

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Pombia

Provincia di Novara



Alla c.a. del Sindaco
ai titolari di Posizione Organizzativa
All' Organo di Revisione Contabile
-Sede-

Verbale n. 1/2016 del giorno 8 Luglio 2016

Alle ore 11,00 presso la sede dell'Ente si è riunito il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.) così composto:

| | | presente | assente |
|----------------|-----------------------|----------|---------|
| Gianpaolo Ario | Componente Presidente | X | |

Ordine del giorno:

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2015
2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2015
3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione
4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il Nucleo Indipendente 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....."

Handwritten signature or initials in blue ink, possibly "AL".

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 il N.I.V. ha pesato e validato il Piano Performance 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).

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

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2015

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 2015) che attesta i seguenti dati:

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

| | | | |
|----------------------------|--------------------|--------------------------|--|
| OBIETTIVO | <i>descrizione</i> | | |
| Valore atteso | | Valore realizzato | |
| Eventuali altri indicatori | | | |

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

Il N.I.V. 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.

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 **NIV valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano (come da allegato 1)

Il NIV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2015 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. Il N.I.V. verificherà tale adempimento.

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

In merito alla Trasparenza il Nucleo rimanda al verbale del 31.01.2016.

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2015

Il N.I.V. 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 N.I.V. 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 N.I.V. e le considerazioni espresse dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

L'ente ha adottato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 29/07/2015 gli obiettivi da assegnare ai titolari di PO.

La predisposizione e approvazione del documento è avvenuta in maniera tardiva in gran parte a causa della forte difficoltà incontrata dal Comune di Pombia, 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 2015 soprattutto in materia di nuova contabilità.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

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, in particolare, la misurabilità degli obiettivi andando a rilevare i processi di lavoro svolti all'interno dell'Ente. Sarà quindi necessario definire i costi per ogni servizio erogato con specifica dei costi del personale sostenuti per ogni servizio al fine di armonizzare il contenuto del Piano della Performance al Controllo di Gestione e per definire così come previsto dalla normativa di approvare contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione il Piano Performance, anche al fine di dimostrare l'efficacia e l'efficienza dei servizi svolti presso l'Ente o tramite la gestione associata delle funzioni.

In tal modo, il N.I.V. potrà verificare il grado di raggiungimento degli stessi in maniera più puntuale.

Allegati al verbale

allegato 1 : report Piano Performance 2015

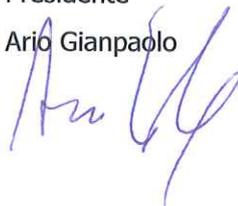
allegato 2 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

allegato 3 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Presidente

Ario Gianpaolo



NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Comune di Pombia

Provincia di Novara

*Alla c.a. del Sindaco
ai titolari di Posizione Organizzativa
All' Organo di Revisione Contabile
-Sede-*

**Oggetto: referto conclusivo anno 2015 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL
22.01.04**

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

- ▲ **considerato** che l'art. 37 del CCNL del 22.01.04 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- ▲ **considerato** inoltre che i compensi incentivanti la produttività sono strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che questo corrisponde ad un *quid* aggiuntivo come requisito indispensabile per l'erogazione del compenso;
- ▲ **visto** che l'art. 2094 del Codice Civile prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- ▲ **in considerazione** che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- ▲ **considerati** gli obiettivi assegnati attraverso lo strumento di programmazione assunto dall'Ente;
- ▲ **sentiti** il responsabile di posizione organizzativa/centro di responsabilità;
- ▲ **visti** i dati quantitativi attesi nei singoli obiettivi, comparati con i risultati raggiunti;
- ▲ **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto per tutti gli obiettivi;

autorizza

la posizione organizzativa alla valutazione dei singoli dipendenti al fine di verificare il grado di coinvolgimento e impegno individuale sugli obiettivi raggiunti, nel rispetto dei criteri definiti ai sensi dell'art.6 del CCNL 31/3/99.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Presidente