Verbale del Nucleo Comunale di Valutazione

Nibbiola, 21 marzo 2019

Oggetto: *valutazione performance 2014,2015,2016 asseverazione ex art 37 del CCNL 22.1.2004 e valutazione individuale responsabile di PO*

Premesso che:

- con decreto Sindacale prot. n. 3 del 24 ottobre 2018, , lo scrivente è stato nominato Nucleo di Valutazione presso questo Ente con decorrenza immediata per tre anni.

- l'ente non aveva alla data di nomina e non ha, alla data odierna, ancora completato la valutazione delle performance per gli anni 2014, 2015 e 2016;

- anche a seguito dell'incontro del 19 novembre 2018 avuto con il Segretario pro tempore e con il Responsabile pro tempore del Finanziario, lo scrivente ha avuto conferma che nel corso del 2014, del 2015 e del 2016 è stata approvata la Relazione Previsionale Programmatica allegata al Bilancio di previsione anni di riferimento e che tale documento appare essere la base sulla quale poter verificare l'andamento della performance dell'ente per l'anno 2014 così come per l'anno 2015 e 2016; inoltre nei medesimi anni sono state approvate deliberazioni di GC di assegnazione degli obiettivi di seguito richiamate: n. 57 del 27 agosto 2014, n. 45 del 17 settembre 2015, n. 57 del 23 novembre 2016; tali documenti consentono senza dubbio di poter considerare assegnati gli obiettivi alla struttura per ciascuno degli anni in questione e quindi di poter procedere alla valutazione delle performance;

- a seguito di quanto deciso in tale data, sia la responsabile di PO sia il Responsabile del procedimento sono stati invitati a produrre la rendicontazione degli obiettivi e dell'attività svolta;

Premesso infine che il Nucleo scrivente con questo verbale ritiene di poter asseverare oggi il combinato disposto RPP e delibere di assegnazione degli obiettivi sopra richiamate quali obiettivi di performance per gli anni in oggetto;

Tutto ciò premesso in data odierna, dopo aver ricevuto le relazioni a consuntivo relative all'anno 2014, 2015 e 2016 prodotte dai responsabili di PO e di procedimento, pervenute via mail in data 22 febbraio 2019 ed allegate in atti, lo scrivente organismo procede all'analisi ed alla asseverazione delle documentazione ricevuta.

Ricordato che l'art 7 del Dlgs 150/09 comma 1 stabilisce che le e amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito
provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
Ricordato inoltre che l'art. 10 del Dlgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;

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 che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
Considerato che l'art. 9 comma 2 del Dlgs 150/09 definisce i criteri di misurazione e
valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:

1) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
2) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
3) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi

Visto l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
Preso atto dei report prodotti dai responsabili ed allegati in atti;
Considerato che i risultati raggiunti per le attività indicate , da intendersi come Valutazione della Performance Organizzativa del Settore o del servizio, sono stati oggetto di valutazione puntuale sulla base degli oggettivi indicatori di

misura indicati nel citato documento di programmazione;
Visti i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;
constatata la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto, soprattutto in considerazione della ridotta dimensione del Comune

AUTORIZZA

le PO a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, fatto salvo il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 265/01, come modificato dal Dlgs, 150/09:

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

Inoltre, Esaminati i richiamati atti, il NdV rileva che il raggiungimento degli obiettivi complessivi risulta pari sostanzialmente, al 100% senza una chiara e puntuale definizione degli indicatori a preventivo.
In termini generali il NdV non si sente di mettere in discussione tali risultanze complessive, in considerazione del fatto di essere stato appena nominato, delle ridotte dimensioni del Comune e delle difficoltà dell'ente rispetto alla programmazione, tuttavia esse portano, ad avviso dello scrivente Organismo, a segnalare una criticità, soprattutto con riguardo all'applicazione del sistema in prospettiva nei prossimi anni, con particolare riferimento al carattere non sempre sfidante degli obiettivi assegnati o all'individuazione di indicatori misurabili a preventivo.
Lo scrivente Organismo, vista anche la criticità legate ai tempi di rendicontazione, avvenuta con moltoi ritardo rispetto al termine fisiologico, invita l'amministrazione ad attivarsi, nella predisposizione dei Piani della performance futuri , per migliorare tali criticità con particolare riferimento ad indicatori a preventivo chiari e misurabili, così come rispetto ai tempi di approvazione di tale documento. E soprattutto di consuntivazione finale.
Ciò posto, il Nucleo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 del DLGS n. 150/2009, assevera gli allegati report di valutazione e dispone la loro trasmissione, unitamente al presente verbale, al Segretario Comunale e al Sindaco affinché quest'ultimo prenda atto della valutazione della performance organizzativa complessiva, prenda atto degli eventuali scostamenti rilevati nel perseguimento degli obiettivi prefissati e, su tale base, provveda ad integrare ed aggiornare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

Il Nucleo dispone l'invio al Sindaco anche di tali atti perchè lo stesso provveda, sulla base del vigente sistema di valutazione, a predisporre la proposta di valutazione delle PO relativa ai comportamenti e la conseguente valutazione complessiva.

Con riferimento alla valutazione delle PO si da infine atto con il presente verbale che non sono pervenute allo scrivente organismo segnalazioni negative in merito a quanto previsto dal Dlgs n.33/2013 e dalla L. 190/2012 in termini di controlli relativi a trasparenza e anti corruzione da parte del Responsabile Trasparenza e Anti corruzione dell'Ente che anzi ha segnalato il rispetto delle norme stesse mentre l'ente stesso risulterebbe aver approvato il Codice di comportamento dei dipendenti e la verifica relativa alla trasparenza è stata effettuata mediante compilazione dell'apposita griglia predisposta secondo le indicazioni dell' ANAC ex Civit e asseverata dal precedente organismo.
Letto, confermato e sottoscritto.

Letto, confermato e sottoscritto.
L'ORGANISMO COMUNALE DI VALUTAZIONE
(Dr. Andrea Scacchi)