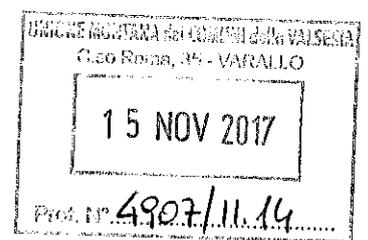


NUCLEO di VALUTAZIONE
Unione Montana Valsesia



Alla cortese attenzione del Presidente, Pier Luigi PRINO

Varallo, 15 novembre 2017

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2016

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a horizontal line and a small flourish.

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 dei Dirigenti 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 n. 142 del 06/10/2016 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 adottata dall'Ente dal 2016 per i soli Dirigenti e le PO, a è stata approvata con deliberazione n. 01 del 25/10/2017. 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 Dirigente e da questi alle 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 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 Dirigente inseriti nella relazione acquisita agli atti da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: il Nucleo ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Dirigente 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;
- in attesa di acquisire le valutazioni del personale distaccato da parte del soggetto utilizzatore, cioè la cooperativa ANTEO;
- sentito il vicesegretario, Dott.ssa Carla Prina Cerai, 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. 1 e 2**)
- esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal vice segretario e dai quattro titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e proporzionalmente alla presenza in servizio nel corso del 2016.

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

DIRIGENTI

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 (ESCLUSI I DISTACCATI):

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	25%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	75%



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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. J. ...', written in a cursive style.



UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALSESIA

Ufficio segreteria

Corso Roma, 35 - 13019 Varallo (VC) tel. 0163 51555 – 53800 fax 0163 52405
C.F. 82003830021 info@unionemontanavalsesia.it www.unionemontanavalsesia.it
pec: cert@pec.unionemontanavalsesia.it

Relazione sulla performance per l'anno 2016

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

In data 1/10/2015 la Comunità Montana Valsesia in forza di un Decreto del Presidente della Giunta Regionale si è trasformata senza soluzione di continuità in Unione Montana della Valsesia con conseguente trasferimento all'Ente di nuova costituzione di tutti i rapporti giuridici attivi e passivi e dei contratti di lavoro, concludendo una difficile procedura di riordino degli enti locali esistenti sul territorio piemontese.

Al fine di rendere operativa la nuova realtà nel più breve tempo possibile, l'Unione Montana ha scelto di conseguire per l'anno 2016 un solo obiettivo strategico che coinvolgesse tutto il personale dipendente denominato "Implementazione dell'Unione Montana Valsesia" teso a completare la fase di transizione così descritto "Introduzione del nuovo sistema contabile, attivazione della Commissione paesaggistica per i Comuni interessati e della Stazione unica appaltante, completamento della contrattazione integrativa e introdurre il nuovo sistema di valutazione del personale, approvazione dei regolamenti indispensabili per la gestione del personale, avviamento delle procedure in tema di trasparenza e anticorruzione."

Nel dettaglio l'obiettivo si articolava nei seguenti contenuti:

1. Introduzione del nuovo sistema contabile con adeguamento del bilancio in programmi e missioni, creazione del DUP 2017/2019
2. Ricognizione delle risorse umane, valutazione delle potenzialità, delle attitudini e delle esperienze pregresse,
3. ricognizione dei carichi di lavoro suddivisi per settore secondo l'organigramma approvato con il regolamento degli uffici e servizi
4. Progettazione di modello organizzativo rispondente alla natura dell'unione
5. Approvazione nuova dotazione organica e piani allegati
6. Rispetto degli adempimenti in termini di trasparenza e anticorruzione

L'obiettivo doveva svolgersi nell'ultimo trimestre dell'anno 2016 e coinvolgeva i seguenti dipendenti:

DIRIGENTE	PRINA CERAI CARLA
D4	ANTONINI RENATA
D4	BRUSTIO DANIELA
D4	GODIO MARCO
D4	NOVARINA MARZIA
C5	CASALINO RAFFAELE
C5	TOSI TIZIANA
C2	RAIMONDI COMINESI CRISTINA
D1	DEFABIANI ANNA
C3	NORIS LAURA
C3	TREVISAN LORETTA
C3	AGLIAUDI ELISABETTA

Con la presente certifico che durante i mesi di ottobre, novembre e dicembre sono stati raggiunti tutti i risultati attesi e gli indicatori strategici individuati con il piano della performance/PEG per l'anno 2016 e rispetto ai quali il nucleo di valutazione ha effettuato monitoraggio sul grado di avanzamento.

L'esito è stato, pertanto, decisamente positivo, facendo riscontrare il seguente risultato ottimale di performance organizzativa pari al 100%.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, per la successiva approvazione della Giunta e verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Varallo, lì 13 novembre 2017



IL SEGRETARIO
Dott.ssa Carla PRINA CERAI