

COMUNE DI GIUSSANO

Provincia di Monza Brianza



IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Filippo Ballatore)

Nucleo di Valutazione

Allegato ^B alla deliberazione
G.C. n. 108 del 01.07.2013

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

Verbale n. 3/2013 del giorno 5 Giugno 2013

Alle ore 10,00 presso la sede dell'Ente si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.) così composto:

		presente	assente
Ballatore Filippo	segretario presidente	X	
Francavilla Matteo	componente	X	
Ario Gianpaolo	componente	X	

Ordine del giorno:

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2012
2. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità
3. Valutazione dei Dirigenti anno 2012
4. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione
5. 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 è 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 N.V. ha pesato e validato il Piano Performance 2012;

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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2012

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. I Dirigenti hanno fornito un report (Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2012) che attesta i seguenti dati:
 - Obiettivi assegnati ai dirigenti e al Direttore organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

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

2. Per i dirigenti si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Comunale/Direttore Generale dell'Ente.

Il N.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 2012).**

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 (come da allegato 2)

Il N.V. dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2012 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. Il N.V. verificherà tale adempimento.

Il N.V. attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi (**Come da allegato 3**)

2. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il N.V. ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza e il Piano della Trasparenza adottato dall'Ente.

Il N.V. rileva che in merito alla Trasparenza un recente Decreto Legge del 15/02/2013 ha provveduto a riordinare in un testo unico gli obblighi per gli Enti Locali. Sarà quindi necessario nel corso del 2013 applicare in maniera rigorosa quanto previsto dalla recente normativa.

In tale ottica si invita l'Ente entro tre mesi dal presente verbale a integrare la documentazione presente sul sito così come risulta dal report allegato.

Il NV attesta:

l'avvenuta pubblicazione in apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito" dei dati previsti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione come da attestato dai Responsabili di Posizione Organizzativa (**allegato 4 Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi della trasparenza**)

Il Nucleo di Valutazione raccomanda all'Ente di liquidare i compensi di produttività dell'anno 2012 esclusivamente solo dopo aver siglato l'accordo relativo all'anno 2012 e pubblicato il relativo contratto, il parere dei revisori e la relazione tecnico-finanziaria sul sito dell'Ente. Il Nucleo vigilerà su tale adempimento.

3. Valutazione dei Dirigenti anno 2012

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 dei dirigenti attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. (**Allegato n.5 Schede di Valutazione dei dirigenti.**) La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal N.V. e le considerazioni espresse dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

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

VALUTAZIONE FINALE	N.
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	1
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	3
≥95%	1

4. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

In questo secondo anno di sperimentazione l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta ° 183 del 30/07/2012 e validato dal N.V. con il verbale n. 3 del 2012 in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal Comune di Giussano, 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 2012, soprattutto in materia di approvazione di Bilancio e nello specifico alla definizione dell'IMU. Nel corso dell'anno 2012 è intervenuto inoltre il cambio del Responsabile Finanziario.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il NV, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione ai dirigenti: contestualmente alla fase precedente, IL NV. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di dirigenza: ogni dirigente ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, il NV ha ritenuto utile effettuare 1 monitoraggio intermedio in data 7 Novembre 2012
- Consuntivazione del Piano della Performance: IL NV. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Dirigenza (All.n.1) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.V. dovrà esaminare le proposte di valutazione formulate da ciascun dirigente per i propri collaboratori ed esprime la propria valutazione nei confronti dei dirigenti.

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.



Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dal NV che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali, il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei dipendenti.

5. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione propone all'amministrazione e ai dirigenti 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 NV potrà verificare il grado di raggiungimento degli stessi in maniera più puntuale.

Il N.V. invita inoltre l'Amministrazione per il prossimo futuro a definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti, anche avviando indagini di soddisfazione dell'utente in riferimento ai processi/servizi. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

Allegati al verbale

allegato 1 : report Piano Performance 2012

allegato 2: valutazione obiettivi 2012

allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

allegato 4 : griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi della trasparenza

allegato 5 : schede di valutazione dei dirigenti

Il Nucleo di Valutazione

Presidente

Ballatore Filippo



Componente

Francavilla Matteo



Componente

Ario Gianpaolo

