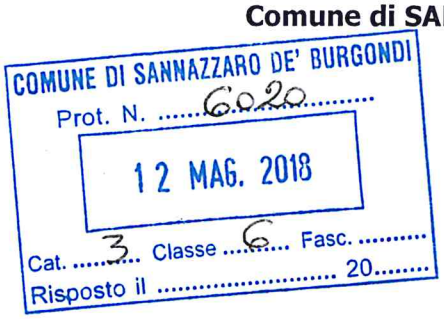
Allegato "A"

NUCLEO di VALUTAZIONE

Comune di SANNAZZARO DE' BURGONDI



Alla c.a. del Sindaco
ai titolari di Posizione Organizzativa
al Revisore dei Conti
-Sede -

Verbale n. 1/2018 del *giorno 24 Aprile 2018*

Alle ore 14,30 si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.I.V.) in sede autonoma:

		presente	assente
Gianpaolo Ario	Componente Presidente	X	

Ordine del giorno:

1. **Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2017**
2. **Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2017**
3. **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
4. **Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

Il Nucleo di Valutazione

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" nel quale si dispone che " *Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*

Visto il D.lgs 286/99 che all' art. 5 prevede:
"1.Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).
2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione e' ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato. .....Omissis....."

Vista la L. 135/2012
Che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutando la performance del personale PO in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.
b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Per gli stessi fini di cui sopra, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dalla P.O. in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

VISTO l'art. 107 del D.Lgs n° 267 del 18 Agosto 2000 *"Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel quale al comma 3 si dispone "inter alia" che "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";*

Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto e richiamato il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente;

Premesso che il processo di validazione e la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- veridicità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'operato del NIV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2017

Considerato che la valutazione dei responsabile è oggetto di controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti, si ribadisce che il presente verbale sarà parte costitutiva e integrante del referto a cura del servizio di Controllo di Gestione.

1. Le Posizioni organizzative hanno fornito un report (Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2017) che attesta i seguenti dati:

    - Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Direttore organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	*Descrizione*		
Valore atteso		**Valore realizzato**	

Eventuali altri indicatori			

2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco, degli Assessori e del Segretario Comunale Generale dell'Ente.

Il NV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nei documenti allegati al presente verbale. **(Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2017).**

Premesso che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso il **NV valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano :

TITOLO OBIETTIVO	**% RAGGIUNGIMENTO**
MODERNIZZAZIONE SISTEMA INFORMATICO COMUNALE CON ALLINEAMENTO ALLE PRESCRIZIONI DEL D.LGS 30.12.2010 N. 235, NUOVO CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE - II FASE	100
gestione e attivazione PAGO PA	100
SPORTELLO IMU e TASI	100
Gestione in economia dei ricorsi in commissione tributaria	100
Istituzione dell'Ufficio Relazioni con il pubblico - progettazione	30
Supporto alla commissione Statuto	100
MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	98
CREAZIONE DI UNA FONDAZIONE PER LA	Rinviato Deliberzione G.C. n. 165 del 21/12/2017

GESTIONE DEL TEATRO SOCIALE E PER LA GESTIONE DELLE ATTIVITA' CULTURALI	
ISTITUZIONE SPORTELLO PER L'ASSISTENZA FAMILIARE E DEL REGISTRO TERITORIALE DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI	100
SERVIZIO EXTRA SCOLASTICO POMERIDIANO CON L'UTILIZZO DI VOLONTARI	100
Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	95
Recupero morosità gas	100
Piano straordinario Esumazioni	100
Servizio raccolta rifiuti: distribuzione sacchi	98
Revisione regolamento edilizio	Rinviato Deliberzione G.C. n. 165 del 21/12/2017
CUSTOMER SATISFACTION: Attivazione Servizio indagine "CUSTOMER SATISFACTION"	Rinviato Deliberzione G.C. n. 165 del 21/12/2017

Le eventuali somme variabili collegate ai vari obiettivi rinviati o parzialmente raggiunti non dovranno essere liquidate.

Il NV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2017 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. Il NIV verificherà tale adempimento.

Il NV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi (**Come da allegato 2**)

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2017

Il NV procede alla sintesi delle informazioni raccolte e, prima di procedere alla valutazione, richiama la modalità di erogazione del premio di risultato attualmente in vigore.
A seguito della validazione della Relazione, il **NV** ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.3 Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Sindaco/Assessori e dal Segretario Comunale.

La Valutazione del Sig. Secchi, viene temporaneamente sospesa alla luce dell'avvio del procedimento disciplinare avviato in seguito ai fatti accaduti nel corso dell'anno.
In merito alla valutazione del risultato Sig. Forbiti, che dal 1.8.2017 risulta reggente ad Interim dell'area n.5 "Territorio e Cuc", così come previsto da ARAN per situazioni analoghe, si sottolinea che debbano essere

considerati anche i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati per la predetta area retta in aggiunta alle sue responsabilità (vedi sopra % di raggiungimento). Si invita pertanto l'amministrazione a riconoscere al Sig. Forbiti il massimo della propria indennità di risultato in riferimento alla misura di indennità di posizione goduta dal 1.1.2017 al 31.12.2017.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

L'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, e validato dal N.V. in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.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 con Deliberazione di Giunta è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: Il NIV ha verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro validazione
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.I.V. ha confermato il peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna 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 le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, il N.I.V.in carica nell'anno precedente non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: IL N.I.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.I.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati illustrati al nuovo N.V. dai responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali,il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei dipendenti.
Si sottolinea che sarebbe opportuno modificare la modalità di distribuzione delle risorse ai dipendenti, individuando fasce "graduali" di distribuzione delle risorse collegate alla valutazione del singolo dipendente e individuando una fascia minima non superata la quale non si proceda all'attribuzione di alcun premio di produttività individuale.

Si richiama l'attestazione in merito alla Trasparenza rilasciata dal Nucleo in data 18/04/2018.

4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di valutazione propone all'amministrazione e alle PO di migliorare il processo di programmazione. Sarà quindi necessario armonizzare il contenuto del Piano della Performance con il Controllo di Gestione, anche al fine di dimostrare l'efficacia e l'efficienza dei servizi svolti presso l'Ente o tramite la gestione associata delle funzioni. Nel corso del 2018 si dovrà procedere con un aggiornamento del sistema di valutazione in relazione alle novità el d.lgs 74/2017.

Allegati al verbale
allegato 1 : report Piano Performance 2017
allegato 2 : attestazione art 37 comma 3 ccnl 22.01.04
allegato 3 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative
allegato 4: accertamento ai sensi dell'art. 15 c. 4 CCNL del 1/4/99

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Componente