

**ORGANISMO di VALUTAZIONE**  
**ORDINE DEGLI PSICOLOGI DEL PIEMONTE**

Alla cortese attenzione del Presidente dott. Alessandro LOMBARDO

Verbale n. 1/2018 dell'OIV

**Oggetto: Relazione conclusiva anni 2016 e 2017**

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, l'Organismo di valutazione in data odierna 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 2017 della Posizione Organizzativa

**1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.**

Per l'anno 2016 l'Ordine degli Psicologi ha sperimentato per la prima volta l'individuazione di un Piano degli Obiettivi Strategici 2016, validato dall'Organismo di Valutazione (anch'esso introdotto nell'Ente per la prima volta nell'anno 2016), in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del D.lgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese (**AII.1**).

Parallelamente, l'Ente ha operato al fine di adottare un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, compreso nella Metodologia di Valutazione adottata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che fosse coerente con quanto stabilito dai CCNL Enti Pubblici Non Economici e con la normativa vigente (D.Lgs. 165/01 e D.Lgs. 150/09).

In entrambi i casi, le innovazioni proposte non sono riuscite a giungere all'approvazione attraverso deliberazione del Consiglio dell'Ordine, anche a seguito della necessità di numerosi confronti di concertazione con il rappresentante sindacale dei dipendenti dell'Ente.

In ogni caso, è stato perseguito un metodo di lavoro "per obiettivi", attraverso l'individuazione di alcuni temi da affidare a ciascun dipendente, seppur non in maniera formale.

I dipendenti hanno comunque perseguito il raggiungimento di tali obiettivi per l'anno 2016 e si allega la Relazione Finale dell'Ente (**AII. 2**).

Nel corso dell'anno 2017, la Metodologia di Valutazione è stata infine concordata ed approvata con deliberazione del Consiglio dell'Ordine n. 35 del 23/02/2017 ed introdotta come previsto, e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio:

- Validazione e pesatura degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano degli Obiettivi Strategici Anno 2017: l'Organismo di Valutazione ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione e la pesatura degli obiettivi.
- Adozione dell'elenco degli obiettivi strategici 2017, attraverso deliberazione del Consiglio dell'Ordine n. 83 del 29/05/2017.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi: contestualmente alla fase precedente, l'Organismo di Valutazione, in collaborazione con il Presidente e a seguito di ulteriore confronto con il rappresentante sindacale dei dipendenti dell'Ente, ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale all'interno della schede di valutazione.
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi Strategici Anno 2017: l'Organismo di Valutazione ha esaminato la relazione ricevuta relativa ai risultati raggiunti dal titolare di Posizione Organizzativa dell'Ente in riferimento al Piano degli Obiettivi Strategici Anno 2017, da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi **(All. 3)**.

## **2. Proposta della valutazione annuale 2017 della Posizione Organizzativa**

È stata ravvisata una buona coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato per quanto riguarda la Posizione Organizzativa dell'Ente. In tal senso, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della eventuale corresponsione delle premialità.

**Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi P.O. oppure collaboratori, 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 per le P.O. e i dipendenti collaboratori quattro fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, l'Organismo di Valutazione, effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la P.O. come da scheda allegata **(All. 4)**, esprime parere complessivamente **positivo** in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2017 del titolare di **Posizione Organizzativa** e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio complessivamente ottenuto, in conformità con quanto previsto dagli atti dell'Amministrazione.

L'Organismo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli Allegati 1, 2 e 3, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Torino, 4 aprile 2018

**L'Organismo di Valutazione**

Ing. Anna Terzuolo

