

Comune di Motta d'Affermo Nucleo di Valutazione

Verbale N. 1/2013

Il giorno 20 del mese di Marzo 2013 alle ore 10,00 e seguenti il Nucleo di Valutazione così composto:

- Maria Molica Franco -Presidente
- Carlo Vittorio Alferi , componente esterno
- Fanino Pappalardo, componente esterno - assente

ha proceduto alla valutazione del risultato delle Posizioni organizzative come da Piano delle performance 2012.

Visti:

l'art 7 del Dlgs 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 Dlgs 150/09, che l'art. 10 del Dlgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance, e che in caso di mancata adozione del Piano della performance e' 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."

- l'art. 11, commi 1 e 3 del D.lgs n. 150 del 2009, che stabilisce che La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

- **considerato** che l'art. 37 del CCNL del 22.01.04 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- **considerato** che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- **considerato** che l'art. 9 comma 2 del Dlgs 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- **visto** l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- **visto** il Piano delle Performance, approvato con Delibera GC. 104 18/12/2012;
- **preso atto** delle relazioni prodotte dalle Posizioni Organizzative;
- **visti** i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;
- **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto;

Tutto ciò premesso,

l'OIV effettua la valutazione delle performance dei singoli responsabili, stabilendo di procedere nel seguente modo:

- verifica della presenza delle schede della valutazione effettuata dai responsabili relativamente ai dipendenti coinvolti nell'obiettivo;
- esame dei dati a consuntivo relativi ai processi di lavoro e il report sugli obiettivi assegnati predisposti dai Responsabili di posizione organizzativa anche al fine di riscontrare la necessaria coerenza con la valutazione data ai propri collaboratori.

Visto che il piano della performance è stato approvato nel mese di novembre 2012 e quindi il tempo a disposizione per poterlo realizzare è stato breve;

Tenuto conto che l'applicazione della riforma introduce concetti e strumenti di misurazione che sono nuovi e diversi rispetto a quelli utilizzati e le conseguenti difficoltà tecnico procedurali;

Considerato che l'utilizzo degli strumenti che sono alla base dell'analisi quali-quantitativa ha richiesto un notevole ed inusuale sforzo organizzativo, soprattutto relativamente al reperimento e alla sistematizzazione delle informazioni;

Tutto ciò premesso, e visto il Nucleo, in ottemperanza a quanto previsto dalla metodologia di valutazione di risultato adottata dall'Ente, autorizza l'erogazione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative, in maniera direttamente proporzionale al punteggio ottenuto e al monte-premi individuale.

Autorizza inoltre le Posizioni Organizzative a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, fatto salvo il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 265/01, come modificato dal Dlgs, 150/09:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- comunicazioni all'ARAN e al CNEL ai sensi del comma 5.

Il Nucleo di Valutazione

Mario DeLuca Orsini
Roberto Vittorio Alessi

Visto N.O.
12 gennaio 2013
[Signature]