

Comune di TRAVACO' SICCOMARIO (PV)
NUCLEO di VALUTAZIONE- Verbale n. 4 del 13 APRILE 2016

Il giorno 13/4/2016, alle ore 15.00, si è riunito il Nucleo di Valutazione (NV), nominato con deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 21/12/2015 e così composto

		presente	assente
<i>Dott.sa Fausta Nigro – Segretario Generale</i>	Presidente	X	
<i>Dott. Massimiliano Mussi</i>	Componente	X	

verbalizzando quanto segue:

1. Valutazione PERFORMANCE delle PO anno 2015

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

si da atto che l'operato del NV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

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 sulla performance**).

Considerato che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e 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, il NV rammenta che la validazione della Relazione è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso, il NV valida e dispone che la Relazione sulla Performance 2015 venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'Ente per assicurarne la visibilità, nelle modalità stabilite del decreto legislativo 33/2013 di riordino della trasparenza.

A seguire, il NV attesta, ai sensi dell'art. 37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi, come da certificazione allegata (Allegato n.2 Certificazione art. 37).

Il NV rammenta infine che nel liquidare i compensi incentivanti ai collaboratori, si devono rispettare le condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 265/01, come modificato dal D.lgs. 150/09:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- comunicazione all'ARAN ai sensi del comma 5.

2. Valutazione delle Posizioni Organizzative

La Giunta Comunale con deliberazioni n. 40 del 24/3/2005 e n. 96 del 27/10/2007 ha approvato la metodologia di valutazione per l'erogazione dell'indennità di posizione e di risultato delle PO.

Il sistema vigente prevede l'erogazione delle indennità sulla base della scheda contenente la valutazione redatta dal Segretario Comunale sulla base della metodologia in uso, che tiene conto sia del comportamento organizzativo, che della realizzazione degli obiettivi assegnati dalla Giunta sulla base della relazione resa dal soggetto valutato che di due parametri oggettivi legati alla % di impegni/accertamenti rispetto alle previsioni di bilancio.

La proposta messa a disposizione dal Segretario Comunale di cui alla nota prot. N. 1786 del 9 marzo 2016 è qui allegata sub A) unitamente alla nota prot. N. 41 del 5 gennaio 2016 con la quale si è dato avvio al processo valutativo mediante richiesta alle PO delle relazioni di autovalutazione; a fronte di ciascuna scheda compilata è stata data informativa ai titolari di PO responsabili di area che hanno accettato l'esito.

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, il NV prende atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle Posizioni Organizzative, risulta essenzialmente orientata su due parametri e precisamente:

- quello della capacità organizzativa, con peso 10/25, disarticolato in due fattori di valutazione di pari valore e cioè la conduzione della struttura e l'individuazione delle priorità operative da un lato e la gestione delle relazioni interne ed esterne dall'altro.
- quello della capacità gestionale, con peso 15/25, disarticolato in tre fattori di valutazione e cioè l'attuazione degli obiettivi assegnati (max punti 10), la percentuale di scostamento degli impegni assunti rispetto alle previsioni assestate di bilancio del titolo I (max punti 2,5) e la percentuale di scostamento degli accertamenti assunti rispetto alle previsioni assestate di bilancio dei primi tre titoli (max punti 2,5).

Il sistema prevede ambiti di merito che, secondo i criteri stabiliti dal sistema di valutazione integrato vigente, definiscono il premio da corrispondere a ciascuna Posizione Organizzativa.

Riepilogando gli esiti della valutazione 2015, il Nucleo di valutazione prende atto che le PO hanno raggiunto complessivamente un eccellente risultato in termini di capacità organizzativa mentre risulta differenziato il giudizio sulla capacità gestionale, per cui invita le PO a migliorare la propria performance sotto questo punto di vista, secondo gli indirizzi dell'Amministrazione.

Ciò premesso, il NV esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2015 dai titolari di Posizione Organizzativa, propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto ravvisabile nelle relative schede.

3. Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione

Il NV, visti i principi previsti dal D.lgs. 150/2009, dal Regolamento degli uffici e servizi e dal Sistema di Valutazione, ha effettuato il controllo del corretto funzionamento del sistema di valutazione.

In particolare, il NV ha controllato il rispetto del principio di selettività.

Per quello che concerne le Posizioni Organizzative, la valutazione è stata effettuata secondo le schede di valutazione, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sulle capacità organizzative e gestionali. Il punteggio ottenuto risulta essere correlato secondo le fasce di premialità definite nella metodologia di valutazione.

a. Fondo 2015 - salario accessorio da erogare al personale dei livelli a valere sulle economie 2014

Il Nucleo prende atto delle schede di valutazione redatte dal responsabile area mm.va e dal responsabile area tecnica in ordine ai propri collaboratori; tali schede sono state consegnate e non risultano pervenute osservazioni nel merito.

Gli esiti di tali valutazioni (riferite all'anno 2014 e finanziate dalle economie di tale esercizio riportate sul fondo 2015) sono quindi da intendersi confermate e il Nucleo prende atto che l'ente procederà al pagamento degli emolumenti, secondo l'accordo sindacale stipulato.

Per quanto attiene il personale dell'area finanziaria, la compilazione delle schede è stata richiesta alla dr.ssa Palestra, allora responsabile di area che, interpellata telefonicamente in data odierna, ha riscontrato di non avere avuto possibilità di adempiere alla richiesta esecuzione delle attività.

Il nucleo ne prende atto e suggerisce all'Ente di procedere, in mancanza di formalizzazione dell'allora responsabile, esercitando il potere sostitutivo per garantire i diritti sindacali dei dipendenti interessati.

Vista la peculiarità del CCDI sottoscritto dal Comune di Travacò Siccomario, di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo anno 2014.

GRADUATORIA COMPLESSIVA (PO E PERSONALE DEI LIVELLI – COMUNE E ISTITUZIONE IL NOVELLO, tranne AREA FINANZIARIA):

VALUTAZIONE FINALE	Ambito	Valutazione
< 60%	C	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 60% E 89,99%	B	56%
≥90%	A	44%

b. Fondo 2015 - salario accessorio da erogare al personale dei livelli a valere sui "piani attività"

Per quanto attiene tale quota del fondo 2015, il Nucleo evidenzia che sono pervenute tutte le integrazioni richieste nel proprio precedente verbale. Il relativo grado di raggiungimento è riepilogato nell'allegato n.2 Certificazione art. 37 – anno 2015. L'ente procederà alla loro liquidazione, secondo l'accordo sindacale stipulato.

4. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all'integrità

Nel rispetto della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013 l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza e integrità.

La relazione prodotta a fine anno dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2015.

Le misure obbligatorie sono state inserite nell'aggiornamento del PTPC 2015-2017 dell'Ente e attuate come previsto con un buon coinvolgimento della struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni di ANAC con le necessarie informazioni, cui si accede con facilità.

In particolar modo, si fa riferimento alla propria attestazione realizzata circa la delibera ANAC 43/2016 sugli obblighi di pubblicazione al 31/12/2015, correttamente pubblicata sul sito del Comune – sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali.

5. Attuazione dei controlli interni

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il regolamento dei controlli interni (deliberazione di CC n. 6 del 11/3/2013) ed ha provveduto a svolgere due sessioni di controllo, il cui esito risulta globalmente positivo per tutte le Aree, come si evince dai verbali di sessione di controllo prodotti dal Segretario, di cui sarà reso edotto il Consiglio Comunale nella seduta di approvazione del rendiconto esercizio 2015.

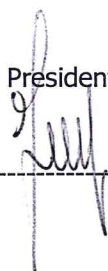
6. Criteri pesatura indennità art. 17

Il Nucleo di valutazione, in merito a quanto in oggetto, sottolinea che la determinazione dei criteri di pesatura delle indennità art. 17 è elemento di contrattazione decentrata.

Allega alla presente una bozza di paragrafo del CCDI dedicato all'argomento, al fine della sua valutazione da parte della delegazione di parte pubblica.

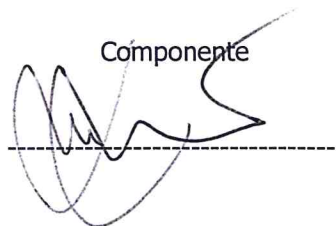
Conclusi i lavori odierni, il Nucleo si aggiorna per la prosecuzione delle proprie attività.

Presidente

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'P' followed by several loops and a vertical line at the end, positioned above a horizontal dashed line.

Il Nucleo di Valutazione

Componente

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, circular loop on the left and a series of smaller loops and a horizontal line extending to the right, positioned above a horizontal dashed line.