

**NUCLEO di VALUTAZIONE**  
**Comune di Mandello Vitta**

*Alla c.a. del Sindaco*  
*al Segretario C.le*  
*ai titolari di Posizione Organizzativa*  
*-Sede-*

**Verbale n. 1/2017 del giorno 19 Luglio 2017**

		presente	assente
Ario Gianpaolo	Presidente	X	

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2016**
- 2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2016**
- 3. Valutazione Segretario C.le 2016**
- 4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

**Il Nucleo 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....."*

**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 Nucleo precedente ha validato il Piano Performance 2016;

**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 N.V. si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

### **1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2016**

Considerato che la valutazione del 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 1) che attesta i seguenti dati:

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

<b>OBIETTIVO</b>	<i>Descrizione</i>		
<b>Valore atteso</b>		<b>Valore realizzato</b>	
Eventuali altri indicatori			

2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario C.le 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. **(Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2016).**

**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 **N.V. valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano.

**Il N.V.** dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2016 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

**Il N.V.** attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi .

## 2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2016

Il N.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.V. ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.2 Schede di Valutazione delle PO.)**

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

VALUTAZIONE FINALE	P.O.
<2,5 punti	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 2,5 e 3,5 punti	0
≥3,5 punti	1

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti dai collaboratori a seguito della conclusione del processo valutativo da parte delle P.O.

VALUTAZIONE FINALE	COLLABORATORI
<5 punti	0
≥5 punti	2

## 3. Verbale di valutazione del Segretario anno 2016

### Il Nucleo di Valutazione

**Evidenziato** che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali, tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. *Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
2. *Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
3. *Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

**Vista** la nomina Sindacale;

**Visto l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009** (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):

1. *La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:*
  - a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
  - b) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
  - c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
  - d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

IL NIV procede alla sintesi delle informazioni raccolte e, prima di procedere alla valutazione, richiama la modalità di erogazione del premio di risultato attualmente in vigore.

**procede**

alla valutazione del Segretario Generale Dott. Gabrio Mambrini per l'anno 2016 come da scheda allegata, che viene trasmessa al Sindaco per la definitiva approvazione.

### **3. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

Il Nucleo valutazione propone all'amministrazione e alle PO di definire in tempi più rapidi gli obiettivi di strategici per il 2016 aggiungendo indici, tempistiche e indicatori.

Allegati al verbale

allegato 1 : report Piano Performance 2016

allegato 2 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

allegato 3: schede di valutazione dei collaboratori

**Il Nucleo di Valutazione**

Presidente

Ario Gianpaolo