

UNIONE DEI COMUNI DI BASIANO E MASATE
Area Metropolitana di Milano
Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione

Alla cortese attenzione di
 SINDACI - PRESIDENTE DELL'UNIONE
 PRO-TEMPORE
 SEGRETARIO COMUNALE
 POSIZIONI ORGANIZZATIVE
S E D E

Verbale n. 1/2017

Nel giorno 24/5/2017, l'Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione (OMIV) dell'Unione Lombarda dei Comuni di Basiano e Masate (MI), individuato a termini del decreto del Presidente pro-tempore n. 1 del 31/1/2017, verbalizza quanto segue:

Insediamiento

L'OMIV visto il DECRETO DI NOMINA 1/2017 e il Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, dà atto della sua regolare costituzione.

Vista la deliberazione di Giunta n. GU 38 del 25/5/2011 con la quale la Giunta dell'Unione ha approvato la "Metodologia di valutazione" e verificato tale sistema permanente di valutazione del personale titolare di PO e del comparto è coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.lgs. 150/09, l'OMIV applica, per il 2016, tale metodologia.

Validazione e pesatura degli Obiettivi 2016

Il NV, preso atto della adozione degli obiettivi 2016 come formalizzati dall'Ente, ai sensi e termini del d.lgs. 150/2009, comunica formalmente l'esito della validazione degli stessi.

Il NV specifica che per "validazione" si intende la valutazione dell'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione della sussistenza di determinati requisiti di oggettività, specificità e misurabilità.

La rilevanza degli obiettivi avrà impatto nella valutazione individuale dal momento che ogni Posizione Organizzativa ottiene un indice di complessità determinato dal numero di obiettivi assegnati e dal peso di ciascuno di essi.

Il risultato della pesatura 2016 è riportato nella seguente tabella:

AREA_PO	numero	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	STRATEGICITA'	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE DI COMPLESSITA'
								1223	100,00%
Luigi Mauri	1	IMPLEMENTAZIONE DEI SERVIZI DI SICUREZZA E SISTEMI INTEGRATI DI SICUREZZA	S	A	A	A	M	225	18,40%
Marco Gorla	2	Gestione varianti PGT	S	A	A	A	M	225	18,40%

Rosanna Arrigoni	3	Nuova contabilità attivazione del servizio informatizzato per pagamenti ed incassi per i tre enti.	S	M	A	A	M	135	11,04%
Rosanna Arrigoni	4	Piano Attività Eventi Culturali 2016	S	A	M	A	B	50	4,09%
Rosanna Arrigoni	5	Monitoraggio saldo finanza pubblica	S	M	A	M	B	27	2,21%
Rosanna Arrigoni	6	Riorganizzazione Ufficio tributi nella gestione della IUC	P	A	M	A	A	250	20,44%
Sandro Rizzoni	7	Nuova Organizzazione Servizio anagrafe, stato civile, elettorale	P	M	A	M	M	81	6,62%
Sandro Rizzoni	8	Conclusione vertenze extragiudiziale Servizi Sociali	S	A	A	M	M	135	11,04%
Tutti	9	Supportare l'attuazione delle norme in merito alla Trasparenza e Prevenzione della corruzione attraverso la revisione delle procedure interne e delle attività di programmazione e controllo, revisione PTI e PTCP	S	A	M	A	B	50	4,09%
Tutti	10	Documento Unico di Programmazione 2017 – 2019: progettazione ed emissione documento con struttura e correlazione con performance di paritetico respiro cronologico	S	A	A	M	B	45	3,68%
INDICE COMPLESSITA'								1223	100,00%

Validazione della Relazione sulla Performance 2016

Premesso che il processo di validazione e la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza - ragionevolezza
- attendibilità - evidenza e tracciabilità
- veridicità - verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato

si da atto che l'operato del NV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nei documenti allegati al presente verbale (**Allegato n.1 Relazione sulla performance**).

Considerato che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti, il NV rammenta che la validazione della Relazione è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso, il NV valida e dispone che la Relazione sulla Performance 2016 venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente per assicurarne la visibilità, ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente/Performance", sotto-sezione "Relazione sulla Performance".

A seguire, il NV attesta, ai sensi dell'art. 37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi, come da certificazione allegata (**Allegato n.2 Certificazione art. 37**).

Il NV rammenta infine che nel liquidare i compensi incentivanti ai collaboratori, si devono rispettare le 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:

- pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;

- comunicazioni all'ARAN ai sensi del comma 5.

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Il NV, visti i principi previsti dal D.lgs. 150/2009, del Regolamento degli uffici e servizi e del Sistema di Valutazione in uso presso l'Ente, ha effettuato la valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa, formulando la relativa proposta di valutazione secondo le schede di valutazione in vigore, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sui comportamenti manageriali.

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, prende atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle PO, si ottiene dalla media fra la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito della valutazione dei comportamenti manageriali e professionali.

Il sistema prevede cinque ambiti di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla metodologia di valutazione, definiscono il premio da corrispondere a ciascuna PO.

Ciò premesso, il NV:

- acquisite la valutazione dei Sindaci e del Segretario in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna PO;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schede in vigore;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e ravvisabile dalle schede di valutazione allegate al presente verbale.

Di seguito, il NV prende atto della proposta di valutazione del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa e ne attesta al correttezza complessiva.

La sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo è rappresentata nelle tabelle seguenti:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	% 2016	%2015	% 2014
< 70%	0%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%	0%	100%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%	67%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	100%	0%	0%
≥95%	0%	33%	0%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	% 2016	%2015	% 2014
< 70%	6%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	6%	5%	5%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	18%	42%	26%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	29%	21%	37%
≥95%	41%	32%	32%

Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Nel rispetto della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013 l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza e integrità.

La relazione prodotta a fine anno dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2016.

Le misure obbligatorie sono state inserite nel PTPC 2016-2018 dell'Ente e attuate come previsto con un buon coinvolgimento della struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni di ANAC con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

In particolar modo, si fa positivamente riferimento alla propria attestazione realizzata circa la delibera ANAC 236/2017 sugli obblighi di pubblicazione al 31/3/2017, correttamente pubblicata sul sito dell'Unione – sezione Amministrazione Trasparente.

Attuazione dei controlli interni

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il regolamento dei controlli interni (Approvato con delibera dell'Assemblea n. 2 del 06.03.2013): i relativi controlli previsti all'art. 4 risultano ancora in corso di completamento.

L'OMIV sollecita la struttura a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 4 del Regolamento: *"Le schede sono trasmesse, a cura del Segretario, alle Posizioni Organizzative con l'invito a dividerne i contenuti con i Responsabili di Procedimento, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché ai Revisori dei Conti e al Nucleo di Valutazione/O.I.V., come documenti utili per la valutazione dei risultati dei dipendenti ed all'Assemblea dell'Unione per il tramite del Presidente."*

L'OMIV segnala l'obbligo di pubblicazione del presente verbale e del suo allegato "Certificazione art. 37" ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente/Controlli e rilievi sull'Amministrazione", sotto-sezione "Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe/Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance".

Basiano, 24/5/2017

 L'OMIV