

COMUNE DI S. AMBROGIO DI VALPOLICELLA	
- 4 SET. 2015	
Prot. N. <u>12402</u>	Cat. <u>T/8</u>

Prot. n.

**OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE COMPLESSIVA DI OGNI SETTORE DEL COMUNE DI SANT'AMBROGIO DI VALPOLICELLA - ANNO 2014.**

**VRBALE ADDÌ 31 DEL MESE DI AGOSTO DELL'ANNO 2015  
IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

Visto il D.Lgs. 150/2009 che disciplina quali sono gli elementi fondamentali per la realizzazione del Ciclo di gestione della performance, ovvero:

- il Piano della performance;
- il Sistema di valutazione della performance;
- la Relazione della performance.

preso atto che il Ciclo della performance si svolge nel corso dell'anno in conformità ai documenti già presenti nell'ordinamento dell'Amministrazione e precisamente:

- Relazione Previsionale e Programmatica*, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale 32 del 31/07/2014;
- Piano esecutivo di gestione*, che sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale indica le risorse finanziarie, umane e strumentali per lo svolgimento dell'attività dell'Ente e per il raggiungimento degli obiettivi, comprensivo del *Piano degli obiettivi*, il quale definisce il piano operativo di realizzazione degli obiettivi di gestione;
- Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale*, approvato con deliberazioni di G.C. n. 81 del 24.04.2013;

richiamato l'assetto organizzativo del Comune di Sant'Ambrogio di Valpolicella relativo all'anno 2014, approvato con deliberazione Giunta Comunale n° 63 in data 04.04.2013, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco;

richiamate le seguenti deliberazioni della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, ora A.N.A.C. (Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche):

- n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6 lettera b, del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1 lettera b, dello stesso decreto;
- n. 6/2012 "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4 lettera c, del D.Lgs. 150/2009);

preso atto che :

**FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22.1.2004 (personale del comparto):**

- in data 29.12.2014 con determinazione n.567 è stato quantificato il fondo per le risorse decentrate ex art. 31 CCNL 22.1.2004 - anno 2014;
- in data 19.12.2014 è stato sottoscritto l'accordo sindacale concernente la ripartizione del suddetto fondo;
- il 24.11.2014 il Revisore del conto ha attestato la compatibilità economico-finanziaria e normativa dell'accordo di cui trattasi, rilasciando la relativa certificazione (agli atti prot. n. 16701/2014);
- in data 24.12.2014 è stato sottoscritto in via definitiva l'accordo concernente la ripartizione del fondo.

visto l'art. 18 del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004, che testualmente recita:

*"1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art 17, comma 2 lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello delle relazioni sindacali previsto: il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

.....omissis.....";

richiamate le seguenti deliberazioni:

- la delibera di Consiglio Comunale n. 32 del 31/07/2014 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2014-2016 e la relazione previsionale e programmatica ;
- la delibera di Giunta Comunale n. 186 del 16.10.2014 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio anno 2014, comprensivo del Piano dettagliato degli obiettivi;

rilevato che l'analisi, su base documentale, effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla produttività dell'intera organizzazione comunale persegue la finalità di valutare i risultati raggiunti dai vari settori/servizi in relazione alle risorse assegnate e ai livelli organizzativi in essere;

presi in considerazione in particolare:

- a. le relazioni dei Responsabili di Settore sulle performance al 31.12.2014, esaminate nella seduta del Nucleo di Valutazione in data 11 giugno 2015, il cui verbale prot. 8824 viene allegato alla presente relazione, nella quale in particolare sono evidenziate le percentuali medie di raggiungimento degli obiettivi per settore e dalla quale vengono in rilievo gli indicatori di efficienza 2014;
- b. che i Responsabili di Settore, successivamente, hanno provveduto alla stesura e consegna delle schede individuali, confrontando le stesse nella seduta congiunta del 30 luglio 2015 (data prot. 11121/2015) che si allega alla presente relazione, e in cui sono state approvate le proposte di armonizzazione;
- c. il raffronto delle valutazioni individuali dei dipendenti, in merito al compenso di produttività, relativamente al triennio 2012/2013/2014 dal quale risulta quanto segue:

- media generale dei voti:

anno 2012 => valore 8,898

anno 2013 => valore 8,974

anno 2014 => valore 9,015

- percentuale dipendenti con valutazione uguale a 20:

anno 2012 => valore 0 %

anno 2013 => valore 0%

anno 2014 => valore 0 %

- percentuale dipendenti con valutazione tra 14 e 19:

anno 2012 => valore 44 %

anno 2013 => valore 48 %

anno 2014 => valore 52 %

- percentuale dipendenti con valutazione tra 8 e 13:

anno 2012 => valore 56 %

anno 2013 => valore 52%

anno 2014 => valore 48 %

- percentuale dipendenti con valutazione inferiore a 8:

anno 2012 => valore 0%

anno 2013 => valore 0 %

anno 2014 => valore 0 %

con mantenimento, nel 2014, dei giudizi medi dati dai dirigenti al rispettivo personale in un quadro di valorizzazione delle professionalità;

visto l'allegato verbale del Nucleo di Valutazione (prot.8824/2015) che ha espresso un giudizio, sulla performance complessiva di ogni settore organizzativo comunale;

Rilevato che il Comune di Sant'Ambrogio di Valpolicella non presenta situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

vista la deliberazione di G.C. n. 15/2014 con la quale è stato approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione contenente anche il programma del la trasparenza 2014-2016 del Comune di Sant'Ambrogio di Valpolicella";

rilevato che:

- gli obiettivi riferiti all'anno 2014 (PEG-PDO) sono strutturati differenziando le risorse umane impiegate all'interno di ogni obiettivo;
- le schede di valutazione della performance individuale ai fini dell'erogazione del compenso di produttività - anno 2014 - hanno tenuto conto, fra gli altri, del "contributo individuale rispetto all'effettivo raggiungimento degli obiettivi evidenziati nel PEG-PDO" e della "qualità della performance individuale secondo gli obiettivi assegnati" che incide con un peso del 70% sul totale;

visti i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della performance;

preso atto che ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1 lettera b), del D.Lgs. 150/2009 la relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo così il ciclo di gestione della performance (anno 2014);

atteso che tutti i documenti tecnici richiamati nel presente verbale (ciclo della performance, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione con piano degli obiettivi, sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, accordi sindacali, programma triennale per la trasparenza e l'integrità) sono consultabili dalla pagina web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente";

sulla base di quanto sopra esposto, il Nucleo di Valutazione

#### ATTESTA CHE PER L'ANNO 2014

- la performance complessiva di ogni Settore comunale singolarmente considerato è positiva;
- la performance individuale, tenuto conto delle valutazioni effettuate, ha raggiunto i target attesi.

Letto approvato e sottoscritto.

31/8/2015

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

AVV. MAURIZIO LUCCA