

COMUNE DI GASSINO TORINESE
Organismo indipendente di Valutazione

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione
della performance**

Con il presente documento l'O.I.V. relaziona sul funzionamento complessivo del sistema di Valutazione della performance mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. Lo scopo è quello di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

SOMMARIO

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	2
Performance organizzativa.....	2
Performance individuale	4
Processo di funzionamento	5
Infrastrutture di supporto	5
Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	5
2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni	6
3. Coinvolgimento degli stakeholder	6
4. Proposte di miglioramento	6

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Performance organizzativa

<i>Valutazione circa l'applicazione dei criteri minimi di definizione del sistema di misurazione valutazione come enunciati dal D. Lgs. 150/09 e dalle indicazioni CIVIT e Anci</i>	1*	2*	3*	4*
Chiara definizione degli obiettivi e delle attività				
Presenza consistente di indicatori di outcome				
Specificazione di legami tra obiettivi, attività e indicatori				
Caratterizzazione degli indicatori				
Rilevazione effettiva della performance secondo gli indicatori				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

<i>Valutazione sul livello di coerenza degli obiettivi formulati nel Piano della performance con i requisiti metodologici previsti dall'art. 5 del D. Lgs. 150/09</i>	1*	2*	3*	4*
Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, agli obiettivi strategici				
Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari				
Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi				
Riferibilità ad un arco di tempo determinato				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

<i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	1*	2*	3*	4*
Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance				
Frequenza dei monitoraggi effettuati				
Qualità dei dati utilizzati per la misurazione, ivi inclusa la tempestività e l'affidabilità				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

<i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	1*	2*	3*	4*
Efficace implementazione del modello di misurazione utilizzato dall'amministrazione nel piano della performance				
Grado di chiarezza della definizione degli obiettivi				
Grado di chiarezza della definizione delle attività funzionali ai singoli obiettivi operativi				
Grado di condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa				
Grado di efficacia degli strumenti di rappresentazione e reportistica delle strategie e della performance				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, delle attività e degli indicatori	1*	2*	3*	4*
Collegamento tra gli obiettivi assegnati ai responsabili di servizio e quelli organizzativi				
Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali al restante personale				
Grado di utilizzo delle schede di valutazione per il personale responsabile dei servizi				
Grado di utilizzo delle schede di valutazione per il restante personale				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

Misurazione e valutazione della performance individuale	1*	2*	3*	4*
Qualità del monitoraggio e della raccolta dei dati ai fini della misurazione				
Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il personale responsabile dei servizi				
Qualità della comunicazione della valutazione finale al valutato per il restante personale				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

<i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</i>	1*	2*	3*	4*
Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il personale responsabile dei servizi				
Grado di condivisione della metodologia per la performance individuale presso il restante personale				
Grado di condivisione del legame tra la valutazione e i sistemi premiali				
Adeguatezza delle modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

Processo di funzionamento

	1*	2*	3*	4*
Rispetto di fasi e tempi				
Rispetto ed efficacia dei diversi ruoli coinvolti				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

Infrastrutture di supporto

	1*	2*	3*	4*
Qualità del sistema utilizzato per la raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

	1*	2*	3*	4*
Efficacia del sistema nell'orientare le scelte strategiche				
Efficacia del sistema nell'orientare le scelte operative				
Efficacia del sistema nel promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo	n.r.			

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

	1*	2*	3*	4*
Integrazione con la RPP				
Integrazione con il bilancio				
Integrazione con il controllo di gestione				

* 1- Insufficiente, 2 Sufficiente, 3 Buono, 4 Ottimo

3. Coinvolgimento degli stakeholder

Per la definizione degli obiettivi e degli indicatori sono stati coinvolti la Giunta Comunale, nella veste di organo di indirizzo e rappresentante dei cittadini, e i responsabili dei servizi comunali.

E' in corso di definizione il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nell'ambito del quale saranno previsti e definiti gli strumenti di trasparenza dell'azione amministrativa e di coinvolgimento dei soggetti interessati nella formulazione degli obiettivi e delle priorità dell'ente.

4. Proposte di miglioramento

Si segnalano i seguenti spunti di miglioramento del sistema:

- anticipare la definizione del piano della performance, compatibilmente con i tempi di approvazione del bilancio annuale e pluriennale;
- conseguentemente, effettuare un monitoraggio intermedio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della performance.

Si segnala che la valutazione in merito all'efficacia del sistema nell'orientare le scelte strategiche è determinata dall'avvio a pieno regime del sistema stesso solo a partire dal 2012. Una valutazione effettiva di tale aspetto sarà espressa a partire dal 2013.

Gassino Torinese, 15 maggio 2013

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
(Dott.ssa Maria Ausilia Romano)
- Firmato in originale -