

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di MARANO VICENTINO (VI)

Verbale n. 2 del 11/11/2015

Il giorno 11 novembre 2015, presso il Palazzo Comunale di Marano Vicentino (VI), si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.), individuato a termini dei seguenti atti:

1. deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 12/12/2012
2. decreto del Sindaco n. 15 del 17/12/2012

e così composto:

		presente	assente
Dr. Massimiliano MUSSI	componente esterno;	X	
Dr.ssa Maria Grazia SALAMINO	componente interno;	X	

sul seguente ordine del giorno

- 1. Validazione della Relazione sulla Performance 2014**
- 2. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**
- 3. Valutazione delle Posizioni Organizzative**
- 4. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 5. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza**
- 6. Attuazione dei controlli interni**

1. Validazione della Relazione sulla Performance 2014

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 2014** venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

Il NV rammenta alla Comune che verificherà tale adempimento.

A seguire, il NV attesta, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 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 propri 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;
- comunicazioni all'ARAN e al CNEL ai sensi del comma 5.

2. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il N.V. rammenta che l'art. 4 comma 2 D.lgs. 150/09 definisce il ciclo di gestione delle performance nelle seguenti fasi:

- *Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- *Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- *Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- *Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- *Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- *Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Considerato che l'art. 7 del D.lgs. 150/09 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" prevede testualmente:

"1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance."

Il N.V. rilascia all'Amministrazione una copia del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" che propone venga adottato dall'Ente con apposita deliberazione di Giunta Comunale, coerentemente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09.

Il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", allegato al presente verbale, è completo di tutti gli allegati tecnici necessari per la sua attuazione (schede di valutazione segretario, PO e personale dei Livelli) e, una volta approvato, dovrà essere trasmesso alle OO.SS. e alle RSU come informazione periodica di cui all'art 7 CCNL 1.4.1999 comma 1.

Il N.V. rammenta che la delegazione trattante, parte pubblica, sarà chiamata a predisporre la prossima piattaforma di accordo per la contrattazione decentrata sui criteri di ricaduta della metodologia sulla produttività, in coerenza al Sistema approvato.

3. Valutazione delle Posizioni Organizzative

A seguito della validazione della Relazione, il NV ha proceduto alla valutazione delle Posizioni Organizzative attraverso le schede di valutazione in vigore. **(Allegato n.4 Schede di Valutazione delle Posizioni Organizzative).**

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 ha preso atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione della premialità accessoria.

Secondo la metodologia di valutazione delle PO in vigore e adottata dal presente Nucleo, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle Posizioni Organizzative si ottiene dalla valorizzazione del raggiungimento degli "Obiettivi di funzione" e dalla "Valutazione prestazione del personale", rispettivamente con un peso percentuale pari a 35 e 65 punti.

Il sistema prevede tre ambiti di merito per la valutazione delle PO (parzialmente raggiunto/bassa= 10% - media=15% - raggiunto/alta= 25%) che, secondo i criteri stabiliti dal sistema di valutazione vigente e dal dettaglio di assegnazione punteggio definito dal Nucleo sulla scheda applicata per il 2013, definiscono il premio da corrispondere a ciascuna Posizione Organizzativa.

Ciò premesso, il NV, considerate attentamente le prestazioni rese nel corso del 2014 dai Responsabili, verificato il clima organizzativo interno e sentiti gli osservatori privilegiati per la valutazione dei comportamenti manageriali e professionali agiti dai valutati (Sindaco), redige la scheda di valutazione delle Posizioni Organizzative, come da schede allegate riservato al presente verbale e conservate agli atti del Comune, e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, come rappresentato in modo riassuntivo al successivo punto n. 4 del presente verbale.

4. Relazione sul funzionamento complessivo 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.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	2014	2013	2012
Bassa/Parzialmente raggiunta	0%	0%	25%
Media	0%	33%	0%
Alta/Raggiunta	100%	66%	75%

Per quanto riguarda le valutazioni del personale dipendente, dall'analisi delle schede di valutazione redatte dai rispettivi Responsabili di Servizio ed in funzione del punteggio medio totale, si riepilogano i seguenti risultati:

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	2014	2013	2012
Non valutato	2%	2 %	2 %
Scarso/Modesto (valore medio tra 1 e 1,99)	0%	0 %	0 %
Modesto/Buono (valore medio tra 2 e 2,99)	2%	5 %	4 %
Buono/Elevato (valore medio tra 3 e 3,99)	58%	41 %	56 %
Elevato/Di rilievo (valore medio tra 4 e 5)	38%	52 %	38 %

Il NV rilascia all'Ente due tabelle riepilogative utili ad adempiere alle prescrizioni di cui all'art. 20 del D.Lgs 33/2013: "Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale" il quale prevede che "1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti."

Il NV avvisa che vigilerà sulla pubblicazione di tali dati relativamente al 2014.

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

Il NV ha svolto i propri accertamenti tenendo anche conto dei risultati e dei riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza.

In particolar modo, si fa positivamente riferimento alla propria attestazione realizzate ai sensi della delibera ANAC 148/2014.

6. 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. 9 del 6/2/2013) ed ha provveduto a avviare le sessioni di controllo per gli atti attinenti all'intero 2014, distinti in due controlli semestrali, di cui quello del II semestre 2014 in corso di completamento.

Il relativo esito risulta globalmente positivo per tutti i Servizi, come si evince dal verbale prodotto dal Segretario, agli atti del Comune.

Il NV conclude i lavori e si aggiorna alla per la prosecuzione delle proprie attività.

Marano Vicentino, 11/11/2015

Il Nucleo di Valutazione

Maria Grazia Salamino



Mussi Massimiliano



Allegato 1: Relazione sulla Performance 2014

Allegato 2: Certificazione art. 37

Allegato 3: proposta di metodologia di valutazione 2016

Allegato 4: Schede di valutazione delle PO (riservato)