

Nucleo Indipendente di Valutazione

ENTE PARCO MONTEMARCELLO MAGRA e VARA

Alla c.a. del Presidente

Direttore

titolari di Posizione Organizzativa

Verbale n. 01/2017

Il giorno 23 del mese di marzo 2017, alle ore 11,00 presso la Sede dell'Ente Parco Montemarcello Magra e Vara si è riunito il Nucleo Indipendente di Valutazione, così composto:

| | | presente | assente |
|-----------------------|------------|----------|---------|
| <i>Simona Schiavi</i> | componente | X | |

ORDINE DEL GIORNO :

- 1. Validazione della Relazione sulla Performance 2016 – Consuntivazione Obiettivi Performance 2016**
- 2. Proposta di valutazione del Direttore anno 2016**
- 3. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione corruzione e trasparenza**
- 4. Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione**

1. Validazione della Relazione sulla Performance 2016 – Consuntivazione Piano Performance 2016

- **Visti** i principi indicati dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e le linee-guida indicate nelle delibere CiVIT n. 4/2012, n. 5/2012;
- **Visto** il vigente Regolamento degli Uffici e dei servizi
- **Considerato** che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance;
- **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).;
- **Presa visione** della "Relazione sulla performance 2016 – Consuntivazione Piano Performance 2016" (**All. 1**), in cui sono descritte le note a commento del raggiungimento dei risultati (analisi scostamento)
- **Considerato** che l'operato del NIV è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità;
- **Considerato** che il NIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno svolgere nell'ambito della propria autonomia operativa;

Tutto ciò premesso, il NIV **valida** la "Relazione sulla Performance" 2016 dell'Ente Parco Montemarcello Magra e Vara.

IL NIV dispone che la Relazione sulle Performance 2016 venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

IL NIV rammenta inoltre che nel liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, si devono rispettare le condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 265/01, come modificato dal D.lgs. 150/09:

- a. pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- b. comunicazioni all'ARAN e al CNEL ai sensi del comma 5.

2. proposta di valutazione del Direttore anno 2016

IL NIV, ai sensi delle disposizioni normative attribuitegli, chiede di prendere visione della documentazione propedeutica e correlata alla valutazione, prendendo visione di quanto riepilogato nell' **All. 4**, ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs 33/2013, dal DL. 174/12 convertito in L. 213/12, dal D.L.gs 50/2016 e dal D.Lgs. 82/05, per verificarne la redazione in termini di rispetto dei tempi e qualità dei risultati.

IL NIV dopo aver ricapitolato le funzioni attribuitegli dal Regolamento, procede alla valutazione del Direttore per l'anno 2016, sulla base della seguente ulteriore documentazione:

1. Metodologia di valutazione in essere
2. Consuntivazione obiettivi assegnati (All. 1)
3. Pesatura degli obiettivi di performance assegnati
4. Scheda per la valutazione del Direttore
5. Piano della Performance 2016.

Alla luce delle risultanze dei valori raggiunti IL NIV procede all'analisi degli indicatori di efficacia, di efficacia temporale, di efficienza economica e di qualità dei singoli obiettivi, anche tenendo conto delle analisi del risultato indicate dal Direttore, assegnando ad ogni singolo obiettivo la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo **(allegato 2)**.

Per ogni obiettivo IL NIV determina il grado di raggiungimento e commenta in calce alla scheda di processo le eventuali osservazioni inerenti lo svolgimento dello stesso.

Viste le valutazioni espresse dal Direttore e da ciascuna Posizione Organizzativa a proposito dei collaboratori a loro assegnati e dalla sintesi delle informazioni raccolte, si predispose la valutazione del Direttore per l'anno 2016 come da schede allegate **(All. 3)**. La proposta di valutazione è stata effettuata secondo le schede di valutazione, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sui comportamenti manageriali. Il punteggio ottenuto deve essere correlato secondo le fasce di premialità definite nel sistema di valutazione.

3. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione corruzione e trasparenza

Il NIV verifica l'avvenuta pubblicazione e la completezza del Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2016_2018, verifica inoltre lo stato degli adempimenti previsti dalle leggi vigenti in tema di Trasparenza, richiedendo la tempestiva pubblicazione dei documenti ancora mancanti.

4. Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione

Il NV, visti i principi previsti dal D.lgs. 150/2009, dal Regolamento degli uffici e servizi e dal Sistema di Valutazione, ha effettuato il controllo del corretto funzionamento del sistema di valutazione.

Sinteticamente il sistema prevede che la valutazione individuale del Direttore, delle P.O. e dei collaboratori, faccia riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva, prevede una scala di valutazione composta da 7 fattori, in modo da permettere una maggiore differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal Direttore, sentite le PO, 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.

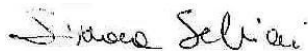
Di seguito si sintetizza l'iter e l'attuazione della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente:

- 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

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione al Direttore ed alle PO: contestualmente alla fase precedente, il N.i.v. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato al Direttore ed alle P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: il Direttore ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dal Presidente e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.i.v. ha esaminato i report prodotti dal Direttore e dai titolari di Posizione Organizzativa da cui emerge il grado raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.i.v. ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Direttore e da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti del Direttore che a sua volta si è espresso 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 Nucleo Indipendente di Valutazione



Simona Schiavi

Allegato 1: "Relazione sulla performance 2016 – Consuntivazione Piano Performance 2016"

Allegato 2: Schede di Valutazione Direttore 2016

Allegato 3 : % Raggiungimento Obiettivi per Consuntivazione 2016

Allegato 4 : Schema riepilogativo adempimenti propedeutici alla valutazione 2016