

Nucleo Indipendente di Valutazione

ENTE PARCO MONTEMARCELLO MAGRA

Alla c.a. del Presidente

Direttore

Verbale n. 01/2018

Il giorno 31 del mese di maggio 2018, alle ore 11,30 presso la Sede dell'Ente Parco MONTEMARCELLO MAGRA 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 2017 – Consuntivazione Obiettivi Performance 2017**
- 2. Proposta di valutazione del Direttore anno 2017**
- 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 2017 – Consuntivazione Piano Performance 2017

- **Visti** i principi indicati dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. 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 2017" (**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" 2017 dell'Ente Parco MONTEMARCELLO MAGRA .

IL NIV dispone che la Relazione sulle Performance 2017 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 2017

IL NIV dopo aver ricapitolato le funzioni attribuitegli dal Regolamento, procede alla valutazione del Direttore per l'anno 2017, sulla base della seguente ulteriore documentazione:

1. Metodologia di valutazione in essere
2. Consuntivazione obiettivi assegnati
3. Pesatura degli obiettivi di performance assegnati
4. Scheda per la valutazione del Direttore
5. Piano della Performance 2017.

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 nei campi nota previsti nelle schede, assegnando ad ogni singolo obiettivo la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo (**allegato 2**).

Per ogni obiettivo IL NIV determina il grado di raggiungimento

Viste le valutazioni espresse dal Direttore a proposito dei titolari di Posizione Organizzativa e dei collaboratori assegnati e dalla sintesi delle informazioni raccolte, si predispose la valutazione del Direttore per l'anno 2017 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, ai sensi delle disposizioni normative attribuitegli, in merito alla documentazione propedeutica e correlata alla valutazione, verifica lo stato adempimenti 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 50/2017 e dal D.Lgs. 82/05, per verificarne la redazione in termini di rispetto dei tempi e qualità dei risultati.

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 NV., 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
- 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 NV. ha esaminato i report prodotti dal Direttore da cui emerge il grado raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

- Valutazione conclusiva: il NV. ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Direttore per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti del Direttore

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 2017"

Allegato 2: Schede di Valutazione Direttore 2017

Allegato 3 : Consuntivo obiettivi Ente Parco MONTEMARCELLO MAGRA 2017

Allegato 4 : Schema riepilogativo adempimenti propedeutici alla valutazione 2017