

ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Liscate

Alla cortese attenzione

- Sindaco del Comune di Liscate
- Posizioni Organizzative del Comune di Liscate
- Al Presidente delegazione trattante
- Al Collegio Revisori dei Conti

Verbale n. 1/2016 del giorno 14 Aprile 2016

Il 14 aprile duemilasedici, alle ore 14,00 si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), così composto:

		presente	assente
Presidente Gianpaolo Ario	componente	X	

Ordine del giorno:

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2015
2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2015
3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione
4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione



VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che " *Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*

Visto il D.lgs 286/99 che all' art. 5 prevede:

"1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione e' ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.Omissis....."

Vista la L. 135/2012

Che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutando la performance del personale PO in relazione:

- a) *al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.*

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Per gli stessi fini di cui sopra, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dalla P.O. in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

VISTO l'art. 107 del D.Lgs n° 267 del 18 Agosto 2000 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel quale al comma 3 si dispone "inter alia" che "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";

Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto e richiamato il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente e i precedenti verbali con il quale l'O.I.V. ha pesato e validato il Piano Performance 2015;

Premesso che il processo di validazione e la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- veridicità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'operato dell'OIV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2015

Considerato che la valutazione del responsabile è oggetto di controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti, si ribadisce che il presente verbale sarà parte costitutiva e integrante del referto a cura del servizio di Controllo di Gestione.

1. Le Posizioni organizzative hanno fornito un report (Allegato 1) che attesta i seguenti dati:

- Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Direttore organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	descrizione		
Valore atteso		Valore realizzato	

Eventuali altri indicatori			
----------------------------	--	--	--

2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Comunale/Direttore Generale dell'Ente.

L'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nei documenti allegati al presente verbale. **(Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2015).**

Premesso che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso **l'OIV valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano (come da allegato 2)

L'OIV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2015 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. L'OIV verificherà tale adempimento.

L'OIV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi **(Come da allegato 3)**

L'OIV ha svolto i propri accertamenti in merito al principio della Trasparenza e rimanda all'attestazione del 31 gennaio 2016.

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2015

L'OIV procede alla sintesi delle informazioni raccolte e, prima di procedere alla valutazione, richiama la modalità di erogazione del premio di risultato attualmente in vigore.

A seguito della validazione della Relazione, l'OIV ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.4 Schede di Valutazione delle PO.)**

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

VALUTAZIONE FINALE	P.O.
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0

VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0
≥95%	3

L'OIV prende atto che la valutazione delle P.O. della Polizia locale verrà effettuata dall'organismo di valutazione costituito in forma associata tra i 4 Comuni aderenti alla convenzione, mentre la valutazione della PO dei Servizi Sociali, del Servizio Protezione civile e del Servizio Economico Finanziario sarà inviata agli OIV/Nuclei dei rispettivi enti di appartenenza al fine della valutazione finale.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Per il quarto anno consecutivo l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazioni di Giunta e validato dall'O.I.V. in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La predisposizione e approvazione del documento avvenuta solo nel mese di settembre è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal Comune di Liscate, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti nel corso dell'anno 2015, soprattutto in materia di approvazione di Bilancio rispetto alla nuova contabilità armonizzata.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta 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.I.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.I.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- 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 assegnazione degli obiettivi, l'O.I.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.I.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'O.I.V. 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.

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dall'O.I.V. che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali, il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei dipendenti.

4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

L'Organismo di valutazione rinnova la proposta all'amministrazione e alle PO di migliorare il processo di programmazione, in particolare, la misurabilità degli obiettivi andando a individuare in maniera più dettagliata i costi dei processi di lavoro svolti all'interno dell'Ente. Questo ultimo aspetto servirà all'Ente anche per dimostrare l'efficacia e l'efficienza della gestione associata dei servizi.

L'OIV invita l'Amministrazione per il futuro a definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti, anche avviando indagini di soddisfazione dell'utente in riferimento ai processi/servizi.

Allegati al verbale

allegato 1 : report Piano Performance 2015

allegato 2: valutazione obiettivi 2015

allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

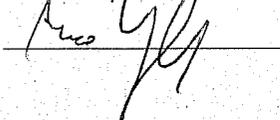
allegato 4 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

allegato 5: atti propedeutici alla Valutazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Presidente

Ario/Gianpaolo



AREA/SETTORE	
TERRITORIO	
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
ALBERTO CAVAGNA	

ANNO

2015

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	Grado di raggiungimento						210
	1	2	3	4	5	6	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)							
Relazione e integrazione						X	6
Innovatività						X	6
Gestione risorse economiche						X	6
Orientamento alla qualità dei servizi					X		5
Gestione Risorse umane					X		6
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi					X		6
Totale comportamenti organizz.	0	0	0	0	0	120	210
							98,32%

330

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	98,32%	ESITO COMPLESSIVO:	96,30%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	94,29%		



Firma compilatore:

AS

Firma interessato

Data compilazione

AREA/SETTORE	SERVIZI SOCIALI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	LORENA TRABATTONI

ANNO 2015

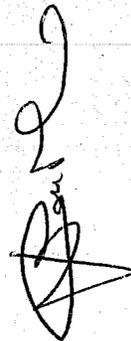
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	Grado di raggiungimento							203
	PESO	1	2	3	4	5	6	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)								
Relazione e integrazione	10							X
Innovatività	8						X	
Gestione risorse economiche	12							X
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Gestione Risorse umane	7						X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X	
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	0	126	203

329

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	98,21%	ESITO COMPLESSIVO:	96,11%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	94,00%		



AREA/SETTORE	ECONOMICO FINANZIARIO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	VIVIANA CEREÀ

ANNO

2015

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	Grado di raggiungimento							203
	1	2	3	4	5	6	7	
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO							
Relazione e integrazione	10							X
Innovatività	8					X		
Gestione risorse economiche	12							X
Orientamento alla qualità dei servizi	7					X		
Gestione Risorse umane	7							X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6					X		
Totale comportamenti organiz.	50	0	0	0	0	0	126	203

329

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	98,36%	ESITO COMPLESSIVO:	96,18%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	94,00%		



Firma compilatore

14

Firma interessato

Data compilazione

AREA/SETTORE	AFFARI GENERALI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	VALERIA SAITA

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

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA						
	Grado di raggiungimento						
	1	2	3	4	5	6	7
	97,76%						
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO						
Relazione e integrazione	10						X
Innovatività	8						X
Gestione risorse economiche	12					X	
Orientamento alla qualità dei servizi	7						X
Gestione Risorse umane	7						X
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	72	266

338

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	97,76%	ESITO COMPLESSIVO:	97,17%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	96,57%		




AREA/SETTORE	PROTEZIONE CIVILE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	IVANO BACCILLIERI

ANNO

2015

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

		Grado di raggiungimento							97,22%
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		1	2	3	4	5	6	7	
		PESO							
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)									
Relazione e integrazione	10						X		
Innovatività	8					X			
Gestione risorse economiche	12					X			
Orientamento alla qualità dei servizi	7					X			
Gestione Risorse umane	7							X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6						X		
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	135	96	49	

280

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	97,22%	ESITO COMPLESSIVO:	88,61%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	80,00%		



Firma compilatore:

AS

Firma interessato

Data compilazione