

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2013

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
3. Proposta della valutazione annuale del Dirigente e delle Posizioni Organizzative

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

L'Ente, con Deliberazione di Giunta n. 221 del 29/12/2011, ha adottato una propria metodologia di valutazione, la quale ha previsto quali fasi di gestione del ciclo della performance

- la validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance:

in relazione alla quale l'Organismo, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi e procede alla loro validazione

- l'assegnazione degli obiettivi al personale apicale

- La consuntivazione del Piano della Performance: l'Organismo di Valutazione esamina i report prodotti dal Dirigente e dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- Valutazione conclusiva: l'Organismo formula, per la parte di propria competenza la valutazione del personale dirigenziale e ricoprente Posizione Organizzativa

Anche quest'anno, pertanto, l'Ente si è dotato di un Piano Esecutivo di Gestione, composto dal Piano dettagliato degli Obiettivi cui è seguito l'iter valutativo sopra riportato

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

L'ente ha recentemente adempiuto a quanto previsto nella Delibera ANAC n. 50/2013, 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. Proposta di valutazione annuale del Dirigente e delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato predisposti dal Dirigente e da ciascuna posizione organizzativa e accertata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica 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, 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 per il Dirigente, le P.O. ed i dipendenti quattro fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti definiscono il premio da corrispondere a ciascun responsabile.

Ciò premesso, l'Organismo:

- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per il Dirigente e per ciascuna P.O. come da schede allegate
- acquisite le autovalutazioni del dirigente e delle P.O.;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2013 del Dirigente e dei titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto nel sistema di valutazione vigente e negli atti dell'Amministrazione.

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

L'Organismo di Valutazione