

NUCLEO di VALUTAZIONE
I.P.A.B. CASA BENEFICA

Alla cortese attenzione del Presidente, Sergio Camillo SORTINO

Torino, 31 Maggio 2017

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo 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 del Direttore e 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 del Piano delle Performance adottato con Deliberazione di C.d.A. n. 11 del 22/07/2016 e validato dal Nucleo con proprio verbale contestuale, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art. 5 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 è stata adottata dall'Ente dal 2016 per il Direttore, le PO e i restanti dipendenti. Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: il nucleo ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato al Direttore e da questi alle P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO e referente di area ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente gli obiettivi assegnati per l'anno.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, il nucleo non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.

- Consuntivazione del Piano della Performance: il Nucleo ha esaminato i report prodotti dal Direttore e dalle P.O. (**All. n.1**) da cui emerge il raggiungimento totale/parziale degli obiettivi di processo assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Direttore per le PO e da questi per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione.

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 dal Nucleo che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva.

2. Proposta della valutazione annuale dei Dirigenti e 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 ai fini della corresponsione delle premialità.

Laddove gli obiettivi risultano parzialmente raggiunti, ogni servizio ha provveduto a fornire le motivazioni oggettive che hanno determinato lo scostamento e/o che, comunque, non sono imputabili al singolo Responsabile.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi Dirigenti, oppure PO, 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, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Direttore, Dott.ssa DI BRITA, in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascun Dirigente e ciascuna PO come da schede allegate (**All. n. 2 e 3**)
 - esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal Direttore e dall'unico titolare di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

L'indennità del Direttore viene corrisposta nella misura del 25% della retribuzione di posizione vigente.

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

DIRETTORE

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

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

DIPENDENTI:

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

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

Il Nucleo di Valutazione

