

ORGANISMO ASSOCIATO di VALUTAZIONE

*Alla c.a. del Sindaco
ai titolari di Posizione Organizzativa
-Sede*

Verbale n. 2/2011 del 7 dicembre 2011

Il 7 dicembre alle ore 9,30 presso il Palazzo Comunale di Vigliano B.se si è riunito L'Organismo associato di Valutazione (O.V.) costituito in forma monocratica da:

		presente	assente
<i>Marco SURIANI</i>	Componente	X	

VISTO l'art. 7 del D.lgs 150/2009 sul Sistema di misurazione e valutazione della performance con il quale " Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

VISTO l'art. 8 del D.lgs 150/2009 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa"

VISTO l'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009 "Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), perchè, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa."

L'Organismo di Valutazione

Ha proceduto ad illustrare alle Posizioni Organizzative i criteri generali della metodologia di valutazione e misurazioni delle performance nonché della valutazione degli apicali e del personale. Raccolte le osservazioni e condiviso con i titolari di Posizioni Organizzativa il Sistema di Valutazione, l'Organismo procede all'adozione del nuovo sistema di Valutazione così come previsto dal regolamento degli Uffici e servizi dei comuni associati.

L'O.V. propone che limitatamente all'anno 2011 per la valutazione del personale non incaricato di posizione organizzativa si utilizzino le schede di valutazione pregresse in attesa di concertare con le OO.SS. le nuove schede da utilizzare dall'anno 2012.

A decorrere dall'1.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascuna posizione organizzativa sarà effettuata sulla base del seguente Sistema integrato di valutazione.

Al termine di ogni anno, l'O.V., effettua la valutazione qualitativa; la valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato. L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva. Il sistema prevede quattro ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

<i>Ambito D</i>	<i>Ambito C</i>	<i>Ambito B</i>	<i>Ambito A</i>
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	Oltre 90%.

L'ambito D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Per l'anno 2011 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (max 25% dell'indennità di posizione per l'attribuzione del budget iniziale) sono attribuite ai processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in

modo direttamente proporzionale al risultato del processo/obiettivo nonché all'esito finale delle singole valutazioni fatta salva la ambito A che percepisce il 100% del risultato.

L'Organismo di Valutazione

Firmato in originale