

# COMUNE DI FRATTA POLESINE

## PROVINCIA DI ROVIGO

### NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

#### DELLA PERFORMANCE, EX D.LGS. 150/2009

Il Nucleo di valutazione interno, nella persona del Dott. Prandini Gino, in data 27-06-2015, presa conoscenza del Piano della Performance anno 2014, approvato con deliberazione di G. C. n. 126 del 19.12.2014, nonché della Relazione Previsionale e Programmatica e del PEG relativi all'anno 2014 ha esaminato la documentazione prodotta dai Responsabili di posizioni organizzativa dell'Area Amm./vo Contabile e dell'Area Tecnica/Vigilanza approvando le valutazioni di competenza inerenti a:

- verifica dei risultati dei Responsabili titolari delle posizioni organizzative per l'anno 2014;
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2014;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2014.

#### INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Nucleo di valutazione dopo aver verificato ed analizzato gli obiettivi posti in carico alle posizioni organizzative, verificando gli obiettivi di bilancio, entrate e spese effettuate nei settori di competenza.

Esaminato il Piano della Performance, il PEG e la Relazione Previsionale e Programmatica.

Esaminate le relazioni dei Responsabili di P.O.

Vista la metodologia di valutazione dei responsabili di P.O in vigore presso l'Ente, la quale prevede tre ambiti di valutazione:

- 1) Valutazione degli obiettivi/Risultati/performance organizzativa (40%)
- 2) Valutazione della capacità di predisposizione documenti di programmazione (10%)
- 3) Valutazione delle capacità direzionali – comportamenti organizzativi e gradi di collaborazione e gestione delle relazioni - (50%).

Il nucleo di valutazione prosegue poi sulla base delle relazioni dei responsabili di Posizioni Organizzativa a valutare i dati di cui al fattore 1 in cui in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi viene proposto il seguente punteggio:

NOMINATIVO	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PUNTI	PUNTEGGIO RAPPORTATO AL FATTORE 1

Si procede poi con la valutazione del Fattore 2.

Viste le relazioni si propongono i seguenti punteggi:

NOMINATIVO	PUNTI	PUNTEGGIO RAPPORATO AL FATTORE 2

Si procede infine alla valutazione del fattore 3 proponendo i seguenti risultati:

	CAPACITA' GESTIONALI	COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI
<i>Rispetto del Budget finanziario assegnato</i>	2-4-6-8-10	
<i>capacità di leadership: saper organizzare il consenso per raggiungere gli obiettivi dell'amministrazione</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di programmare, organizzare e controllare le attività del proprio settore</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di soluzione dei problemi</i>	1-2-3-4-5	
<i>flessibilità e adattabilità rispetto a situazioni di carenza di risorse</i>	1-2-3-4-5	
<i>flessibilità rispetto alle competenze svolte</i>	1-2-3-4-5	
	GRADO DI COLLABORAZIONE E GESTIONE RELAZIONI	
<i>capacità di relazionarsi positivamente con gli utenti esterni e interni</i>	1-2-3-4-5	
<i>rispetto dei tempi e dei lavori concordati</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di interrelarsi, collaborare e negoziare con gli altri settori</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità d'iniziativa personale: saper influenzare attivamente gli eventi</i>	1-2-3-4-5	
<i>capacità di proporre modifiche procedurali o strumentali dirette a migliorare la "performance" del settore</i>	1-2-3-4-5	

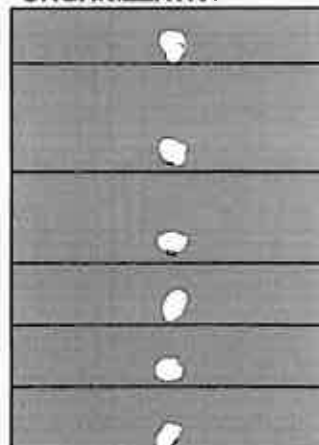
**TOTALE**

**CAPACITA' GESTIONALI**

*Rispetto del Budget finanziario assegnato*  
*capacità di leadership: saper organizzare il consenso per raggiungere gli obiettivi dell'amministrazione*  
*capacità di programmare, organizzare e controllare le attività del proprio settore*  
*capacità di soluzione dei problemi*  
*flessibilità e adattabilità rispetto a situazioni di carenza di risorse*  
*flessibilità rispetto alle competenze svolte*

2-4-6-8-10  
 1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5

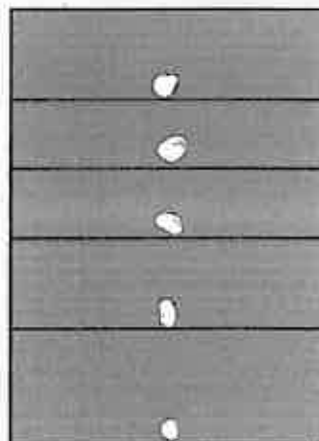
**COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**



**GRADO DI COLLABORAZIONE E GESTIONE RELAZIONI**

*capacità di relazionarsi positivamente con gli utenti esterni e interni*  
*rispetto dei tempi e dei lavori concordati*  
*capacità di interrelarsi, collaborare e negoziare con gli altri settori*  
*capacità d'iniziativa personale: saper influenzare attivamente gli eventi*  
*capacità di proporre modifiche procedurali o strumentali dirette a migliorare la "performance" del settore*

1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5  
 1-2-3-4-5



**TOTALE**

Visti i punteggi conseguiti li si rapporta al punteggio massimo attribuito al fattore 3:

punti

punti

Complessivamente si propongono quindi punti per la ... e punti per ... Sarà poi il Sindaco ad attribuire in via definitiva i punteggi alle P.O. con la metodologia del sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera di G.C. n. 44 del 20.03.2012.

## REALIZZAZIONE PIANI PERFORMANCE E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Sulla base delle relazioni dei Responsabili di P.O., delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi e delle schede di valutazione dei singoli dipendenti si è proceduto alla verifica del grado di realizzazione dei progetti programmati ed approvati, determinando il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Il fondo salario accessorio per il 2014 è stato costituito come segue:

### CONSISTENZA DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2014 (totale parte fissa 38.429,90 + parte eventuale 1.277,76: € 39.707,66 già al netto della riduzione ex art. 9 DL n. 78/10)

FONDO FISSO		Previgente normativa di riferimento	
Art. 31, c. 2, CCNL 22-01-2004	Art. 14, c. 4	CCNL 1-4-99 Risparmi derivanti dall'applicazione della riduzione del 3% dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario e	
	Art. 15 comma 1 lett. a	Fondi art. 31 (c. 2 lett. b,c,d,e) CCNL 6-7-95 previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale (€ 24.315,37), comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, c. 57 e segg. Della L. n. 662/1996( -), nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati (€ 982,66) :	23.096,54
Importo € 38.429,90  (con consolidata riduzione ex art.9 D.L.78/10 per cessazione dipendenti negli anni precedenti il 2014)	b	Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento accessorio:	-
	c	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 98:	-
	f	Economie derivanti dal riassorbimento dei trattamenti economici più favorevoli, ex art. 2, c. 3, dlgs n. 29/93:	-
	g	Risorse destinate nel 1998 al pagamento del LED:	3.294,31
	h	Indennità di direzione e di staff per il personale dell'VIII qualifica:	-
	i	Economie da eventuali riduzioni d'organico di qualifica dirigenziale:	-
	j	un importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo:	1.551,20
	l	Trattamento economico accessorio del personale trasferito:	-
	comma 5	Attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione	-
	Art. 17, c. 2	Risorse destinate alla progressione economica del personale cessato CCNL 5-10-2001	3.773,80
	Art. 4, c. 1	1,1% monte salari 1999:	
	comma 2	Recupero anzianità ed assegno ad personam:	361,92
	Art.32, c. 1	CCNL 22-01-2004 0,62% monte salari 2001	1.976,34
comma 2	0,50% monte salari 2001	1.593,82	
Dich. Cong. 14	Riallineamento del fondo:	-	
Art. 32 c. 7 e 7° Dich. a Verb. :	Integrazione dello 0,20% del monte salari 2001 (alte professionalità):	-	
Art. 4, c. 1	CCNL 9-5-06 Incremento 0,50% monte salari 2003, esclusa dirigenza	939,28	
Art. 8, c. 2	CCNL 11-04-2008 Incremento 0,60% monte salari 2005, esclusa dirigenza	1.842,69	
Art. 8, c. 3	Incremento 0,30% monte salari 2005, esclusa dirigenza	-	

FONDO EVENTUALE		Normativa vigente di riferimento	
Art. 31, c. 3, CCNL 22-01-2004	Art. 15 comma 1 lett. d	CCNL 1-4-1999 Stipula contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile ...	-
	e	Recupero quota part-time art. 4, c. 6, CCNL 14-9-00(20% dell'economia):	-
Importo € 1.277,76	k	Risorse che specifiche norme finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale: Progettazioni interne (L. 109/94) Compenso Istat per censimento popolazione	-
	m	gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14:	-
	n	Risorse per le Camere di commercio:	-
	comma 2	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:	-
	comma 4	Risorse rese disponibili da accertamenti del servizio di controllo interno:	-
	comma 5	Attivazione servizi e processi di riorganizzazione:	-
	Art. 4,c.3	CCNL 5-10-2001 Recupero evasione tributaria : 0,00	-
	comma 4	Risorse da contratti di sponsorizzazione, convenzioni per consulenze e servizi aggluntivi, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali:	-
	Art. 54	CCNL 14-9-2000 Destinazione quota parte rimborso spese di notificazione:	-
	Art. 32,c.6	CCNL 22-01-2004 Incremento 0,50% monte salari per altri enti del comparto:	-
	Art. 8 c. 3	CCNL 11-04-2008 0,3% monte salari 2005:	-
	Art. 31 comma 5	Recupero importo a residui anni precedenti (solo da straordinario non prestato):	1.277,76
	Art. 4 comma 2	CCNL 31-07-2009 1% monte salari 2007, a valere per l'anno 2009	-

#### Utilizzo programmato del fondo 2014

<b>A) SU FONDO FISSO</b> (€ 38.429,90)	1)	Progressioni consolidate 2013 e prec.	€ 19.375,60
	2)	Progressioni orizzontali di sviluppo:	-
	3)	Indennità di comparto	5.144,04
	4)	Altro	1.421,09
	<b>totale A</b>		
<b>B) SU FONDO EVENTUALE</b> (€ 1.277,76)	5)	1- Incentivazione produttività: a- Incentivazione produttività collettiva: € 1.154,77 b- Incentivazione prod. di performance Individuale: € 1.732,16	2.886,93
	6)	1- Indennità di rischio	1.080,00
	7)	1- Indennità Responsabilità procedimento e coordinamento	9.800,00
	<b>totale B:</b>		
<b>TOTALE</b>			€ 39.707,66

Preso atto che l'indennità di rischio è stata corrisposta nel 2014, in base ai giorni di effettivo servizio, per un valore di complessivi € 947,75, realizzando un'economia di € 132,25 che viene reimputata a produttività;

Viste le schede di valutazione dei dipendenti del comune, dalle quali risulta che tutti i dipendenti interessati hanno conseguito un punteggio pari a . . . , come somma dei valori valutativi relativi a:

- Raggiungimento obiettivi: massimo punti
- Capacità di collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi: massimo punti
- Capacità organizzative e realizzative per il raggiungimento degli obiettivi: massimo punti

Vista la deliberazione della Giunta Comunale, rubricata: "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nel Comune di FRATTA POLESINE in recepimento delle disposizioni del D. Lgs. 150/2009", che dispone i seguenti sistemi di valutazione della performance:

"La valutazione del personale dipendente riguarda:

- conseguimento degli obiettivi di PEG/RPP assegnati;
- il comportamento professionale.

la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell'avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo e Nucleo di valutazione OIV sulla base dell'allegata scheda – cfr. scheda 2 -; in sede di prima applicazione e fino a nuova modifica tale rapporto è il seguente:

- conseguimento degli obiettivi di PEG/RPP assegnati - 10%
- il comportamento professionale – 90%

Definizione del valore monetario della retribuzione di produttività del personale.

Fermo restando che il valore complessivo della produttività disponibile ogni anno è demandata all'ente, per quanto riguarda la costituzione del fondo ex art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione ai dipendenti non titolari di PO della produttività individuale avviene nel seguente modo:

Punteggio ottenuto	Fino a 40	41 - 60	61 - 80	81 - 84	85 - 95	96 - 100
Percentuale attribuzione produttività teorica Individuale	0,00	55%	75%	82%	In proporzione alla valutazione	100%

A seguito valutazione della realizzazione del ciclo della performance, come sopra esposto, se ne riportano gli esiti come di seguiti illustrati e riassunti:

#### Attribuzione salario accessorio per l'anno 2014

A conclusione delle operazioni, viene disposto l'inoltro del presente verbale alla Giunta comunale ed ai Responsabili di Settore dei Comuni di Fratta Polesine, per i conseguenti provvedimenti di competenza e liquidazione dei premi, compatibilmente con le disposizioni di cui all'art. 9, c. 1, DL n. 78/2010<sup>3</sup>.

Si segnala infine l'opportunità di verificare la legittimità di inserimento nel fondo parte fissa dello stanziamento di € 939,28, a titolo di Incremento dello 0,50% sul monte salari 2003, ai sensi dell'art. 4, c. 1, CCNL 09-05-2006.

Dato in Fratta Polesine, li 27-06-2015

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

PRANDINI DR. ENO .



---

<sup>3</sup> DL n. 78/10, art. 9 c. 1: Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.