

**AFOL Monza e Brianza
Nucleo di Valutazione**

Verbale n° 3/2014

Nel giorno 8 aprile 2014 alle ore 9,00 presso la Sede AFOL di Via Tre Venezie, 63 - 20821 Meda (MB), il Nucleo di Valutazione (di seguito Nucleo), individuato con Determinazione del Direttore Generale n. 8 del 01/03/2012, ai sensi dell'articolo 21 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nella persona del dott. Massimiliano Mussi, verbalizza sui seguenti argomenti:

1. Validazione della Relazione sulla Performance 2013

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 NV 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**).

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

Tutto ciò premesso, il NV valida e dispone che la Relazione sulla Performance 2013 venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'Agenzia per assicurarne la visibilità.

A seguire, il NV 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 NV rammenta infine che nel liquidare i compensi incentivanti ai 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:

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



2. Valutazione del Direttore Generale

A seguito della validazione della Relazione, il NV 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 NV:

- acquisite la 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 2013 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 NV, 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 NV ha controllato il rispetto del principio di selettività, rilevando che con la valutazione 2012 del personale dipendente di AFOL Monza e Brianza si è raggiunto un valore di scarto quadratico medio pari a 7,49 punti.

Per quello che concerne i Direttori di Area e le altre PO, il NV 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.

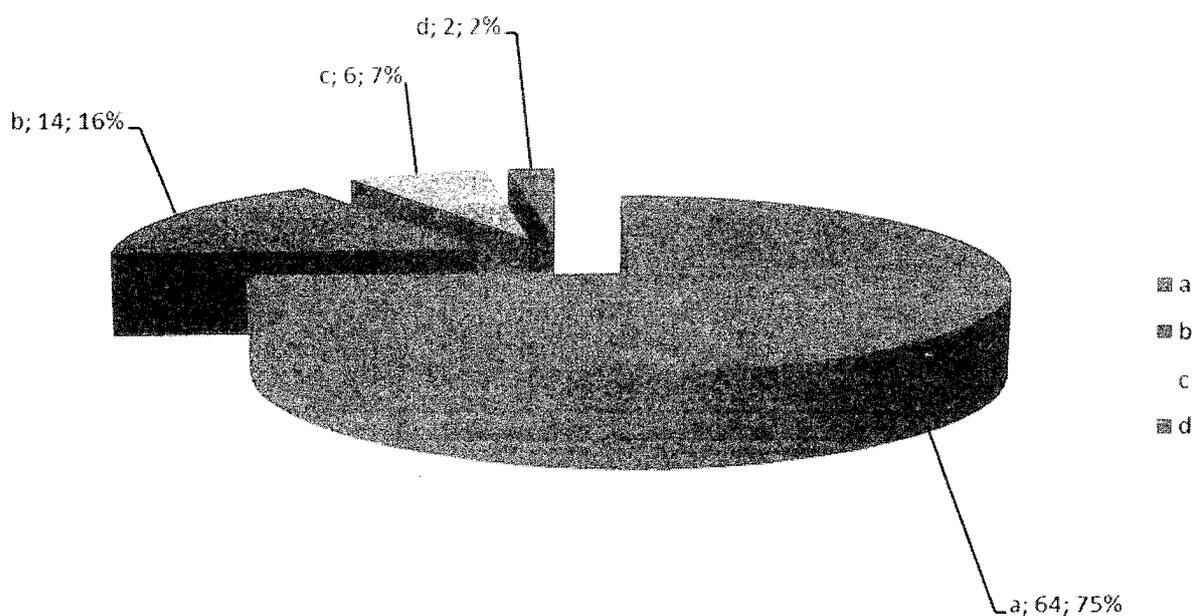
DIREZIONI DI AREA E POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

	Anno 2012	Anno 2013
VALUTAZIONE FINALE	%	%
< 70%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	9%	9%
≥90%	91%	91%



DIPENDENTI:

	Anno 2012	Anno 2013
VALUTAZIONE FINALE	%	%
< 70%	2%	2%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	12%	7%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	26%	16%
≥90%	60%	75%

**4. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità**

Il NV ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e dei riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza.

In particolar modo, si fa positivamente riferimento alle due attestazioni realizzate circa le delibere ANAC 71/2013 e 77/2013.

Il NV attesta la pubblicazione in apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dei dati previsti dalle leggi.

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

Meda, 8/4/2014

Il Nucleo di Valutazione