

Organismo indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

RELAZIONE ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Anno 2015

L'Organismo indipendente di Valutazione

Prof. Luca Bisio

Dott. Marco Bertocchi

Dott.ssa Giuseppina Latella

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

SOMMARIO

1.- PRESENTAZIONE	3
2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ...	4
2.1.- Rappresentazione della performance	4
2.2.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target.....	5
2.3.- Definizione della performance organizzativa	5
2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi.....	5
2.5.- Misurazione e valutazione della performance individuale	6
2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione	7
3.- SISTEMA PREMIALE	8

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

1.- PRESENTAZIONE

Mediante la presente relazione L'Organismo indipendente di Valutazione fornisce un'analisi generale sul grado di sviluppo e di attuazione del sistema di gestione della performance adottato dall'ente.

La relazione prende in considerazione tutti i principali aspetti che caratterizzano l'implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale.

La relazione fornisce la valutazione dell'OIV a seguito delle attività di verifica condotte nel pieno rispetto del proprio ruolo di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione analizzata.

La relazione prende come riferimento il ciclo della performance dell'esercizio 2015 ed è da portare all'attenzione del Consiglio di amministrazione del Consorzio.

La relazione si focalizza sui seguenti ambiti:

- funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione;
- sistema premiale.

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

2.- FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1.- Rappresentazione della performance

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Verifica dei criteri di:</i> <ul style="list-style-type: none">- chiara definizione degli obiettivi;- legame tra obiettivi, indicatori e target;- caratterizzazione di indicatori e target secondo schede anagrafiche, test di qualità e di affidabilità.	Gli obiettivi sono rappresentati in modo chiaro e misurabile. Il raccordo tra obiettivi, indicatori e target è garantito da flussi di misurazione efficaci. La maggior parte degli indicatori hanno connotati di indicatori di risultato.
<i>Verifica del grado di rispetto dei requisiti ex art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09 sugli obiettivi del piano della performance</i>	Il rispetto dei criteri definiti dall'art. 5, c. 2 del D.Lgs. 150/09 è favorito dalla struttura delle "schede obiettivo" i cui elementi costitutivi sono rappresentati dagli item definiti dalla legge. Si è effettuata un'attività istruttoria relativa alla conformità degli obiettivi ai criteri di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 150/09. Successivamente l'OIV ha analizzato le risultanze dell'attività istruttoria ed ha condiviso gli aspetti di metodo che hanno portato alla definizione del PEG.

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

2.2.- Definizione degli obiettivi individuali, indicatori e target

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Collegamento tra obiettivi individuali e documenti di programmazione triennali</i>	Gli obiettivi del PEG sono correlati alla RPP.
<i>Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali</i>	Gli obiettivi sono definiti all'interno delle schede ex ante di valutazione. Gli obiettivi sono assegnati dal Consiglio di amministrazione. Ai dipendenti gli obiettivi sono invece assegnati dal Direttore.

2.3.- Definizione della performance organizzativa

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Adeguatezza delle modalità di misurazione della performance</i>	La performance organizzativa attesa è riportata nel PEG 2015. La corretta e chiara misurazione della performance organizzativa conseguita è assicurata dall'integrazione strutturale tra RPP e PEG.
<i>Frequenza dei monitoraggi</i>	Il monitoraggio è stato effettuato in occasione: - del report finale del PEG
<i>Qualità dei dati utilizzati a supporto della misurazione della performance</i>	I servizi di controllo interno assicurano la corretta rilevazione dei dati relativi alla performance.

2.4.- Definizione dei comportamenti organizzativi

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di rappresentazione dei comportamenti organizzativi</i>	I comportamenti organizzativi sono articolati in tipologie e categorie. Le tipologie di comportamento, per le posizioni organizzative, hanno riguardato: - capacità di governance esterna e comunicazione; - capacità di pianificazione e controllo; - capacità organizzative e di gestione del personale;

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
	<p>- capacità di valutazione dei propri collaboratori.</p> <p>Tali tipologie sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto e sono state selezionate in modo differenziato tra dirigenti e posizioni organizzative</p> <p>Le tipologie di comportamento, per i dipendenti, hanno riguardato le capacità organizzative.</p> <p>Tali capacità sono articolate in categorie (come previsto dal Sistema) che ne qualificano il contenuto e sono state selezionate in modo differenziato.</p>
<i>Modalità di assegnazione dei comportamenti organizzativi</i>	La selezione dei comportamenti è validata dall'OIV

2.5.- Misurazione e valutazione della performance individuale

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Modalità di comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione all'interno dell'amministrazione e grado di condivisione della metodologia di misurazione e valutazione della performance</i>	Le metodologie di misurazione e valutazione della performance sono state elaborate grazie ad un costante confronto con i soggetti interessati. Le metodologie sono state presentate in sede formativa e pubblicate nella Sezione amministrazione trasparente dell'ente.
<i>Modalità di monitoraggio in corso d'anno e di raccolta dei dati ai fini della misurazione</i>	Il monitoraggio è effettuato in concomitanza con i momenti di controllo connessi al ciclo della performance.
<i>Modalità di comunicazione della valutazione al valutato</i>	L'OIV – anche sulla base della Relazione sulla performance validata dallo stesso e sentito il Cda ed il Direttore stesso – valuta il direttore. Il Direttore valuta il restante personale.

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

2.6.- Gestione del processo di misurazione e valutazione

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Rispetto delle tempistiche del ciclo della performance</i>	La valutazione 2015 è avvenuta secondo i tempi programmati.
<i>Sistema informativo ed informatico utilizzato per la raccolta dei dati per la misurazione della performance</i>	I dati rilevati hanno fatto riferimento ai sistemi informativo-contabili dell'ente nonché al sistema di reporting del PEG.
<i>Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione per orientare le decisioni del valutatore</i>	Le risultanze del sistema di misurazione hanno costituito una base fondante del percorso di valutazione.

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo

3.- SISTEMA PREMIALE

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di valutazione e sistema premiale –Direttore</i>	La valutazione del Direttore ha comportato l'intera distribuzione del premio potenziale.

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di valutazione e sistema premiale –Posizioni organizzative</i>	La valutazione delle PO ha comportato l'intera distribuzione del premio potenziale.

Aspetti monitorati	Esiti delle verifiche effettuate
<i>Grado di correlazione tra esiti del sistema di misurazione e valutazione e sistema premiale – Dipendenti</i>	Il grado di differenziazione delle valutazioni appare minimale.

Premi collegati alla performance: analisi statistica

Tipologia personale	N.	Ammontare premio stanziato	Ammontare premio distribuito	Entità premio mediamente conseguibile	Raggiungimento obiettivi
Direttore	1	€ 6.602,44	€ 6.602,44	€ 6.602,44	100%
Posizioni organizzative	3	€ 4.187,06	€ 4.187,06	€ 1.395,69	100%
Dipendenti	41	€ 45.582,53	€ 41.210,94	€ 1.005,14	90,41%

Organismo Indipendente di valutazione

Consorzio CISS di Pinerolo
