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

Organismo di Valutazione

Elda Milanesio



SEGRETARIO GENERALE
Maria Teresa Palazzo
eventuali funzioni gestite
Servizio Amministrativo e Affari Generali

ANNO

2015

Valutazione del risultato ottenuto

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

		Grado di raggiungimento							100,00%	
		1	2	3	4	5	6	7		
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)										
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)		PESO								
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni	9								
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente	8								X
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	Tempi di risposta	8								X
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	competenza a risolvere i problemi	8								X
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo	9								X
Capacità di motivare le risorse umane	gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto	8							X	
Totale comportamenti organizz.		50	0	0	0	0	0	0	48	294

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	98,86%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	97,71%		

Firma compilatore:



Firma interessato:



Data compilazione

6/11/16

SEGRETARIO GENERALE
Maria Teresa Palazzo
eventuali funzioni gestite
Servizio Amministrativo e Affari Generali

ANNO

2015

Valutazione del risultato ottenuto

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		Grado di raggiungimento							100,00%
		1	2	3	4	5	6	7	
		PESO							
COMPORTEMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)									
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	<i>Consigli, Giunte, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni</i>	9							
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e apicali	<i>Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente</i>	8						X	
Tempestività di risposta a richieste da parte di Amministratori e apicali	<i>Tempi di risposta</i>	8						X	
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/00	<i>competenza a risolvere i problemi</i>	8						X	
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	<i>Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo</i>	9							X
Capacità di motivare le risorse umane	<i>gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto</i>	8					X		
Totale comportamenti organizz.		50	0	0	0	0	48	0	294

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	100,00%	ESITO COMPLESSIVO:	98,86%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTEMENTI	97,71%		

Firma compilatore:

Firma interessato

Data compilazione

6/7/16

SERVIZIO
FINANZIARIO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Silvia Gaglietto

ANNO	2015
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (60%)		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA						
		Grado di raggiungimento						
		98,00%						
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (40%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	8						X	
Innovatività	7							X
Gestione risorse economiche	10						X	
Orientamento alla qualità dei servizi	6						X	
Gestione Risorse umane	5						X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	4						X	
Totale comportamenti organiz.	40	0	0	0	0	0	198	49

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	98,00%	ESITO COMPLESSIVO:	93,11%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	88,21%		

SERVIZIO	TECNICO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
Claudio Mongiovetto	

ANNO	2015
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI										
PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA										
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (60%)		Grado di raggiungimento								98,00%
	PESO	1	2	3	4	5	6	7		
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (40%)										
Relazione e integrazione	10					X				
Innovatività	8						X			
Gestione risorse economiche	10						X			
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X			
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	5						X			
Totale comportamenti organiz.	40	0	0	0	0	50	180	0	0	

230

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	98,00%	ESITO COMPLESSIVO:	90,07%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	82,14%		

AREA	FINANZIARIA	ANNO	
SERVIZIO	TRIBUTI	2015	
DIPENDENTE	Angela Cioffi		
Categoria	B3		
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo		

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		
Tasi - Tari - Imu= IUC	strategico	100%	

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20						X	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20						X	
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							X
<i>Totale</i>	<i>60</i>	<i>punteggio A)</i>				<i>90,48%</i>		

Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	9							X
Innovatività	6						X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	4						X	
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	10							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	4							X
<i>Totale comportamenti professionali</i>	<i>40</i>	<i>punteggio B)</i>				<i>96,43%</i>		
		TOTALE				93,45%		
		<i>comportamento</i>				<i>adeguato</i>		

Firma compilatore:


Firma interessato:

Data compilazione
 06/07/2016

AREA	FINANZIARIA	ANNO 2015
SERVIZIO	TRIBUTI	
DIPENDENTE	Angela Cioffi	
Categoria	B3	
Profilo Professionale	Esecutore Collaboratore Ammi.vo	

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		
Tasi - Tari - Imu= IUC	strategico	100%	

Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20						X	
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	20						X	
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							X
Totale	60	punteggio A)				90,48%		

Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	9							X
Innovatività	6						X	
Gestione risorse economiche e/o strumentali	4						X	
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	10							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	4							X
Totale comportamenti professionali	40	punteggio B)				96,43%		
		TOTALE				93,45%		
		comportamento				adeguato		

Firma compilatore:


Firma interessato:

Data compilazione
 06/07/2016