

Comune di Buseto Palizzolo

Nucleo di Valutazione

Verbale N. 1

Al Sindaco
Ai Responsabili di P.O.

Il giorno 30 del mese di marzo 2018 il Nucleo di Valutazione, costituito in forma monocratica nella persona di Maria Molica Franco, ha proceduto alla valutazione del risultato delle Posizioni organizzative anno 2016.

- **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 G.M. 31/2012;
- **Visti** gli obiettivi di **performance** 2016 assegnati ai responsabili titolari di P.O. con Delibera di G.M. n. 68/2016;
- **Visti** i report prodotti dai Responsabili di P.O.;
- **Sentito** il Sindaco e il Segretario in merito alla valutazione dei comportamenti professionali come da metodologia approvata;
- **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 prot. N. 1304/2018 dell'01/02/2018 relativa all'utilizzo di lavoro flessibile;
- **Rilevato** che l'Ente nel 2009 la spesa sostenuta per lavoro flessibile è pari ad € 297.347,00 e che tale importo costituisce il limite di riferimento per la spesa per lavoro flessibile;
- **Constatato** che la spesa per rapporti di lavoro flessibile pari a € 223.630,00 sostenuta nel 2016, risulta rispettare il suddetto limite non si rilevano condizioni che ostano all'erogazione della retribuzione di risultato;
- **Visto** l'art. 22 comma 2 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2016-2018 il quale prevede l'esclusione da qualsiasi tipologia di premialità in caso di attestazione negativa circa gli adempimenti degli obblighi imposti dal suddetto Piano o che abbia subito una grave sanzione disciplinare;
- **Vista altresì** l'attestazione del 16/01/2018 con cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, attesta l'assolvimento da parte dei responsabili di P.O. degli obblighi imposti dal Piano anzidetto, e l'assenza di procedimenti disciplinari a loro carico;
- **Tutto ciò premesso**, il Nucleo di Valutazione
 - effettua la valutazione dei risultati conseguiti dai responsabili di P.O.
 - l'erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili titolari di P.O. sarà possibile a seguito dell'approvazione della Relazione sulla 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 sette giorni, al NV il riesame di tutta o parte della valutazione, fornendo 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 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 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 ex art. 37 CCNL 22/01/2004.

Il Nucleo di valutazione

Dott.ssa Maria Molica Franco

Maria Molica Franco