

Comune di Piraino Nucleo di Valutazione

Verbale N. 4/2020

Al Sindaco
Ai Responsabili di P.O.

Il giorno 7 del mese di settembre 2020 si è riunito il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, nella persona della Dott.ssa Maria Molica Franco, per procedere alla valutazione dei risultati delle Posizioni organizzative anno ~~2017~~ ²⁰¹⁸.

Visto l'art. 4 del D.lgs 165/2001;

Visto l'art. 107 c. 3 del D.Lgs 267/00;

Visto l'art. 7 del D.lgs 150/2009;

Visto il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente con delibera di G.M. n. 276/2012;

Visti gli obiettivi di **performance** 2018 assegnati ai responsabili titolari di P.O. con Delibera di G.M. n. 243/2018;

Visti i report prodotti dai Responsabili di P.O.;

Sentito il Sindaco e il Segretario in merito alla valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi;

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 comunicazione del Responsabile del servizio finanziario prot. N.376 del 10/01/2019 relativa all'utilizzo di lavoro flessibile;

Rilevato che il responsabile attesta che la spesa per lavoro flessibile dell'anno 2018 non ha superato l'importo di € 20.429,16 sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009, e che pertanto è stato rispettato il vincolo previsto dall'art 9 c 28 del D. Lgs 78/2010.

Verificato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione disposti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di Trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni, per la parte oggetto di attestazione a cura di questo Nucleo del 30/04/2019.

Tutto ciò premesso, il nucleo effettua la valutazione dei risultati dei responsabili che avevano la titolarità dall'area al momento dell'approvazione del piano della Performance.

Pertanto, 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., tale documento viene consegnato alle posizioni organizzative, le quali potranno richiedere entro tre giorni, al NV il riesame di tutta o parte della valutazione, **forndo adeguata documentazione a supporto**.

Qualora non dovessero pervenire osservazioni la proposta di valutazione è trasmessa al Sindaco, il quale nei successivi 7 giorni, si determinerà sulle proposte accogliendole integralmente o con le modifiche che motivatamente riterrà di apportare.

Il Nucleo fa presente che l'erogazione dell'indennità di risultato per le posizioni organizzative deve avvenire 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 e per il periodo di esercizio delle funzioni.

Si fa presente, altresì 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.
- **Allegati:**
- All. 1: Scheda di Valutazione dei risultati e dei comportamenti dei titolari di Posizione organizzativa;
 - All. 2: Referto sullo stato di attuazione degli obiettivi.

Il Nucleo di valutazione

Dott.ssa Agostina Monia Lenzo

Dott.ssa Maria Molica Franco

Maria Molica Franco