NUCLEO di VALUTAZIONE

Comune di Leinì

Al Sindaco
Alla Giunta Comunale
Al Revisori dei conti
Alle PO

Verbale n. 2/2017 del *giorno 6 Giugno 2017*

Il 6 giugno 2017 alle ore 10,30 si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.), così composto:

		presente	assente
Dott.ssa Stefania Truscia	Segretario C.le componente	X	
Ing. Anna Terzuolo	Presidente	X	
Dott. Gianpaolo Ario	componente	X	

Ordine del giorno:

1. **Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2016**
2. **Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità**
3. **Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2016**
4. **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
5. **Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**
6. **Valutazione del Segretario Comunale anno 2016**

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 e i precedenti verbali con il quale l' O.I.V. ha pesato e validato il Piano Performance 2016;

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 NV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2016

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 1) 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 e del Segretario Comunale/Direttore 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 2016).**

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 (come da allegato 2)

Il NV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2016 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. Il NV verificherà tale adempimento.

IL NV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi (**Come da allegato 3**)

2. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il NV ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza e il Piano della Trasparenza adottato dall'Ente.
Il NV rimanda l'attestazione fornita in data 31 marzo 2017.

3. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2016

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 e l'elenco degli adempimenti dell'ente.
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.4 Schede di Valutazione delle PO.)**
Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti dalle P.O. a seguito della conclusione del processo valutativo.

VALUTAZIONE FINALE	P.O.
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 100%	100%

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti dai collaboratori a seguito della conclusione del processo valutativo da parte delle P.O.

VALUTAZIONE FINALE	% COLLABORATORI
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	4,48%
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 100%	95,52%

Si evidenzia che le valutazioni effettuate dai titolari di P.O. nei confronti dei collaboratori non hanno visto un applicazione dei principi di differenziazione dei giudizi. Questo aspetto è stato tenuto in considerazione nella valutazione di titolari di P.O.

4. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Durante l'anno l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal NV 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 tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal Comune di Leinì, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti nel corso dell'anno 2016, soprattutto in materia di approvazione di Bilancio e nella definizione della nuova contabilità.

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, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.V., 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 pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente,il N.V. ha attribuito un 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 NV. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: Il NV 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 NV 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 proposti dal NV che li ha direttamente illustrati e condivisi con i 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 e apportare eventuali modifiche sulla base delle recenti novità normative.

5. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il Nucleo valutazione propone all'amministrazione e alle PO di migliorare il processo di programmazione, in particolare, la misurabilità degli obiettivi andando a individuare in maniera più dettagliata i costi dei processi di lavoro svolti all'interno dell'Ente.
In tal modo, il NV potrà verificare il grado di raggiungimento degli stessi in maniera più puntuale.
Il NV invita l'Amministrazione a definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti, anche avviando indagini di soddisfazione dell'utente in riferimento ai processi/servizi.

6. Verbale di valutazione del Segretario anno 2016

Si assenta dall'assemblea la Dott.ssa Truscia per la discussione del punto in oggetto.
Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che**:**

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.

2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.

3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

Vista la nomina Sindacale**;**

Visto l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 *(Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):*

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

Preso atto che:

a) *l'indennità massima di risultato viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Generale;*
b) *Un punteggio inferiore a **70**% non determina erogazione del premio;*
c) *un punteggio compreso tra **70% e 89,99%** determina una valutazione direttamente proporzionale all'indennità di indennità di risultato;*
d) *un punteggio compreso tra **90% e 100%** determina una percentuale pari al **10%** di indennità di risultato;*
e) *il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.*

procede

alla valutazione del Segretario Generale Dott.ssa Blencio Nicoletta per l'anno 2016 come da scheda allegata, che viene trasmesse al Sindaco per la definitiva approvazione.

La scheda allegata tiene conto della valutazione dei comportamenti organizzativi legati al ruolo ricoperto dal Segretario Comunale e della valutazione sia degli specifici obiettivi assegnati al Segretario e sia di tutti gli obiettivi previsti per l'intero Ente.

Allegati al verbale
allegato 1 : report Piano Performance 2016
allegato 2: valutazione obiettivi 2016
allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04
allegato 4 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative
allegato 5 : scheda di valutazione del Segretario C.le

Il Nucleo di Valutazione

Presidente	Componente	Componente
Terzuolo Anna	Truscia Stefania	Ario Gianpaolo