



Città di Grosseto

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 17/2013

Il giorno **11 dicembre 2013**, alle ore **14.30**, presso la sede del Comune di Grosseto si è riunito il nuovo Nucleo di Valutazione alla presenza dei sottoelencati componenti

dott. Paolo SALVI **Presidente**

dott. Massimo CERVONI **Componente**

Risulta assente giustificato il dr. Alfonso MIGLIORE.

Svolge le funzioni segreteria la dipendente Paola Donato, assegnata dal Comune di Grosseto.

PRESO ATTO che:

- con deliberazione di G.M. n. 417 del 9 agosto 2011 si è proceduto da parte del Comune di Grosseto all'aggiornamento del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi prevedendo all'art. 40 che il Nucleo di Valutazione sia composto da professionisti esterni all'Amministrazione Comunale;
- il Sindaco, con proprio decreto n. 36 del 02.02.2012. ha proceduto alla nomina dei componenti esterni del nuovo organismo di valutazione.

PREMESSO che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 460 del 24.07.2007 è stato approvato il Regolamento sul sistema di valutazione della dirigenza dell'Ente;
- successivamente, con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 665 del 13.11.2007, n. 67 del 2008, n. 390 del 06.07.2010 e n. 480 del 2010, si è proceduto nel corso degli anni ad apportare sostanziali modificazioni all'intero impianto ed alla metodologia valutativa, in particolare per quanto concerne la pesatura e valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione;
- le fasi di realizzazione previste dalla metodologia in questione per risultare efficaci hanno bisogno di un puntuale rispetto dei tempi, sia di approvazione degli strumenti di

Am *R*

programmazione economico-finanziaria da parte dell'organo di governo e del Consiglio Comunale, ciascuno per la parte di propria competenza, che di sviluppo della CCDI (Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa), nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali, circostanza che anche per l'anno 2013 non si è verificata pienamente.

CONSIDERATO che:

- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una attribuzione gestionale rimessa in capo alle figure dirigenziali;
- altresì, la costituzione del fondo costituisce materia sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel rispetto del vigente sistema delle relazioni sindacali;
- con determinazione dirigenziale n. 1001 del 27.08.2013 il Responsabile del servizio Programmazione e Controllo della Spesa ha provveduto a determinare la parte stabile del fondo per la produttività e lo sviluppo del personale;
- appartiene alla Giunta Comunale la competenza per un'eventuale integrazione del fondo per le risorse decentrate, parte variabile, ex art. 15, comma 2, del CCNL del 1° aprile 1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- il bilancio preventivo per l'anno 2013, approvato dal Consiglio Comunale di Grosseto con deliberazione n. 80 del 14/10/2013, comprende le risorse in questione nella misura massima prevista di € 173.206,43;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 425 del 10/12/2013 l'organo di governo del Comune di Grosseto ha stabilito, ai punti 2 e 3 del dispositivo, di demandare all'Organismo di Valutazione il compito d'individuare all'interno del P.E.G. 2013, approvato con deliberazione di G.C. N 403 del 26/11/2013, gli interventi di razionalizzazione e di riduzione della spesa in materia di personale che consentano di incrementare il fondo per le risorse, parte variabile, per l'anno 2013 ex art. 15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999.

Visto l'art. 15 del CCNL 01/04/1999 del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" come integrato dall'art. 4 del CCNL 05/10/2001;

Preso atto che l'art. 15 comma 1 del suddetto CCNL e successive modifiche individua le risorse che annualmente possono essere destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

Preso altresì atto che l'art. 15 comma 2 del CCNL in questione prevede che, in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse di cui al citato comma 1, sino ad un massimo corrispondente all'1,2 % su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

Visto l'art. 15, comma 4 del medesimo CCNL con il quale si dispone che gli importi previsti dal comma 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità;



Rilevato che la previsione di rendere disponibili gli importi previsti dal comma 2 dell'art. 15 del CCNL è stata ulteriormente confermata dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22/01/2004, che riconduce le risorse di che trattasi in quelle aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, da rideterminare annualmente;

Preso atto del recente orientamento applicativo espresso dall'ARAN sulla previsione dell'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1/04/1999, con il quale si afferma che:

- l'incremento delle risorse decentrate variabili previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1/04/1999 ivi previsto nella misura massima dell'1,2% del monte salari relativo al 1997, non ha carattere obbligatorio ma è rimesso, anno per anno, al libero apprezzamento degli enti, che devono valutare, a tal fine, le proprie condizioni di bilancio e la propria capacità di spesa;
- le finalità ed i presupposti applicativi, che rappresentano il fondamento giustificativo di tale disciplina, sono specifici e diversi rispetto a quelli stabiliti per l'attuazione delle previsioni dell'art.15, comma 5 del CCNL dell'1/04/1999;
- in base alla disciplina contrattuale, la condizione per l'applicazione dell'incremento di cui si tratta è rappresentata dall'accertamento preventivo da parte del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti derivanti sia da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, sia dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità ovviamente individuati e definiti in via preventiva (sotto tale ultimo aspetto la disciplina è simile a quella del successivo art.15, comma 5, del medesimo CCNL dell'1.4.1999);
- si tratta di aspetti rimessi integralmente alle autonome valutazioni e decisioni degli enti;

Considerato che dalle suddette indicazioni risulta inoltre che:

- a) lo stanziamento, nel limite massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, deve avvenire sempre in via preventiva rispetto all'anno di riferimento della contrattazione integrativa, escludendo così ogni possibilità di applicazione retroattivo di tale previsione;
- b) devono essere certificati, con precisa assunzione di responsabilità dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione, la sussistenza ed il rispetto dei presupposti e delle condizioni previsti dalla disciplina contrattuale, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità che hanno rappresentato il fondamento giustificativo dello stanziamento;
- c) tutte le risorse destinate a sostenere gli oneri (obbligatori e facoltativi) dei contratti collettivi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (cfr. D. Lgs. n. 165/2001 art. 48 comma 4, ultimo periodo: "Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura");
- d) le possibilità di incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'art.15, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, non possono prescindere dall'osservanza del quadro legale di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale. Infatti, la disciplina contrattuale in materia di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa (come appunto l'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999) non autorizzano in alcun modo deroghe alle norme delle leggi finanziarie, di natura imperativa,



- relative al Patto di stabilità o al contenimento della spesa del personale. Tale posizione interpretativa trova riscontro nei pareri e nelle decisioni giurisdizionali della Corte dei conti;
- e) deve comunque essere rispettato anche il generale vincolo in materia di risorse decentrate stabilito dall'art.9, comma 2-bis, della legge n. 122/2010;

Rilevato che con delibera n. 425 del 10/12/2013 la Giunta Comunale ha previsto la possibilità di integrazione delle risorse economiche di cui al sopra citato comma 2 dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, per l'importo massimo di €. 173.206,43, corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 (è esclusa la quota relativa alla dirigenza), nell'intesa che tali risorse potranno essere rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente create in relazione a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente stesso al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, nonché in presenza delle condizioni descritte nei precedenti punti c), d) ed e) possono essere resi disponibili;

Considerato che:

- l'Ente ha attivato da tempo processi di razionalizzazione e di riorganizzazione che permettono oggi di avere sufficienti disponibilità di bilancio in quanto:
 - è stata data attuazione ai principi di razionalizzazione già previsti dal D. Lgs. n. 29/1993 e s.m.i. e, in particolare, a quelli previsti dagli artt. 3, 4, 7, 9 e dal titolo II, capo II (principi che sono stati poi trasfusi, con ulteriori modificazioni, nel D. Lgs. n. 165/2001e s.m.i.);
 - è stato provveduto alla ridefinizione delle strutture organizzative e della dotazione organica e ne viene assicurato il puntuale aggiornamento in base alle mutevoli esigenze organizzative e di funzionamento;
 - il contratto decentrato integrativo collettivo dell'ente, nel definire i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale, prevede espressamente che gli importi previsti dal comma 1, lett. b, c, e dal comma 2 dell'art. 15 del CCNL del 31/3/99, siano utilizzati per: "Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG)" e per "Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti miglioramento e/o di innovazione";
 - gli obiettivi contenuti nel programma di governo dell'Amministrazione, le scelte programmatiche di bilancio, gli obiettivi individuati nella Relazione Previsionale e Programmatica e da articolare nel dettaglio nel PDO del Piano Esecutivo di Gestione, sono comunque orientati a presidiare l'efficienza ed il miglioramento dei servizi, con particolare riferimento all'utenza esterna;
 - **subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e solo al termine dell'accertamento dei risultati conseguiti, che saranno verificati e certificati dal Nucleo di valutazione nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato, sarà possibile svincolare le risorse aggiuntive di che trattasi ed assegnare ai singoli settori i relativi compensi, totali o parziali;**
 - i risultati potranno essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno interessato a tale progettualità, un maggior impegno delle persone ed una maggiore disponibilità a farsi carico di problemi, anche in situazione lavorative più disagiati;



Considerato inoltre che:

- la somma di €. 173.206,43, corrispondente al limite massimo dell'1,2 % su base annua del monte salari dell'anno 1997, per l'integrazione delle risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità del salario accessorio del personale, di cui al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013 in corso di predisposizione, risulta finanziabile dal bilancio comunale;
- la spesa come sopra quantificata non impedisce il rispetto, da parte dell'ente, dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale;
- la predetta integrazione del salario accessorio del personale risulta inoltre compatibile con le disposizioni dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 31.5.2010, n.78 convertito con modificazioni nella L. 30.7.2010, n. 122 (cfr. 2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione prevista nel presente comma) ed è in linea con le indicazioni fornite dalla RGS con circolari n. 40 del 23 dicembre 2010 e n. 12 del 15 aprile 2011, all'oggetto: "applicazione dell'art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n.122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica";

Dato atto quindi che le disponibilità complessive degli incentivi alla produttività di cui al comma 2, lettera a) dell'art. 17 del CCNL, come integrato dalle disposizioni contrattuali di cui all'art. 18 del CCNL del 1/4/1999, riformulato dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004, risultano espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità dei servizi erogati e che per quanto sopra esplicitato, sia possibile autorizzare l'integrazione delle relative risorse economiche, ai sensi del comma 2 dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999, per la somma di €. 173.206,43;


Rilevato inoltre che il contenuto del presente parere sarà portato a conoscenza delle parti negoziali, in materia di contrattazione decentrata, nella prima riunione utile;

PROCEDE

alla comunicazione dell'accertamento previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL 1998-2011, per il rinnovo del CCDI relativo all'anno 2013. Incremento del fondo ex art. 15 c. 2 CCNL 1° aprile 1999.

Pertanto, il Nucleo di Valutazione, in merito all'accertamento previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL 1998-2001, svolto al fine di rendere disponibili gli importi previsti dal comma 2, dell'art. 15 del CCNL, accerta il seguente importo così definito:

"Integrazione delle risorse economiche di cui al comma 1, fino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari ad €. 173.206,43".



Il Nucleo preso atto, altresì, che il Comune di Grosseto non si è ancora dotato di un sistema di misurazione e valutazione della performance, adeguato al citato regolamento deliberato con atto n. 270 del 7/06/2012, ritiene di dover utilizzare il sistema di misurazione a tutt'oggi vigente, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 673 del 31/12/2010, che in ogni caso prevede:

- che in aggiunta o in alternativa al sistema della produttività si possa attivare un'ulteriore sistema di incentivazione del personale, previsto solo per un numero limitato di dipendenti, denominato "Premio di miglioramento e/o di innovazione".
- che i premi individuali di miglioramento e/o di innovazione (in termini di efficienza/efficacia organizzativa ed erogativa dei servizi) sono finalizzati alla realizzazione di progetti che riscontrino un interesse particolare e rilevante ai fini del miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati fino a raggiungere livelli di eccellenza, con specifico riferimento ai servizi diretti all'utenza.

Inoltre, per poter essere ammessi al finanziamento i "progetti di miglioramento e/o di innovazione" debbono rientrare, **in ogni caso, nelle seguenti tipologie:**


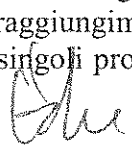
- a) **produzione di un nuovo servizio, o attività particolarmente qualificanti, o di un servizio che richiede un diverso o più impegnativo grado di complessità e/o di innovazione organizzativa;**
- b) **rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio preesistente (qualità, tempestività, efficienza, ...);**
- c) **recupero di situazioni deficitarie rilevanti determinate da fattori oggettivamente riscontrabili.**

Alla luce delle considerazioni sopra richiamate i progetti previsti all'interno del PEG 2013, ed ovviamente non già utilizzati ai fini dell'erogazione degli incentivi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999 appaiono, da un'attenta analisi operata dal nostro organismo, sicuramente meritevoli di attenzione in quanto corredati dal piano degli indicatori e in possesso delle caratteristiche previste per tale tipologia.

Il Nucleo, tutto ciò premesso e **fermo restando il puntuale rispetto, caso caso, da parte di ciascun dirigente/responsabile struttura di vertice, delle condizioni di cui alle precedenti tipologie sub a), b) e c),** determina che le disponibilità complessive degli incentivi alla produttività di cui al comma 2, lettera a), dell'art. 17 del CCNL, come integrato dalle disposizioni contrattuali di cui all'art. 18 del CCNL del 1/4/1999, riformulato dall'art. 37 del CCNL del 22/1/2004, debbano essere espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità dei servizi erogati.

Infine, il Nucleo di Valutazione, sulla base degli accertamenti svolti e dalle argomentazioni sopra riportate, ritiene che l'importo, come sopra individuato, possa essere reso disponibile per la quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativamente all'anno 2013, nella misura sopra indicata, e che tutti i settori interessati possano accedere nelle misure determinate.

L'erogazione delle somme spettanti ai singoli dipendenti e commisurate agli apporti individuali dovrà avvenire a seguito delle relazioni finali sullo stato di raggiungimento degli obiettivi individuati in considerazione della verifica dei parametri inerenti i singoli progetti, nel rispetto del



vigente sistema di valutazione e proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi (obiettivo raggiunto al 100% erogazione nella misura massima prevista- obiettivo parzialmente raggiunto o raggiunto in ritardo erogazione nella misura del 50%- obiettivo non raggiunto nessuna erogazione).

Conclusa la trattazione del primo argomento all'ordine del giorno il Nucleo di Valutazione passa ad affrontare la seconda questione, concernente la scelta degli obiettivi ricompresi nel PEG 2013 a cui destinare le risorse eventuali di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL, al fine di esprimere il relativo parere in merito.

PREMESSO che:

con deliberazione di **G.C. n. 377 del 04.09.2012** è stata definita la procedura da porre in essere al fine di incrementare il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e le politiche del personale ai sensi dell'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 che prevede:

a) la predisposizione da parte dei dirigenti dei progetti di miglioramento dei servizi che presentino le caratteristiche sotto elencate:

- devono apportare un effettivo aumento o miglioramento dei servizi prestati all'utenza esterna o interna, miglioramenti che devono essere concreti, tangibili e verificabili;
- i risultati attesi dal progetto devono essere chiari e misurabili attraverso standard, indicatori e/o giudizi espressi dall'utenza, gli strumenti di misurazione dei risultati raggiunti devono essere prevalentemente individuati in sede di predisposizione del progetto;
- i risultati devono essere difficili e per il loro conseguimento deve essere necessario un ruolo attivo e determinante del personale interno;

b) l'esame dei progetti presentati da parte del Nucleo di Valutazione che avrà i seguenti compiti:

- individuare i progetti che hanno le caratteristiche richieste dalla normativa vigente per incrementare legittimamente il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività del personale ai sensi dell'art. 15 comma 5;
- stabilire i criteri, trasparenti e ragionevoli, per la quantificazione delle risorse correlate ai progetti;
- quantificare le risorse per l'incentivazione del personale correlate a ciascun progetto;

c) l'approvazione da parte della Giunta Comunale della proposta del Nucleo di Valutazione, previo stanziamento delle risorse necessarie nel bilancio e nel PEG e dietro certificazione resa dal Collegio dei revisori dei Conti. Nel caso in cui i progetti presentati e validati dal Nucleo di Valutazione con la quantificazione delle risorse superino l'importo massimo di € 141.893,00 per l'anno 2013, la Giunta Comunale procederà ad individuare quelli che ritiene prioritari, scartando quelli ritenuti non finanziabili.

d) la certificazione a consuntivo del Nucleo di Valutazione, sulla base dei reports predisposti dal Servizio Controllo di Gestione, dei livelli di risultato in rapporto agli standard predefiniti nei progetti.

e) la liquidazione da parte dei dirigenti interessati delle somme stanziante, in modo totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dal Nucleo di Valutazione, secondo i criteri stabiliti nel CCNDI.



dall'analisi puntuale dei progetti/obiettivi ricompresi nel PEG 2013 si evince un generale impegno della struttura burocratica teso a migliorare significativamente la produttività e la funzionalità della medesima nell'interesse della comunità locale, ma che si impone, tuttavia, a questo collegio una loro selezione ai sensi della deliberazione di G.C. n. 377/2012, degli artt. 4 e 6 del vigente regolamento sulla gestione del ciclo della performance, dell'art. 5 del Dl.gs n. 150/2009 e dell'art. 19 della legge n. 135/2012 (Spending Review);

l'organo di governo del Comune di Grosseto ha esplicitamente assegnato al Nucleo di Valutazione il compito di individuare criteri trasparenti e ragionevoli per la quantificazione delle risorse correlate ai progetti nella misura massima stabilita in €. 141.893,00;

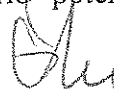
CONSIDERATO CHE

la contrattazione nazionale prevede la possibilità di integrare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL a testimonianza del fatto che le ultime tornate contrattuali sono finalmente indirizzate verso una contrattazione aziendale autonoma, in grado di far risaltare la vocazione di ciascun ENTE e le maggiori risorse eventualmente utilizzabili. Ovviamente gli aumenti sono legati alla verifica del miglioramento della qualità dei servizi e, quindi, non possono in alcun modo storicizzarsi.

in base all'art. 15, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999 *“in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del Dl.gs 29/93 (oggi Dl.gs n. 165/2001) e successive modifiche ed integrazioni, valutano anche l'entità del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio”*.

L'incremento delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 15 c. 5 CCNL 1° aprile 1999 (*rectius*: art. 31 c. 3 CCNL 22.1.2004), è pertanto subordinato al ricorrere delle seguenti condizioni:

- **Prima condizione** - più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi: occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di (“per incentivare”) un **miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile**: più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità;
- **Seconda condizione** - non generici miglioramenti dei servizi ma concreti risultati: occorre cioè dire, concretamente, quale fatto **“verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento”** è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio (ad es.: minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento);
- **Terza condizione** - risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza: per poter dire (a consuntivo) che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati strumenti di verifica e controllo;



- **Quarta condizione** - risultati "difficili" per il cui conseguimento abbia svolto un ruolo attivo e determinante il personale interno: deve trattarsi di risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità interna ed esterna;
- **Quinta condizione** - risorse quantificate secondo criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su di un percorso logico e sufficientemente argomentato);
- **Sesta condizione** – risorse rese disponibili solo **a consuntivo**, dopo avere accertato i risultati: appare evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5, siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. ***L'effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo*** e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato;
- **Settima condizione:** risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.

un ultimo aspetto da tenere presente, e connesso alla natura variabile di tali risorse, è stato ben evidenziato in un parere a mezzo del quale l'ARAN ha chiarito che *"le risorse aggiuntive "variabili" di cui all'art. 15, comma 5 non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi, sulla base della semplicistica affermazione che l'ente raggiunge stabilmente e, in via ordinaria, un più elevato livello di servizi. In tal modo, infatti, si verificherebbe una (non consentita) trasformazione delle risorse da variabili a stabili, in contrasto con la disciplina del CCNL.*

E' necessario, invece, che, di anno in anno, siano attentamente rivalutate le condizioni che hanno giustificato l'investimento sull'organizzazione. Ciò comporta che sia riformulato un nuovo e più aggiornato progetto di miglioramento dei servizi, che ridefinisca, per l'esercizio di riferimento, obiettivi importanti, credibili e sfidanti con le caratteristiche più sopra ricordate. Inoltre, è necessario che i risultati siano sempre verificati e certificati a consuntivo, sulla base di predeterminati standard".

ogni verifica sulla contrattazione decentrata deve dunque porre particolare attenzione alle problematiche segnalate, le quali rappresentano al momento senza dubbio la criticità più rilevante (ed attuale) relativa alla costituzione del fondo.

che con precedente verbale del nostro organismo si stabiliva che prima di procedere alla valutazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo di sviluppo o innovativo individuato nel PEG, occorre procedere all'individuazione dei budget da assegnare a ciascun progetto e di conseguenza ad assegnare le risorse alla struttura organizzativa collegata al progetto, in analogia a quanto operato dal precedente Nucleo di Valutazione, attraverso la definizione di criteri che avrebbero dovuto essere definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa:

- 1) **50% del budget generale da determinarsi in rapporto al numero dei dipendenti partecipanti ai progetti individuati nel PEG 2013 (obiettivi di sviluppo e/o innovativi).**
- **50% del budget generale a disposizione in rapporto alla strategicità degli obiettivi individuati nel PEG 2013 che tenga in debito conto il numero delle fasi e delle azioni previste dal progetto e la loro durata, i benefici previsti nei confronti dell'utenza, il tasso d'innovatività previsto dal progetto stesso e gli eventuali risparmi di gestione collegati a processi di razionalizzazione dei servizi. La valutazione per tale fattore si**

Alme

R

esprimerà da un minimo di punti 5 (media strategicità e/o innovatività) ad un massimo di punti 10 (elevata strategicità e/o innovatività), passando per una valutazione intermedia pari a punti 7 (significativa strategicità e/o innovatività).

Budget Settore= $\frac{\text{Somma da ripartire in €}}{\text{Sommatoria Punteggi SETTORI interessati}}$ X Punteggio di settore

STABILISCE

1. Di confermare i criteri già adottati per la quantificazione delle risorse di cui sopra per l'anno 2013, rappresentati in dettaglio nel già citato verbale n. 5/2012, che appaiono sicuramente utilizzabili anche per l'anno 2013, introducendo idonei correttivi dal momento che la Giunta Comunale con la citata deliberazione n. 377/2012 ha inteso stabilire la misura massima delle somme da stanziare da bilancio, lasciando la facoltà al Nucleo di Valutazione di verificare la possibilità di utilizzazione potenziale totale o parziale in rapporto alla qualità dei progetti presentati.

2. Di procedere, alla luce delle considerazioni sopra esposte, nel modo seguente:

50% del budget generale da determinarsi in rapporto al numero dei dipendenti partecipanti ai progetti che saranno individuati nel PEG 2013 (obiettivi di sviluppo e/o innovativi)

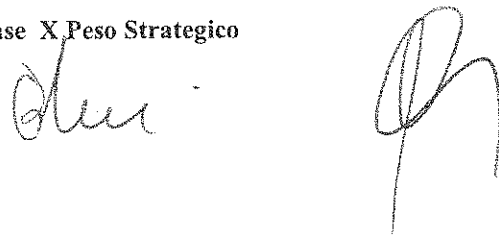
Budget Progetto 1 quota personale = $\frac{50\% \text{ somma totale stanziata}}{\text{Sommatoria n. dip. partecipanti progetti}}$ X n. dipend. Prog.1

Le somme potenziali assegnate ai vari progetti prescelti dal Nucleo di Valutazione per la parte afferente alle risorse connesse al personale saranno successivamente ponderate in base al peso strategico individuato per ciascun progetto e secondo la scala utilizzata per la quota connessa alla strategicità.

50% del budget generale a disposizione in rapporto alla strategicità degli obiettivi individuati nel PEG 2013 che tenga in debito conto il numero delle fasi e delle azioni previste dal progetto e la loro durata, i benefici previsti nei confronti dell'utenza, il tasso d'innovatività previsto dal progetto stesso e gli eventuali risparmi di gestione collegati a processi di razionalizzazione dei servizi. La valutazione per tale fattore si esprimerà da un minimo di punti 5 (media strategicità e/o innovatività) ad un massimo di punti 10 (elevata strategicità e/o innovatività), passando per una valutazione intermedia pari a punti 7 (significativa strategicità e/o innovatività).

Anche in questo caso si procederà ad effettuare la ponderazione delle somme assegnate a ciascun progetto in rapporto al peso strategico individuato ed utilizzando la seguente formula:

Budget progetto n. 1 = $\frac{50\% \text{ somma totale stanziata}}{\text{N. progetti approvati}}$ = Stanziamento base X Peso Strategico
(in base al peso strategico)



3. Di prevedere che nella somma potenziale stanziata dall'Amministrazione Comunale e pari a €. 141.893,00 dovrà essere ricompreso lo stanziamento necessario per il progetto speciale già approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione di giunta Comunale n. 95 del 19.03.2013, per un importo complessivo pari a €. 15.750,00, e concernente il progetto repressione abusivismo e sul quale il nostro organismo non è chiamato ad esprimersi.

4. Di stabilire che, in considerazione del fatto che il Bilancio di previsione per l'anno 2013 è stato approvato nell'ultima parte dell'anno e che l'intero impianto di pianificazione strategica e programmazione gestionale ha subito un fortissimo rallentamento che ha comportato, peraltro, la definizione degli obiettivi della gestione in un ristretto spazio temporale, per l'anno 2013 vengano individuati, ai fini dell'utilizzazione delle somme di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL, gli obiettivi trasversali presenti all'interno di ciascun settore e finalizzati alla realizzazione di tutti gli obblighi della trasparenza di cui al d.lgs. n. 150/2009, alla legge n. 190/2013, al d.lgs. n. 33/2013 e alle delibere CIVIT approvate in materia.

5. Di approvare l'allegata tabella n. 2, che fa parte integrante del presente verbale, con cui si propone di assegnare a ciascun settore il relativo budget potenziale calcolato in base al solo numero dei dipendenti partecipanti alla realizzazione degli obiettivi, come sopra specificati, dal momento che trattandosi di obiettivi omogenei per tutti i settori il parametro della strategicità non è stato utilizzato per l'anno 2013.

6. In ordine agli aspetti di compatibilità economico-finanziaria e agli altri aspetti di conformità alla disciplina contrattuale, il Nucleo si rimette al parere di competenza del Collegio dei revisori.

7. L'erogazione delle somme spettanti ai singoli dipendenti e commisurate agli apporti individuali dovrà avvenire in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati in considerazione della verifica dei parametri inerenti i singoli progetti, nel rispetto del vigente sistema di valutazione e proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi (obiettivo raggiunto al 100% erogazione nella misura massima prevista- obiettivo parzialmente raggiunto o raggiunto in ritardo erogazione nella misura del 50%- obiettivo non raggiunto nessuna erogazione).

8. Il Nucleo di Valutazione del Comune monitorerà l'intero processo fornendo all'Amministrazione ogni utile elemento di analisi che permetterà all'Ente di decidere se continuare sulla strada intrapresa o limitare la portata dell'intervento in rapporto ai risultati quali-quantitativi raggiunti.

Infine il Nucleo procede ad incontrare i Dirigenti: Nazario Festeggiato, Marco De Bianchi e Luca Vecchieschi.

I colloqui di valutazioni si concludono alle ore 17,00 e nella prossima riunione il Nucleo procederà alla definizione delle schede di valutazione della dirigenza per l'anno 2012.



DISPONE

Di trasmettere il presente verbale al Sindaco ed al Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza.

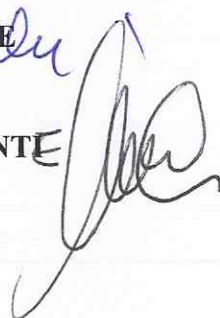
Dopo approfondita discussione termina i propri lavori alle ore 17,30, aggiornandosi alla prossima seduta.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL PRESIDENTE



IL COMPONENTE



ALLEGATO "A"

Progetto Obiettivo di PEG	Settore	Numero dipendenti assegnati al settore	Quota Budget a disposizione del Settore	Totale budget ripartito per progetto		
Strategico/innovativo OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 33/2013	AMBIENTE	16	3896,309	126143,00		
	GESTIONE DEL TERRITORIO	42	10227,811			
	ISIDE	91	22160,257			
	POLIZIA MUNICIPALE	90	21916,737			
	RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	42	10227,811			
	RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	21	5113,905			
	STAFF SINDACO, AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E CONTROLLI INTERNI	69	16802,832			
	SVILUPPO ECONOMICO, TURISMO E CULTURA	42	10227,811			
	TECNICO MANUTENTIVO	54	13150,042			
	TRIBUTI E PROVVEDITORATO	51	12419,485			
	Totale complessivo unità / budget	518	126143			
	Miglioramento attività illecite in campo edilizio urb.ed ambientale ad alto rischio sociale GC 350/2012		3			15750
		Totale complessivo unità / budget	3		15750	

TOTALE GENERALE RISORSE ART. 15 C. 5

141893,00

ml

[Signature]