

COMUNE DI CARDANO AL CAMPO

Provincia di Varese

Organismo Indipendente di Valutazione

Alla cortese attenzione
del Sindaco

Sede

Verbale n° 3/2015

Nel giorno 21 luglio 2015 in sede autonoma si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2014

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;

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

VISTO l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

VISTO l'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Organismo indipendente di valutazione della performance):

- e) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*

VISTO l'art. 10 comma 3 Dlgs 33/2013

3. Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

VISTO l'art. 44 Dlgs 33/2013 - Compiti degli organismi indipendenti di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 10 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei Dirigenti/Posizioni Organizzative dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

procede

alle valutazioni dando atto che:

- Le Posizioni Organizzative hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance, come riepilogato nell'allegato 1;
- Le Posizioni Organizzative, hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, conformi ai principi di differenziazione di giudizio e di valorizzazione del merito;
- Per ogni Posizione Organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Generale;
- Nella valutazione dei comportamenti organizzativi delle Posizioni Organizzative si è tenuto conto dell'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa ai sensi del Regolamento Sistema dei Controlli interni vigente;

propone

la modalità di erogazione del premio di risultato convenendo che:

- a) Un punteggio inferiore a **70%** non determina erogazione del premio di risultato;*
- b) Un punteggio uguale o superiore a **95%** determina l'erogazione de **100%** della indennità di risultato;*
- c) Un punteggio compreso tra **70%** e **94,99%** determina una diretta proporzionalità con il monte premi individuale*
- d) l'indennità di posizione va riparametrata per le Posizione Organizzative in convenzione, rispetto alla indennità massima prevista pari al **30%**;*

e) il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.

Dalla sintesi delle informazioni raccolte si predispongono la valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2014 come da schede allegate, che sono trasmesse al Sindaco per la loro definitiva approvazione.

Si invitano

Le Posizioni Organizzative a predisporre e pubblicare sul sito istituzionale la Relazione delle Performance come previsto nell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Si suggerisce

alle Posizioni Organizzative di procedere ad una revisione degli indici ed indicatori del modello di PEG/Piano delle Performance allineati sia con le strategie della amministrazione che con ulteriori elementi oggettivi di misurazione della produzione dei servizi erogati; tutto ciò anche tenendo conto del carattere maggiormente stringente della programmazione e della conseguente necessità di maggior coerenza tra i contenuti della pianificazione strategica e quelli della programmazione gestionale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione



allegato 1 : riepilogo risultati Piano delle Performance 2014

allegato 2 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

allegato 3 : graduatoria dell'Ente e calcolo dello scarto quadratico medio