

IL SEGRETARIO IN QUALITÀ DI NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI MONTEGALDA

OGGETTO: RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI (ART. 14, C. 4, LETT. A), D.LGS. N. 150/2009) ANNO 2015

Visto l'art. 4 c. 2 lett. f) del D.Lgs. 150/09 in merito alla rendicontazione dei risultati;

Visto l'art. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/09 inerente il monitoraggio, da parte dell'organo di valutazione dell'ente, del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

Visto il D.lgs 33/2013 in materia di pubblicità delle informazioni degli Enti e obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Dato atto che sono state completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2015, dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti;

PROCEDE

Alla definizione della **relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2015**, da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione", in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione monocratico riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione e nell'ambito della trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance dell'Ente.

La predisposizione della Relazione rappresenta un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'Amministrazione comunale delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione dà atto che il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 è stato adottato da entrambi gli Enti convenzionati.

Il vigente Sistema di Valutazione sinteticamente prevede:

"1. La misurazione e valutazione della performance per i responsabili avviene mediante gli elementi contenuti nelle schede di valutazione, allegate sub "B", sub "C" e sub "D" e ricomprendono le seguenti aree di valutazione:

1^ AREA - grado di raggiungimento degli obiettivi di p.e.g. assegnati - max 60% indennità;

2^ AREA – competenze e comportamenti – max 30% indennità;

3^ AREA – performance organizzativa – max 10% indennità;

2. Per quanto concerne la 1^ AREA di valutazione a ciascun responsabile vengono assegnati gli obiettivi come indicato ai precedenti articoli 25 e 29. A consuntivo, l'attribuzione dei punteggi deve consentire di capire se l'obiettivo è stato realizzato o no e, in quest'ultimo caso, quali siano le cause. In caso di risultato inferiore alle attese, il valutatore dovrà analizzarne le motivazioni e se, il livello delle prestazioni è dovuto a cause non imputabili al valutato, potrà anche attribuire il punteggio immediatamente superiore.

3. L'organo di valutazione può non tener conto del mancato conseguimento di un obiettivo se: a) la causa deriva da circostanze sopravvenute non imputabili al responsabile; b) il dipendente abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative all'amministrazione. In tal caso la giunta, sentito l'organo valutatore, assegnerà al responsabile uno o più nuovi obiettivi sostitutivi, da realizzare nella parte residuale dell'esercizio, che diverranno oggetto di valutazione. Gli obiettivi assegnati possono essere modificati in qualunque momento dell'anno, ma non oltre il 30 novembre.

4. Per quanto concerne la 2^a AREA di valutazione le capacità comportamentali e le competenze sono valutate dall'O.V., mediante compilazione della scheda sub "C", che tiene conto dei punteggi e della motivazione in essa indicate.

5. Per quanto concerne la 3^a AREA di valutazione attinente alla performance organizzativa, viene valutata dall'O.V. sentita la giunta e tenendo conto dei seguenti elementi: grado di soddisfazione dell'utenza, report scaturenti dai controlli interni e dal controllo di gestione, risultati delle eventuali verifiche del nucleo ispettivo, mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi e della performance di servizio. In particolare la performance di servizio si misura a seguito di compilazione da parte del responsabile della scheda allegata sub "D", redatta conformemente alle previsioni dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., che viene trasmessa all'O.V. entro 45 giorni dalla fine dell'esercizio e che consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale alla performance complessiva e rappresenta, quindi, l'anello di collegamento fondamentale per la misurazione della performance individuale.

4. La valutazione finale viene comunicata dall'O.V. al responsabile e approvata definitivamente dal sindaco. I responsabili entro 5 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione possono presentare osservazioni in forma scritta e richiedere un incontro con l'O.V. al fine confrontarsi sulla valutazione. A seguito di ciò l'O.V. può motivatamente confermare o modificare la propria valutazione".

Inoltre nel percorso valutativo gli elementi conoscitivi in base ai quali il Nucleo ha espresso il proprio giudizio sono stati:

- a) verifica dei risultati conseguiti da ciascun Responsabile rispetto agli obiettivi strategici e gestionali assegnati, nonché agli indirizzi e alle iniziative degli amministratori;
- b) percezione dell'esito delle prestazioni professionale, sulla base di una dettagliata relazione del Responsabile stesso inerente il conseguimento degli obiettivi gestionali assegnati nell'anno;
- c) esito del controllo successivo di regolarità amministrativo e contabile, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del vigente Regolamento sui controlli interni.
- d) stato di attuazione degli obblighi di trasparenza, ai sensi degli artt. 44 e 46 del D.Lgs. n. 33/2013.

Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Piano annuale degli obiettivi – 2015 è stato predisposto dal Segretario generale del Comune di Montegalda e preventivamente discusso con i Responsabili di Area e con la Giunta, per poi essere definitivamente approvato con delibera di Giunta comunale n. 95 del 14.09.2015.

Si evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2015 presenta un discreto grado di allineamento ai principi di cui all' art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Obblighi in materia di Trasparenza e Anticorruzione

Il Nucleo evidenzia di aver provveduto, quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, alla **verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013)**.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

In applicazione della Metodologia vigente negli Enti, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione ha predisposto la rendicontazione dei risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O. sulla base di quanto previsto nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2015 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente negli Enti.

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

ESITI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE - ANNO 2015

1) AREA AMMINISTRATIVA – SEGRETERIA – OBIETTIVI RAGGIUNTI AL 100%

2) AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – OBIETTIVI RAGGIUNTI AL 100%

3) AREA TECNICA– OBIETTIVI RAGGIUNTI AL 100%

* * * * *

L'Organo di valutazione, presa visione dell'esito del controllo successivo di regolarità amministrativo e contabile, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del vigente Regolamento sui controlli interni, di cui al Verbale n. 1/2016 prot. 2264 del 19.04.2016, ha deciso di decurtare l'indennità dei Responsabili come segue, tenuto conto della tipologia e del numero dei rilievi effettuati nei richiamati verbali:

1) AREA AMMINISTRATIVO – SEGRETERIA – DECURTAZIONE 0%

2) AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – DECURTAZIONE 2%

3) AREA TECNICA– DECURTAZIONE 1%

* * * * *

Quindi il Nucleo di valutazione, presa visione delle griglie di rilevazione al 31.01.2016, come attestato dalla verifica svolta dal Segretario in data 23.02.2016, che fra le altre cose mirano a verificare la violazione degli obblighi di pubblicazione previsti che, ai sensi degli artt. 44 e 46, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013 deve essere valutata *“ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”*, ha ritenuto di non dover diminuire ulteriormente l'indennità di risultato attribuita a ciascun Responsabili di Area.

Per tali ragioni il risultato finale risulta il seguente:

1) AREA AMMINISTRATIVO – SEGRETERIA – PERFORMANCE 9%

2) AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – PERFORMANCE 97%

3) AREA TECNICA– PERFORMANCE 98%

* * * * *

Quindi, preso atto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'anno 2015, ha proposto alla Giunta la liquidazione della seguente indennità di risultato nelle seguente misura:

1) AREA AMMINISTRATIVO – SEGRETERIA – 24,75%

2) AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – PERFORMANCE 24,25%

3) AREA TECNICA– PERFORMANCE 24,5%

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance e valutazione finale

Il Nucleo di Valutazione ritiene di poter esprimere un giudizio buono sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della performance, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009) descritto nei punti precedenti.

Invita, comunque, l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e a provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredato di indicatori e degli elementi utili a favorire, nel tempo, una migliore organizzazione del lavoro.

IL PRESIDENTE DEL NUCLEO

Avv. Giuseppe SPARACIO

