

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di MARANO VICENTINO (VI)

Verbale n. 1 del 21/10/2013

Il giorno 21 ottobre 2013, 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 2012**
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.**

1. **Validazione della Relazione sulla Performance 2012**

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

- | | |
|-----------------|--|
| - trasparenza | - ragionevolezza |
| - attendibilità | - evidenza e tracciabilità |
| - veridicità | - 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 2012 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 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 propri collaboratori, si devono rispettare le condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 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 NV richiede all'AC che, nel corso del 2013, vengano attuate tutte le possibili azioni finalizzate ad attivare:

- la pronta predisposizione degli obiettivi strategici e di mantenimento, costituenti il Piano delle performance per il 2013. Nello specifico, il Nucleo richiede alle PO:
 - i. la preparazione di una presentazione contestualizzata delle caratteristiche del territorio, dell'organizzazione e delle dimensioni economiche patrimoniali di Bilancio, da utilizzare quale introduzione al prossimo Piano Esecutivo di gestione – Piano Obiettivi (intro Piano delle Performance)
 - ii. una migliore rappresentazione degli obiettivi 2013, utilizzando il file "Obiettivi" allegato al presente verbale, dal quale si evidenzino per ogni obiettivo i "tempi di realizzazione" e "personale coinvolto", nel caso l'obiettivo non sia genericamente assegnato all'intero servizio
 - iii. nella indicazione degli indicatori di risultato, fare particolare attenzione a che siano coerenti a quanto definito dall'art. 5 c. 2 del D.Lgs. 150/2009:
 - 2. Gli obiettivi sono:*
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*
- La sperimentazione di obiettivi TRASVERSALI a livello di Ente, che riguardano cioè tutta la struttura comunale, specificatamente dedicati all'attuazione e il puntuale adeguamento in termini operativi per quanto attiene il DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", l'attuazione di tutte le azioni previste dalla L. 190/2012 – LOTTA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, l'avvio di attività di RACCOLTA ELEMENTI DI SODDISFAZIONE DELL'UTENZA/CITTADINANZA, la RACCOLTA DI MAIL DI CITTADINI per l'effettuazione di attività di comunicazione pubblica e rilevazione customer satisfaction
- l'avvio di adeguate prassi di monitoraggio della soddisfazione dei cittadini quale elemento di valutazione delle PO (a prescindere dal relativo esito positivo o negativo)

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.3 Schede di Valutazione delle Posizioni Organizzative).**

Risulta opportuno specificare in questa sede che, per quanto attiene il primo semestre di valutazione 2012, il presente NV prende atto della documentazione predisposta dal precedente Nucleo, formalizzata con determinazione n. 160 del 29/06/2012.

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 nel 2012 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, definiscono il premio da corrispondere a ciascuna Posizione Organizzativa.

Ciò premesso, il NV redige la scheda di valutazione prestazioni delle PO per il secondo semestre 2012 come da schede allegate al presente e conservate agli atti del Comune ed esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2012 dai titolari di Posizione Organizzativa 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.

Per quello che concerne le Posizioni Organizzative, la valutazione è stata effettuata secondo le schede di valutazione, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sui comportamenti manageriali. Il punteggio ottenuto deve essere correlato secondo le fasce di premialità definita nel contratto.

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

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
Bassa/Parzialmente raggiunta	25%
Media	0%
Alta/Raggiunta	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	%
Non valutato	2 %
Scarso/Modesto (valore medio tra 1 e 1,99)	0 %
Modesto/Buono (valore medio tra 2 e 2,99)	4 %
Buono/Elevato (valore medio tra 3 e 3,99)	57 %
Elevato/Di rilievo (valore medio tra 4 e 5)	38 %

5. **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 da:

1. la delibera di approvazione del Piano triennale della Trasparenza
2. riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza

Il NV attesta:

- l'adozione delle indicazioni del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità come previsto dal DLgs 150/09;
- la pubblicazione in apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione, come verificato nel proprio precedente verbale del 30/9/2013 emesso in relazione agli obblighi individuati dalla delibera CiVIT n. 71_2013.

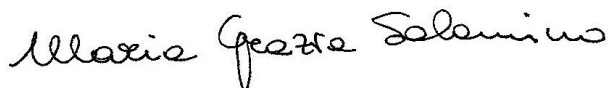
Il NV conclude i lavori e si aggiorna alla per la prosecuzione delle proprie attività.

Marano Vicentino, 21/10/2013

Il Nucleo di Valutazione

Maria Grazia Salamino

Mussi Massimiliano



Allegato 1: Relazione sulla Performance 2012

Allegato 2: Certificazione art. 37

Allegato 3: Schede di valutazione delle PO