

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

PROVINCIA DI MESSINA

CCP 11170982

C.F. 00148160831

FAX 0909391847



NUCLEO DI VALUTAZIONE RELAZIONE FINALE AL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'anno 2016 il giorno 18 del mese di marzo, presso la stanza del Segretario Comunale, il nucleo di valutazione, in composizione collegiale ha provveduto a redigere la presente relazione finale, comprensiva delle schede di valutazione dell'anno 2014.

Il Piano della performance è un documento previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009 finalizzato, insieme ad altri, a sostenere un percorso di miglioramento complessivo dell'azione delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di sempre maggiore trasparenza e attenzione al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Gli obiettivi del Piano sono stati definiti in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e collegati con le strategie di azione del triennio 2013/2015. Il piano integra i documenti programmatici "classici" degli enti locali (Bilancio, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano degli Obiettivi), garantendo la coerenza tra gli obiettivi pluriennali strategici individuati dal Consiglio e dalla Giunta, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Per quanto attiene agli obiettivi annuali, la Giunta Comunale con deliberazione n. 78 del 12 giugno 2014 che, nell'ambito del piano della performance, nelle more dell'approvazione del bilancio, assegnava gli obiettivi per l'anno 2014;

VISTO l'art. 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che stabilisce che gli organi di governo esercitano funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificando la rispondenza delle prestazioni e dei comportamenti agli indirizzi impartiti;

VISTO l'art. 5 del D. Lgs. 289/99 che sancisce che le pubbliche amministrazioni valutano le prestazioni dei propri dirigenti nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati. La valutazione deve avere periodicità annuale e deve essere procedimentalizzata, prevedendo la partecipazione del valutato;

VISTO l'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 che stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

VERIFICATO il raggiungimento degli obiettivi annuali contenuti nella delibera della Giunta Municipale n. 116 del 19 settembre 2013, di "Approvazione Piano degli Obiettivi – Anno 2013";

PRESO ATTO che i valutati hanno proceduto a fornire i loro report e le schede di valutazione

CONSIDERATO che non sempre i valutati hanno proceduto a fornire gli indicatori indicati nel piano della performance, ma che, comunque, hanno fornito sufficienti elementi di valutazione,

RITENUTO che, fermo restando l'obbligo per l'anno futuro di attenersi scrupolosamente agli indicatori del piano, si possa procedere sulla base dei dati e degli elementi in possesso del Nucleo;

PRESO ATTO del livello di raggiungimento degli obiettivi, della pesatura attribuita agli stessi, del numero di obiettivi attribuiti e delle competenze a capacità organizzative necessarie per il loro raggiungimento;

RITENUTO, secondo i criteri e le modalità che l'Ente si è dato, di ammettere a godere dell'indennità di risultato, nella misura del 100%, solo i Responsabili d'Area che hanno raggiunto un voto almeno superiore al 3,5 su 5 su tutti i parametri.

Voti pari o inferiori al 3,5 comporteranno delle decurtazioni secondo le seguenti percentuali:

VOTO	DECURTAZIONE
3,5	5%
3	10%
2,5	20%
<2,5	30%

Una media inferiore al 3,5 comporterà la non attribuzione dell'indennità di risultato.

PRESO ATTO della positiva valutazione dei Responsabili d'Area, come da schede allegate;

DATO ATTO che dette schede di valutazione contengono, in coerenza con le prospettive di programmazione pluriennale del piano della performance, anche rilievi ed osservazioni sulla prossima attività da svolgere.

Le schede di valutazione prodotte dal Nucleo, allegate alla presente, costituiscono validazione dei risultati e nulla-osta, nella misura dell'ammissibilità degli obiettivi, alla erogazione della produttività collettiva al personale, sulla base dell'avvenuta valutazione dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati. Tenendo conto di quanto sancito dalla Corte dei Conti della Sicilia, con la deliberazione n. 415/2013/Par, in merito al fondo ex art. 16 della L.r. n. 41 del 1996, che non può continuare ad essere allocato tra le risorse variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Secondo l'interpretazione della Corte le somme di cui all'art. 16 della L.r. n. 41/96 rientrano nell'ambito complessivo dei trasferimenti regionali agli Enti Locali e non sono, quindi, più vincolati nella loro destinazione a finalità inerenti le politiche di sviluppo delle risorse umane e per produttività.

Il meccanismo previsto dall'art. 16 della L.r. n. 41/1996, secondo la Corte, è divenuto incompatibile con i nuovi sistemi di assegnazione dei trasferimenti regionali, connotati da *una marcata finalizzazione delle sempre più esigue risorse disponibili sul bilancio regionale.*

La ripartizione delle somme di produttività generale avverrà sulla base dei criteri già presenti nell'ente.

L'attribuzione di premio di produttività in assenza di valutazione costituirà responsabilità disciplinare del singolo titolare di P.O.

La capacità di valutazione dei propri collaboratori ha costituito elemento di valutazione per i titolari di P.O., relativamente all'esercizio 2013.

Il Nucleo procede a trasmettere, attraverso l'Ufficio del personale, presso l'Area Affari Generali, le schede ai responsabili di area soggetto di valutazione.

I Valutati hanno 7 giorni di tempo per opposizione e/o osservazioni.

Trascorso tale periodo senza opposizioni e/o contestazioni il Responsabile dell'Area Affari Generali, di concerto con il Responsabile dell'Area Gestione Risorse, provvederà a trasmettere alla Giunta Municipale proposta per l'elargizione dell'indennità di risultato nella misura dovuta sulla base della valutazione effettuata.

In caso di opposizioni e/o osservazioni il Nucleo provvederà al loro esame, in contraddittorio con l'interessato.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE

A handwritten signature in blue ink, consisting of three distinct, stylized cursive elements stacked vertically. The top element is the most prominent, followed by a shorter middle element and a longer, more fluid bottom element.