

Comune di Castel di Lucio
Città metropolitana di Messina
Nucleo di Valutazione

Verbale N. 2/2018

Al Sindaco
Ai Responsabili di P.O.

Il giorno 28 del mese di maggio 2018 si è riunito il Nucleo di Valutazione così composto:

- Antonio Giuseppe Nigrone - Presidente
- Maria Molica Franco - componente esterno
- Martina Emanuele - componente esterno - Assente

ha proceduto alla valutazione del risultato delle Posizioni organizzative anno 2013.

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 n.109/2013 relativa all'approvazione del piano performance 2013;
- **Visto** il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente con delibera di G.M. n. 90/2012;
- **Sentiti** il Sindaco, e il Segretario Comunale in merito alla valutazione dei comportamenti professionali;
- **Verificato** l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni giusta attestazione di questo Nucleo del 31/01/2014;
- **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;
 - 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;
- **Viste** le schede di valutazione dei collaboratori predisposte da ciascun Responsabile titolare di P.O. ma non ancora notificate;
- **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;
- **Acquisita** la dichiarazione circa l'utilizzo del lavoro flessibile;
- **Costatato** che l'unica tipologia di lavoro flessibile utilizzata nel corso dell'anno 2013 è quella relativa ai contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, dalla legge regionale 21/2003, e dalla legge regionale 16/2006 e di che comunque derivano dalla particolare tipologia

di lavoro flessibile che viene utilizzato non per la copertura di posti in dotazione organica ma in ossequio a disposizioni normative tipiche della Regione Siciliana. Infatti i contratti in esame hanno quella diversa connotazione previdenziale, di sostegno all'occupazione, che li pone al di fuori del campo di applicazione delle disposizioni dettate in materia di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in senso stretto, facendoli rientrare nell'ambito del c.d. workfare e, pertanto, non risultano condizioni che ostino all'erogazione della retribuzione di risultato a conclusione del processo di valutazione.

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

Stante quanto sopra stabilisce di procedere nel seguente modo:

- verifica della presenza delle schede di valutazione effettuata dai responsabili relativamente ai dipendenti coinvolti nell'obiettivo;
- esame dei dati a consuntivo relativi agli obiettivi assegnati predisposti dai Responsabili di posizione organizzativa.

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., che viene trasmessa al Sindaco, stabilendo che l'erogazione dell'indennità di risultato alle Posizioni organizzative, così come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente, avvenga 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 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 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



Al fine dell'erogazione dei premi si attesta che, **a livello di Ente**, la performance realizzata è pari al 93,00% e relativamente ai singoli settori la performance realizzata è la seguente:

- Area Amm.va: 93,00%
- Area Contabile: 93,00%
- Area Tecnica: 93,00%

- **Allegati:**

- All. 1: Scheda di Valutazione dei risultati e dei comportamenti dei titolari di Posizione organizzativa;
- All. 2: Referto ex art. 37 CCNL 22/01/2004.

Il Nucleo di valutazione

Dott. Antonio Giuseppe Nigrone



Dott.ssa Maria Molica Franco

