

Comune di Lampedusa
Nucleo di Valutazione

Verbale n. 4 del 23/09/2019

Al Sindaco
Ai Responsabili di P.O.

Il Giorno 23 del mese di Settembre dell'anno 2019 il nucleo di Valutazione, costituito in forma monocratica nella persona di Torre Giuseppe, ha proceduto alla valutazione del risultato delle posizioni organizzative anno 2018.

Visti:

- Art 4 del D. lgs 165/2001 che prevede che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare;
- L'art 107 c.3 del D. lgs 267/2000 che prevede che sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi;
- L'art. 7 del D.lgs 150/09 comma 1, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e la valutazione della performance;
- L'art 10 del D.lgs 150/09 che prevede, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance, e che in caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

- **Vista** la delibera di G.M N° 104/2018 relativa all'approvazione del piano performance 2018;
- **Visto** il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente con delibera G.M. 174/2014 e la metodologia valutazione PO Ex art 31 rivista;
- **Sentiti** i Responsabili e visto quanto esposto nel report finali;
- **Sentiti** il Sindaco, e il Segretario Comunale in merito alla valutazione dei comportamenti professionali mediante la compilazione di apposite schede, come da metodologia approvata;
- **Verificato** l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti dal D.lgs 33/2013 in materia di

● **Visto** l'art. 36 comma 3 del D.lgs 165/2001 concernente la redazione di un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate;

● **Visto** lo stato di attuazione delle azioni previste e programmate nel Piano Anticorruzione, sulla base della relazione predisposta dal Responsabile Prevenzione Anticorruzione l'Ente dalla quale si evince che il livello effettivo di attuazione del Piano Anticorruzione è da considerarsi buono e che non si rilevano aspetti critici nell'attuazione del PTCP

Tutto Ciò premesso, il Nucleo di Valutazione

- Effettua la valutazione dei risultati conseguiti dai responsabili che avevano la titolarità dell'area al momento dell'approvazione del piano della Performance;
- L'erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili titolari di P.O. sarà possibile a seguito dell'approvazione della Relazione sulla Performance,

Pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente, il NV formula la proposta di valutazione delle P.O, tale documento viene consegnato alle posizioni organizzative, le quali potranno richiedere entro sette giorni, al NV il riesame di tutta o parte della valutazione, fornendo adeguata documentazione a supporto.

Qualora non dovessero pervenire osservazioni la proposta di valutazione è trasmessa al Sindaco, il quale nei successivi 7 giorni, si determinerà sulle proposte accogliendola integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare.

Il Nucleo fa presente che l'erogazione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative deve avvenire secondo le seguenti specificazioni:

- Una valutazione inferiore al 70% **non** determina l'erogazione di alcuna indennità di risultato;
- Una Valutazione compresa fra il 70% E IL 94,99%, stabilito il valore teorico del premio individuale relativo a ciascuna posizione organizzativa, determina l'erogazione in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto;
- Una valutazione superiore al 95% determina l'erogazione del 100% del valore teorico del premio individuale relativo a ciascuna posizione organizzativa.

Si fa presente che il premio di risultato va calcolato sull'indennità di posizione spettante nell'anno e per il periodo di esercizio delle funzioni.

Si fa presente che la liquidazione dei compensi incentivanti ai collaboratori coinvolti sugli obiettivi deve avvenire nel 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, ovvero:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati accompagnati dalla relazione tecnico-finanziaria e da quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4 dell'art. 40 bis del citato decreto;
- Comunicazione all'ARAN e al CNEL ai sensi del comma 5 dell'art. 40-bis del citato decreto.

A tal proposito, il NV segnala alle Posizioni organizzative che, nell'erogazione dei compensi incentivanti al personale dei livelli, dovranno attenersi a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente, ovvero:

- Una valutazione inferiore al 70% **non** determina l'erogazione di alcuna indennità di risultato;
- Una Valutazione compresa fra il 70% E IL 94,99%, stabilito il valore teorico del premio individuale relativo a ciascuna posizione organizzativa, determina l'erogazione in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto;

- Per valutazioni superiori al 95% l'erogazione corrisponde al 100% del premio di produttività riconoscibile ad ogni dipendente.

Infine, si rammenta che gli obiettivi autorizzativi al pagamento delle premialità, sia per le Posizioni organizzative che per i dipendenti dei livelli, sono esclusivamente quelli inseriti ed assegnati con Piano della Performance anno 2018.

Si ricorda ai Responsabili di Posizione organizzativa che la valutazione è una leva strategica per la gestione e la motivazione del personale e che la stessa è, o lo diventerà sempre di più, il punto centrale per la gestione di molti istituti contrattuali e di quelli retributivi in particolare.

Occorre, pertanto che i responsabili di Posizione organizzativa si coordinino al fine di armonizzare le valutazioni utilizzando in maniera omogenea lo strumento valutativo, perché la valutazione risulti più oggettiva possibile. Laddove, invece, alcuni responsabili tendano a valutare con "eccessiva generosità" ed altri con un poosto metodo, è chiaro che l'attribuzione dei premi di produttività e degli altri istituti contrattuali risulterebbe falsata demotivando i dipendenti meritevoli che non vedrebbero riconosciuto il loro apporto positivo all'attività dell'Ente e non fornendo elementi di stimolo e di crescita professionale.

Allegati:

- Allegato 1 : Scheda di Valutazione dei risultati e dei comportamenti dei titolari di Posizione Organizzativa;

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Torre Giuseppe

