

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

Alla cortese attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione
Dott. Sergio Camillo SORTINO

Verbale n. 2/2020

Torino, 2 ottobre 2020

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2020

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 della Posizione Organizzativa

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 del Consiglio di Amministrazione n. 7/19 del 31/05/2019 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, la 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 alla PO: il nucleo ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato al Direttore e da questi alla P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: il Direttore e la PO referente di area hanno 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 le relazioni prodotte dal Direttore e dalla P.O. (**All. n.1 e n.2**) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Direttore per la 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 del Direttore 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.

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 dalla posizione organizzativa a proposito dei collaboratori ad essa assegnati;
- sentito il Direttore, dott.ssa DI BRITA, in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalla PO;
- effettuata, in collaborazione con il Presidente del Consiglio di Amministrazione dott. Sortino, la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per il Direttore e la PO come da schede allegate (**All. n. 3 e 4**)
- esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 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 e della PO viene corrisposta nella misura del 20% della retribuzione di posizione vigente, come da documenti approvati dall'Ente.

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%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	18,18%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	18,18%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	63,64%

Il Nucleo dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati n. 1 e n.2, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione
Anna Terzuolo

