

**NUCLEO di VALUTAZIONE
COMUNE DI PANTIGLIATE (MI)**

Verbale n. 3/2017

Il giorno 03/03/2017, il Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.), nominato con deliberazione di GC n. 89 del 29/9/2016, dichiarata immediatamente eseguibile, nella persona del dott. Massimiliano Mussi verbalizza quanto segue:

1. Utilizzo metodologia di valutazione delle PO e dei Livelli

Il N.V., viste le delibere di GC n. 74 del 12/11/2012 "Esame ed approvazione criteri di misurazione valutazione della performance individuale" e n. 9 del 29/01/2015 "Sviluppo dei processi innovativi; la gestione e la valutazione, le schede SICOR (di coordinamento) e SIVAL (di valutazione)", utilizza tale "Sistema di valutazione e misurazione delle performance" per la valutazione 2016 del Comune di Pantigliate (MI), con i criteri e le schede di valutazione ivi riportate, specificando che:

- a) per l'attribuzione del premio al personale dei livelli (non PO), si seguiranno i criteri di cui alla delibera GC n. 74/2012 e le indicazioni contenute nel CCDI relativo all'anno 2015 sottoscritto il 14/6/2016.
- b) per l'attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili incaricati di PO, il risultato della scheda SIVAL (espresso in scala 5) verrà riproporzionato in scala 150 (moltiplicando il risultato per 30).

L'indennità di risultato sarà erogata nella seguente misura:

a) punti 105-115	50%
b) punti 116-125	55%
c) punti 126-130	60%
d) punti 131-135	70%
e) punti 136-140	80%
f) punti 141-145	90%
g) punti 146-150	100%

Punteggi inferiori a 104 non produrranno effetti premianti sui valutati.

2. Validazione della Relazione sulla Performance 2016

Il processo di validazione e la stesura della Relazione sulla Performance devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza
- ragionevolezza
- attendibilità
- evidenza e tracciabilità
- veridicità
- verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato

e l'operato del NV si deve ispirare ai principi di indipendenza e imparzialità.

Il Nucleo, a seguire l'invio di apposita mail informativa del 24/1 a tutta la struttura e l'incontro con la Giunta Comunale del 31/1, in data 10/2/2017 ha raccolto presso il Comune la documentazione elaborata di riepilogo degli obiettivi 2016 e verificato con il Segretario e le PO i relativi raggiungimenti.

Acquisita in data odierna la documentazione integrativa richiesta precedentemente, il NV da atto che la documentazione del processo di validazione e le conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel medesimo sono contenute nel documento allegato al presente verbale **(Allegato n. 1 Relazione sulla performance – Raggiungimento obiettivi 2016)**.

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 2016 venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'Ente per assicurarne la necessaria visibilità.

A seguire, il NV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi 2016, formalizzati con la deliberazione di GC n. 107 del 9/11/2016, come da certificazione allegata **(Allegato n.2 Certificazione art. 37)**.

Il NV autorizza, conseguentemente, la liquidazione dei compensi incentivanti il personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa, rammentando il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01, come modificato dal D.lgs. 150/09, circa:

- Pubblicazione del contratto integrativo stipulato con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- Comunicazioni all'ARAN ai sensi del comma 5.

3. Valutazione anno 2016 delle Posizioni Organizzative

A seguito della validazione della Relazione sulla Performance 2016, il NV procede alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore **(Allegato n.3 Schede di Valutazione delle PO.)**, previa raccolta degli elementi valutativi necessari mediante l'intervista agli "osservatori privilegiati", come disposto dalla vigente metodologia (GC n. 74 del 12/11/2012 e n. 9 del 29/01/2015).

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, si prende atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle PO, si ottiene dalla media fra la Valutazione del conseguimento degli Obiettivi e la Valutazione della Qualità del Comportamento, come riportati nelle schede SIVAL.

Il sistema prevede l'attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili incaricati di PO, con la graduazione riportata al punto 1 del presente verbale.

Ciò premesso, il NV:

- acquisite le valutazioni del Sindaco in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;

- effettuata la valutazione sul conseguimento degli Obiettivi e la Valutazione della Qualità del Comportamento;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e ravvisabile dalle schede di valutazione allegate al presente verbale, in PROPORZIONE al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico presso l'Ente.

4. 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:

- la delibera di approvazione del Piano Anticorruzione e della Trasparenza 2016/2018 (GC 17 del 29.1.2016), la relazione annuale del RPC del 5.1.2017 relativa al 2016.
- 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 33/2013;
- la veridicità e il mantenimento di adeguati livelli di pubblicazione dei dati

La verifica della pubblicazione in apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dei dati previsti dal d.lgs. 33/2013 come modificati dal d.lgs. 97/2016 avverrà entro il 31/3/2017.

5. 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. 4 del 7/2/2013) ed ha provveduto a svolgere n. 2 sessioni di controllo relativamente agli atti dell'esercizio 2016, il cui esito risulta globalmente positivo per tutti i Settori, come si evince dai verbali di sessione di controllo prodotti dal Segretario Generale, notandosi un miglioramento tra i monitoraggi del primo e secondo semestre del 2016, in particolare per quanto attiene il recepimento delle direttive impartite dal Segretario.

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

Pantigliate, 3/3/2017

Il Nucleo di Valutazione



Allegati

Allegato n. 1 Relazione sulla performance – Raggiungimento obiettivi 2016

Allegato n. 3 Certificazione art. 37

Allegato n. 2 Schede SIVAL 2016 Posizioni Organizzative