



## Città di Paderno Dugnano

### NUCLEO DI VALUTAZIONE

#### Verbale n. 1/2017

L'anno **2017**, il giorno **19** del mese di **aprile**, si è riunito il Nucleo di valutazione composto da:

Bonanata dott.ssa Franceschina	Presidente
Bianco dott. Arturo	- Componente del Nucleo – assente
Giovanetti dott. Riccardo	Componente del Nucleo

La seduta odierna ha per oggetto:

- 1) individuazione dei criteri per valutare la "capacità di valutazione dei dirigenti";
- 2) utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 – c. 2 – del CCNL 1/4/99 per il finanziamento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione – anno 2016;
- 3) previsione delle risorse di cui all'art. 15 – c. 2 – del CCNL 1/4/99 per il finanziamento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione – anno 2017;
- 4) valutazione in merito al funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione: eventuali proposte per il relativo sviluppo;
- 5) relazione "risultati e buone pratiche di promozione delle pari opportunità";
- 6) attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 (delibera ANAC 236/2017)

\*\*\*\*\*

#### **1) individuazione dei criteri per valutare la "capacità di valutazione dei dirigenti"**

##### **RICHIAMATO**

- il vigente sistema di valutazione del personale del Comune di Paderno Dugnano;

##### **RILEVATO che**

- in tema di valutazione il suddetto sistema attribuisce al Nucleo di Valutazione i seguenti compiti:
  - contribuire all'adozione delle metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente;
  - monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione;
  - garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge, dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto dei principi di valorizzazione del merito, della professionalità e della differenziazione compilando apposite graduatorie di merito del personale;
  - proporre al Sindaco la valutazione annuale del Segretario Generale e dei Direttori di Settore e

l'attribuzione ad essi dei premi. La valutazione dei soli comportamenti del personale dirigente è fatta direttamente dal Segretario Generale, che una volta definita la trasmette al Nucleo di valutazione;

- validare il processo di valutazione delle posizioni dirigenziali;
- fra gli *item* di valutazione assume particolare importanza il tema della "capacità di valutare", intesa quale capacità di seguire l'intero processo valutativo dei propri collaboratori;

#### **STABILITO**

- di individuare, quale metodo di valutazione della capacità di valutare dimostrata dal valutatore nei confronti del valutato, quello di analizzare il solo grado di differenziazione delle valutazioni;

#### **INDIVIDUA**

i seguenti criteri:

- utilizzo di almeno 4 fasce
- utilizzo del giudizio "benchmark" solo in casi eccezionali e per non più del 5% del personale
- utilizzo dei giudizi "benchmark" e "soddisfacente" complessivamente per non più del 15% del personale valutato
- soddisfazione della distribuzione delle valutazioni, con riferimento ad una gaussiana ideale
- "splittare" i suddetti criteri su due diversi *item* di valutazione: valutazione complessiva e valutazione dei soli comportamenti organizzativi
- analisi separata del giudizio dato sulla capacità di valutare dei propri collaboratori
- utilizzo di almeno 2 item di giudizio per ciascun valutato

## **2) utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 – c. 2 – del CCNL 1/4/99 per il finanziamento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione – anno 2016**

#### **VISTI**

- il Piano della Performance per il triennio 2016/2018;
- il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2016;

#### **RILEVATO CHE**

- l'art. 15 – comma 2 – del CCNL 1/4/99 prevede che *"in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza"*;
- tali risorse possono essere rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della destinazione al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;

#### **PRESO ATTO CHE**

- nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione sono previsti obiettivi, rispettivamente, di processo e di progetto, misurabili in base ad indicatori prestabiliti;

- fanno eccezione a tale modalità di finanziamento i progetti contenuti nel PEG e finanziati con apposite risorse ex art. 15 – comma 5 – del CCNL 1/4/99

#### **ACCERTA**

a consuntivo che le risorse di cui all'art. 15 – comma 2 – sono state destinate al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità contenuto nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione, con esclusione di quelli ivi previsti e finanziati con specifiche risorse ex art. 15 – comma 5 – del CCNL 1/4/99 e che gli obiettivi sono stati misurati e sono certificati secondo quanto risulta dai sistemi di monitoraggio utilizzati nell'Ente e come risulta dalla delibera di Giunta Comunale n. 43 del 02/03/2017, avente ad oggetto *"Rendicontazione dei risultati sullo stato di attuazione degli obiettivi e sulla misurazione della performance organizzativa"*.

\*\*\*\*\*

### **3) previsione delle risorse di cui all'art. 15 – c. 2 – del CCNL 1/4/99 per il finanziamento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione – anno 2017.**

#### **VISTI**

- il Piano della Performance per il triennio 2017/2019;
- il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2017;

#### **RILEVATO CHE**

- l'art. 15 – comma 2 – del CCNL 1/4/99 prevede che *"in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza"*;
- tali risorse possono essere rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della destinazione al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;

#### **PRESO ATTO CHE**

- nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione sono previsti obiettivi, rispettivamente, di processo e di progetto, misurabili in base ad indicatori prestabiliti;
- fanno eccezione a tale modalità di finanziamento i progetti contenuti nel PEG e finanziati con apposite risorse ex art. 15 – comma 5 – del CCNL 1/4/99
- non risultano ad oggi progetti finanziati ex art. 15 – comma 5 – del citato CCNL, conseguentemente i progetti di PEG saranno finanziati ex art. 15 – c. 2 – CCNL 1/4/1999

#### **ACCERTA**

in via preventiva che le risorse di cui all'art. 15 – comma 2 – CCNL 1/4/1999, nell'importo di € 61.571,83, sono destinate al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità contenuto nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione, con esclusione di quelli ivi previsti ed eventualmente finanziati con specifiche risorse ex art. 15 – comma 5 – del CCNL 1/4/99

\*\*\*\*\*

**4) valutazione in merito al funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione: eventuali proposte per il relativo sviluppo**

**VISTO**

- il sistema di valutazione del personale dell'Ente

**VALUTATO**

di prevedere le seguenti modifiche al sistema di valutazione con riferimento agli adempimenti di legge che incidono su performance e risultato:

- se l'adempimento incide sul risultato, la decurtazione dello stesso sarà stabilita dal Nucleo di Valutazione, sulla base della gravità dell'inadempimento e dei riflessi dello stesso sull'organizzazione dell'Ente, sempre nei limiti previsti dalla normativa;
- se l'adempimento incide sulla performance, il riflesso sulla valutazione sarà operato dal Segretario Generale sui comportamenti organizzativi previsti nella scheda di valutazione dei direttori, sulla base della gravità dell'inadempimento e dei riflessi dello stesso sull'organizzazione dell'Ente;

**VALUTATO, altresì**

che la valutazione complessiva del sistema sarà effettuata dopo la fase valutativa 2016, al fine di considerarne la tenuta e le possibili migliorie.

\*\*\*\*\*

**5) Relazione "risultati e buone pratiche di promozione delle pari opportunità**

**VISTO**

il documento di sintesi relativo allo stato di attuazione del piano triennale delle azioni positive (allegato 3);

**RILEVATO che**

non sono stati presentati progetti di PEG 2016 che vanno collegati al piano delle pari opportunità per finalità della materia;

**ESAMINATA**

la documentazione presentata:

**PRENDE ATTO**

dello stato di attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018 – anno 2016 - che risulta complessivamente in linea con quanto programmato dall'Ente.

\*\*\*\*\*

**6) attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 (delibera ANAC 236/2017)**

**VISTA**

La delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 236/2017 riguardante l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017;

**RILEVATA**

La propria competenza nell'attestare per il Comune di Paderno Dugnano il rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale;

**VERIFICATI**

Gli esiti dell'attività di controllo svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

**ATTESTA**

L'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2017 ai sensi della delibera n. 236/2017.

**Il Nucleo di Valutazione:**

dott.ssa Franceschina Bonanata	_____
dott. Arturo Bianco -	<i>assente</i>
dott. Riccardo Giovannetti	_____