



Città di Vercelli
Nucleo di Valutazione

Verbale del 10 Novembre 2020

Il giorno 10 Novembre 2020, alle ore 17:00 si è riunito il Nucleo di Valutazione in via telematica, ai sensi dell'articolo 17 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, così composto:

Prof. Leonardo Falduto – Presidente
dott.ssa Elda Milanese – componente
dott. Marco Rossi – componente

con il seguente ordine del giorno: Valutazione di risultato dei dirigenti anno 2019

E' presente anche il Dr Fausto Pavia, Segretario Generale.

Il Nucleo di valutazione:

▲ premesso che l'art 7 del D.lgs. 150/09 comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

▲ premesso inoltre che l'art. 10 del D.lgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance - PEG;

▲ considerato che l'art. 9 comma 2 del D.lgs. 150/09 individua i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli;

▲ visto l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;

▲ visto il Piano delle Performance ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato;

▲ preso atto che l'Ente si è dotato di un "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance";

▲ richiamato il precedente verbale del Nucleo di Valutazione con cui si è proceduto alla validazione degli obiettivi ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Dlgs, 150/09 ed alla pesatura degli stessi ai sensi dell'art. 3 del Sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale – approvato con atto deliberativo di GC n. 345/2011;

▲ visti i dati quali-quantitativi attesi nei processi e negli obiettivi contenuti nel Piano dettagliato degli Obiettivi e nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dai reports prodotti dal Servizio Controllo di Gestione all'interno del Settore Personale, Demografici, Appalti e Tutele allegati alla presente, ed alle relazioni predisposte dai Dirigenti nell'ambito dell'elaborazione della rendicontazione degli obiettivi per l'anno 2019;

▲ visto l'esito delle indagini di gradimento effettuate dall'ente alla cittadinanza e agli specifici stakeholders;

▲ considerato che in merito alla valutazione dei comportamenti organizzativi del Segretario Generale e dei dirigenti sono stati acquisiti dal Presidente del Nucleo i necessari elementi istruttori, come da prassi invalsa nell'Ente, da parte del Sindaco Andrea Corsaro alla luce del periodo di riferimento della valutazione e della sua investitura a Sindaco della Città;

▲ sentito il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in ordine al contributo offerto nel corso del 2019 da ciascun Dirigente al processo di prevenzione della corruzione e trasparenza

procede alla valutazione complessiva individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti, sulla base della metodologia di valutazione in essere.

Per i Dirigenti la valutazione dei risultati è determinata dalla media ponderata per i rispettivi pesi del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi, ponderati con i rispettivi pesi; per il Segretario corrisponde alla media della valutazione dei risultati di ciascun Dirigente, per la sua funzione di sovrintendenza e coordinamento.

La valutazione dei risultati dei Dirigenti e del Segretario corrisponde al 50% della valutazione della performance individuale.

La proposta di valutazione finale del Segretario e dei Dirigenti è allegata al presente verbale e quest'ultima è comunicata a mezzo mail al Segretario Generale per i conseguenti adempimenti.

La determinazione dell'indennità di risultato per l'anno 2019 ai Dirigenti è effettuata con riferimento al budget complessivo individuale, rideterminato in base al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati; l'ammontare del premio erogabile è calcolato in modo direttamente proporzionale ai valori assunti dalla valutazione individuale complessiva (risultati e comportamenti organizzativi), espressi in termini percentuali, compresi tra il 70% ed il 94%. La valutazione inferiore al 70% (collocazione in fascia E) determina la mancata erogazione del premio di risultato, mentre per valori superiori/uguali al 95% (collocazione in fascia A), l'ammontare del premio è pari al 100%.

Per i dirigenti per i quali l'indennità di risultato è finanziata dal fondo per il trattamento economico accessorio, l'eventuale avanzo di budget - determinato quale somma delle differenze tra gli importi del premio di risultato conseguenti alle valutazioni individuali complessive ed i budget assegnati in base alle valutazioni dei risultati - costituisce economia di bilancio, come previsto da indicazioni di Aran (si allega l'orientamento applicativo ARAN_AII_132).

La determinazione dell'indennità di risultato del Segretario, fissata nella misura massima del 10% del monte salari riferito allo stesso segretario, è effettuata con la stessa metodologia applicata per i dirigenti.

La seduta si conclude alle ore 18,15.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Nucleo di Valutazione

Il Presidente

Prof. Leonardo Falduto F.to

I Componenti

Dott.ssa Elda Milanese F.to

Dott. Marco Rossi F.to