

8668
46/06/2017

**Comune di Lampedusa
Nucleo di Valutazione**

Verbale N. 1 del 02/05/2017

Al Sindaco
Ai Responsabili di P.O.

Il giorno due del mese di Maggio 2017 e il giorno 8 del mese di giugno il Nucleo di Valutazione, costituito in forma monocratica nella persona di Maria Molica Franco, ha proceduto alla valutazione del risultato delle Posizioni organizzative anno 2015.

Visti:

- l'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 267/00 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 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. 94/2015 relativa all'approvazione del piano performance 2015;
- **Visto** il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente con delibera G.M. 174/2014;
- **Sentiti** i Responsabili e visto quanto esposto nei 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 Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni come da attestazione di questo Nucleo;
- **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**, inoltre, l'art. 36 comma 5-quater del D.Lgs. 165/2001 che dispone che al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato;
- **Dato atto** che, alla data odierna, non è ancora attuabile la rilevazione sulle tipologie di lavoro flessibile tramite il portale PERLAPA utilizzate per l'anno 2015 e che, pertanto, l'organo di valutazione non ha la possibilità di accertare il corretto utilizzo dello stesso da parte dell'Ente;
- **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 *"nonostante l'assenza di un Segretario Comunale titolare il livello effettivo di attuazione del Piano Anticorruzione è da considerarsi buono"* e che *"non si rilevano aspetti critici nell'attuazione del PTPC"*

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 accogliendole integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare.

Il Nucleo fa presente 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;
- comunicazioni 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 alcun premio di produttività;
- una valutazione compresa fra il 70% e il 94,99%, 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.

A tal proposito, il Nucleo 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 alcun premio di produttività;
- una valutazione compresa fra il 70% e il 94,99%, 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 col Piano della performance anno 2015.

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, e 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 quanto più oggettiva possibile. Laddove, invece, alcuni responsabili tendano a valutare con "eccessiva generosità" ed altri con un opposto 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:**
- All. 1: Scheda di Valutazione dei risultati e dei comportamenti dei titolari di Posizione organizzativa;

Il Nucleo di valutazione

Dott.ssa Maria Molica Franco

Maria Molica Franco