

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Parco Adda Sud

PARCO REGIONALE DELL'ADDA SUD			
data arrivo	02/03/2016	prot.	0000808
Presidente...	<input type="checkbox"/>	VISTO	Direttore... <input type="checkbox"/>
Ufficio	PATRIMONIO		
Fase N. /Arch	-----		
Altri Uff.	-----		

Al Presidente

Al Direttore

Alla Posizione Organizzativa

Al Presidente delegazione trattante

All' Organo di Revisione Contabile

Verbale n. 1/2016 del giorno 1 Marzo 2016

Alle ore 10,00 presso la sede dell'Ente si è riunito il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.) costituito ai sensi dell'art. 41 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi così composto:

		presente	assente
Ario Gianpaolo	componente	X	

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2015**
- 2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2015**
- 3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che " *Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*

Visto il D.lgs 286/99 che all' art. 5 prevede:

"1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il

procedimento per la valutazione e' ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.Omissis....."

Vista la L. 135/2012

Che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutando la performance del personale PO in relazione:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.*
- b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.*

Per gli stessi fini di cui sopra, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dalla P.O. in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.*

VISTO l'art. 107 del D.Lgs n° 267 del 18 Agosto 2000 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel quale al comma 3 si dispone "inter alia" che "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";

Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto e richiamato il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente e i precedenti verbali con il quale il N.I.V. ha pesato e validato il Piano Performance 2015;

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

- trasparenza;
- attendibilità;
- veridicità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'operato del NIV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

14

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2015

Considerato che la valutazione dei responsabile è oggetto di controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti, si ribadisce che il presente verbale sarà parte costitutiva e integrante del referto a cura del servizio di Controllo di Gestione.

1. Le Posizioni organizzative hanno fornito un report (Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2015) che attesta i seguenti dati:

- Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Direttore organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	descrizione		
Valore atteso		Valore realizzato	
Eventuali altri indicatori			

2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Direttore e del Presidente dell'Ente.

IL NIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione.

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 sul Piano della performance 2015).**

Premesso che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

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. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso il **NIV valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano (come da allegato 2)

IL NIV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2015 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. IL NIV verificherà tale adempimento.

IL NIV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi **(Come da allegato 3)**

IL NIV ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza e il Piano della Trasparenza adottato dall'Ente.

Il NIV rimanda al verbale di attestazione del 31/01/2016.

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2016

IL NIV procede alla sintesi delle informazioni raccolte e, prima di procedere alla valutazione, richiama la modalità di erogazione del premio di risultato attualmente in vigore.

A seguito della validazione della Relazione, il NIV ha proceduto alla valutazione della PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.4 Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NIV e le considerazioni espresse dal Direttore e dal Presidente.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

VALUTAZIONE FINALE	N. P.O.
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0
≥95%	1

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

L'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di CDA n. 48 del 18/09/2015 e validato dal N.I.V. con il verbale in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di CDA è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo primo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.I.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.I.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato alla P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.

N2

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, il N.I.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.I.V. ha esaminato i report prodotti dal titolare di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.I.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dal N.I.V. che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali, il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei dipendenti.

4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il NIV ricorda all'Amministrazione per il prossimo futuro di definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti, avviando indagini di soddisfazione dell'utente in riferimento ai processi/servizi.

Allegati al verbale

allegato 1 : report Piano Performance 2015

allegato 2: valutazione obiettivi 2015

allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

allegato 4 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

allegato 5: attestazione art. 15 comma 4 CCNL 1.4999

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Presidente

Ario Gianpaolo



budget di settore	
valore punto	0,00

CENTRO DI RESPONSABILITA' nonio Servizi Interni Vigilanza Ambiente e Promozione Immagine Parco
RESPONSABILE Polli Maurizio
CATEGORIA:

campi a cura del responsabile		campi a cura dell'Organismo di Valutazione									
DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO Strategico Processo Sviluppo	ATTIVITA' CONNESSA/E ALL'OBIETTIVO	VALORE ATTESO - CAMPO OBBLIGATORIO -	UNITA' OPERATIVE COINVOLTE	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	VALORE ATTESO PER P.O. PUNTI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Campi a cura del responsabile											
Gestire i servizi di controllo sul territorio del Parco e le attività delle Guardie Ecologiche Volontarie	P	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	2,00	M	M	m	B	18	90	16,2
Gestione del servizio di educazione ambientale	P	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	2,00	M	M	m	B	18	100	18
Gestire la comunicazione istituzionale e l'immagine e i rapporti con le Associazioni di Volontariato Ambientale e le manifestazioni	p	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	2,00	M	M	m	B	18	99	17,62
Servizi di supporto interno: Gestire Segreteria, Protocollo,	P	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	2,00	M	M	A	B	30	100	30
Gestire le risorse umane e l'organizzazione	p	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	PO	M	M	A	B	30	99	29,7
Gestire la programmazione finanziaria, la funzione amministrativa-contabile e l'economato	P	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	1,00	M	M	A	B	30	98	29,4
Progettare e gestire interventi di lavori pubblici, manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio. Gestire i servizi informativi	p	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	PO	M	M	M	B	18	95	17,1

AL

budget di settore	
valore punto	0,00

CENTRO DI RESPONSABILITA'
 onio Servizi Interni Vigilanza Ambiente e Promozione Immagine Parco
RESPONSABILE
 Polli Maurizio
CATEGORIA:

campi a cura del responsabile		campi a cura dell'Organismo di Valutazione									
DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO Strategico Processo Sviluppo	ATTIVITA' CONNESSA/E ALL'OBIETTIVO	VALORE ATTESO - CAMPO OBBLIGATORIO -	UNITA' OPERATIVE COINVOLTE	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	VALORE ATTESO PER P.O. PUNTI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO %	PUNTEGGIO OTTENUTO
1. Attuazione del Piano Anticorruzione (Attività previste nel 2015) e del Piano della Trasparenza e Integrità. E Codice di comportamento: formazione rivolta a tutti i dipendenti in merito alla divulgazione del codice	str	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	7,00	A	M	A	B	50	95	47,5
Campi a cura del responsabile											
				16,00					212		205,7

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA **97,04%**

AL

CENTRO DI RESPONSABILITA'	
Urbanistica Agricoltura Forestazione	
RESPONSABILE	
Luca Bertoni	
CATEGORIA:	

budget di settore	
valore punto	0,00

campi a cura del responsabile		campi a cura dell'Organismo di Valutazione									
DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO Strategico Processo Sviluppo	ATTIVITA' CONNESSA/E ALL'OBIETTIVO	VALORE ATTESO - CAMPO OBBLIGATORIO -	UNITA' OPERATIVE COINVOLTE	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	VALORE ATTESO PER P.O. PUNTI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO OTTENUTO
Governo del territorio	P	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	1,00	M	M	m	B	18	95	17,1
Gestire le istanze per il settore agricolo	P	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	1,00	M	M	m	B	18	95	17,1
Progettazione e gestione interventi di carattere forestale	P	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	1,00	M	M	m	B	18	95	17,1
1. Attuazione del Piano Anticorruzione (Attività previste nel 2015) e del Piano della Trasparenza e Integrità. E Codice di comportamento: formazione rivolta a tutti i dipendenti in merito alla divulgazione del codice	str	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	7,00	A	M	A	B	50	95	47,5
2. introduzione e impostazione Fattura Elettronica 'fatturapa' e della nuova modalità di gestione dell'TVA	STR	Vedi scheda di dettaglio	Vedi scheda di dettaglio	1,00	M	M	B	B	6	100	6
				11,00					110		104,8

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA 95,27%

74

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Parco Adda Sud

Al Presidente
Al Direttore
Alla Posizione Organizzativa
Al Presidente delegazione trattante
All' Organo di Revisione Contabile

Oggetto: referto conclusivo anno 2015 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

- ⤴ **considerato** che l'art. 37 del CCNL del 22.01.04 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- ⤴ **considerato** inoltre che i compensi incentivanti la produttività sono strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che questo corrisponde ad un *quid* aggiuntivo come requisito indispensabile per l'erogazione del compenso;
- ⤴ **visto** che l'art. 2094 del Codice Civile prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- ⤴ **in considerazione** che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- ⤴ **considerati** gli obiettivi assegnati attraverso lo strumento di programmazione assunto dall'Ente;
- ⤴ **sentiti** il responsabile di posizione organizzativa/centro di responsabilità;
- ⤴ **visti** i dati quantitativi attesi nei singoli obiettivi, comparati con i risultati raggiunti;
- ⤴ **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto per tutti gli obiettivi;

autorizza

la posizione organizzativa alla valutazione dei singoli dipendenti al fine di verificare il grado di coinvolgimento e impegno individuale sugli obiettivi raggiunti, nel rispetto dei criteri definiti ai sensi dell'art.6 del CCNL 31/3/99.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Presidente

Ario Gianpaolo



AREA/SETTORE	
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
	MAURIZIO POLLI

ANNO	2015
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		Grado di raggiungimento							96,19%
COMPONENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7	
Relazione e integrazione	10								X
Innovatività	8								X
Gestione risorse economiche	12								X
Orientamento alla qualità dei servizi	7								X
Gestione Risorse umane	7						X		
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6								X
Totale comportamenti organizz.	50	0	0	0	0	0	0	42	301

343

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	96,19%	ESITO COMPLESSIVO:	97,10%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	98,00%		



AREA/SETTORE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2015
------	------

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

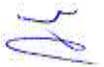
Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>

Altro.....

Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>



Oggetto: accertamento ai sensi dell'art. 15 c. 4 CCNL del 1/4/99

Il Nucleo Indipendente di valutazione, ai sensi dell'art. 15 comma 4 CCNL 1.4.1999 personale enti locali, attesta che le risorse aggiuntive che integrano i fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale del Consorzio del Parco Regionale Adda Sud per l'anno 2015, sono destinate dall'amministrazione al raggiungimento di obiettivi di produttività specificatamente individuati come segue:

- obiettivi assegnati a ciascun centro di responsabilità identificato nella struttura organizzativa dell'ente, indicati e qualificati come risultati attesi;

in seguito al parere del Revisore Unico del 02/12/2015, accerta l'effettiva disponibilità di Bilancio della somma di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999 in seguito espressamente destinate dall'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità e autorizza l'Ente alla distribuzione della somma prevista.

Lì, 1/03/2016

Il Nucleo Indipendente di Valutazione:

Gianpaolo ARIIO



