

Verbale n. 3/2017

Il giorno 20/04/2017 presso la Sede AFOL di Via Tre Venezie, 63 - 20821 Meda (MB), il Nucleo di Valutazione (di seguito Nucleo), nella persona del dott Gianluca Bertagna verbalizza sui seguenti argomenti:

1. 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 Nucleo 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 – PP 2016 definitivo rendicontato**).

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 Nucleo rammenta che la validazione della Relazione è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso, il Nucleo valida e dispone che la Relazione sulla Performance 2016 venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'Agenzia per assicurarne la visibilità.

A seguire, il Nucleo 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 Nucleo rammenta infine che nel liquidare i compensi incentivanti ai collaboratori, si devono rispettare le condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa e trasparenza.

2. Valutazione del Direttore Generale

A seguito della validazione della Relazione, il Nucleo ha proceduto alla valutazione del Direttore Generale, attraverso la scheda di valutazione in vigore. **(Allegato n.3 Scheda di Valutazione del DG).**

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dal DG, 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 dal sistema di valutazione integrato vigente, definiscono il premio da corrispondere al Direttore Generale.

Ciò premesso, il Nucleo:

- acquisite le considerazioni dell'Amministratore Unico in merito ai comportamenti organizzativi del Direttore Generale;
- effettuata la valutazione sui risultati come certificata ai sensi dell'art. 37 del CCNLL del 22/01/2004;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2016 dal Direttore Generale e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Il Nucleo, visti i principi previsti dal D.lgs. 150/2009, del Regolamento degli uffici e servizi e del Sistema di Valutazione in uso presso l'Agenzia, ha effettuato il controllo del corretto funzionamento del sistema di valutazione.

In particolare, il Nucleo ha controllato il rispetto del principio di selettività, rilevando che con la valutazione 2016 del personale dipendente di AFOL Monza e Brianza si è raggiunto un valore di scarto quadratico medio pari a 9,41 punti.

Per quello che concerne i Direttori di Area e le altre PO, il Nucleo ha verificato che la relativa valutazione è stata effettuata secondo le schede di valutazione in vigore, sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sui comportamenti manageriali.

Il punteggio ottenuto sarà correlato secondo le fasce di premialità definita nel contratto.

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

DIREZIONI DI AREA E POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016
< 70%	0%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	0%	0%	0%
≥90%	100%	100%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016
< 70%	3%	1%	3%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	42%	44%	39%
≥90%	55%	55%	58%

4. Suggerimenti in merito al sistema di valutazione

Anche alla luce dell'incontro svolto in data odierna e da un'attenta lettura degli indicatori correlata ad una gestione efficace del bilancio, il Nucleo suggerisce di valutare la possibilità di modificare l'attuale sistema di valutazione prevedendo un indicatore comune a tutte le aree e i settori. Si tratterebbe di una specie di "performance organizzativa" finalizzata anche a monitorare il raggiungimento degli equilibri di bilancio da cui potrebbe discendere anche una specifica valutazione.

La proposta potrebbe essere così strutturata:

- Mantenere i pesi per la valutazione dei comportamenti al 50%
- Diminuire i pesi per la valutazione degli obiettivi al 40%
- Introdurre un nuovo indicatore di "efficacia di bilancio" o altra denominazione con un peso del 10%

Si tratta, ovviamente, di mera ipotesi da sottoporre all'amministrazione.

5. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il Nucleo sta svolgendo i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e dei riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza. Verranno a breve trasmessi i documenti da pubblicare sul sito.

Il Nucleo conclude i lavori e si aggiorna alla per la prosecuzione delle proprie attività.

Meda, 20/04/2017

Il Nucleo di Valutazione