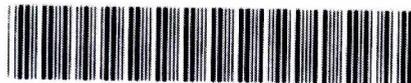


ANNO 2016



## RELAZIONE FINALE NUCLEO DI VALUTAZIONE

Fondazione Banco Napoli

Azienda Pubblica Assistenza all'Infanzia

Il CCDI - Biennio normativo 2015-2016 - anno economico 2016, è stato approvato con delibera commissariale n. 54 del 29 luglio 2016.

Per l'annualità 2016, gli elementi per i quali occorre intervenire con il processo di valutazione sono indicati ai punti e), f) e h) dell'art. 3 del CCDI.

In particolare, il fondo destinato a compensare le attività legate agli incentivi della produttività collegata ad obiettivi per il personale appartenente alle categorie B e C, indicato al punto e), prevede espressamente l'individuazione di due sottofondi denominati rispettivamente "Fondo Produttività e "Fondo Progetti".

Il Fondo Produttività, a cui è destinato l'80% del fondo complessivo, finanzia la retribuzione delle prestazioni lavorative relative al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Integrato della performance, contenente: le Linee Ordinarie di Attività, gli indicatori quali-quantitativi, gli obiettivi operativi e individuali o di gruppo, gli standard di qualità dei servizi, il sistema di misurazione e di valutazione della performance, il Programma della Trasparenza e dell'integrità, il Piano delle misure contro la corruzione.

Il Fondo Progetti, quantificabile nel 20% del fondo complessivo, è destinato a retribuire le prestazioni relative al raggiungimento degli obiettivi straordinari non programmabili, attività di breve durata, aggiuntive rispetto a quelle previste dalle L.O.A.

Il Fondo posizioni organizzative e di alta professionalità, indicato al punto f) del CCDI, è destinato a retribuire le indennità di posizione e di risultato del personale con incarico di posizione organizzativa e di posizione organizzativa di Alta Professionalità. In particolare, l'intervento valutativo si riferisce alla sola indennità di risultato, determinata nelle percentuali del 25% per le posizioni di Staff e di Studio e ricerca e del 30%, per le posizioni organizzative di Alta Professionalità.

Con deliberazione commissariale n. 48 del 14 luglio 2016, sono stati individuati gli obiettivi operativi individuali o di gruppo, da perseguire nel completamento del Programma della trasparenza e integrità, nella redazione del Piano triennale e annuale della prevenzione della corruzione e nell'aggiornamento e progressivo allineamento agli obblighi normativi previsti dal D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, prevedendo la partecipazione di ciascun dipendente a gruppi di lavoro appositamente costituiti e coordinati dal Responsabile della Trasparenza e della prevenzione della corruzione. La verifica relativa alla realizzazione degli obiettivi è contenuta nella relazione finale del Responsabile della trasparenza con il quale si è lavorato in sinergia, prevedendo anche incontri congiunti con i diversi gruppi di lavoro, così come si evince dai verbali agli atti dell'azienda.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione commissariale n. 76 del 14 ottobre 2015 ha dispiegato i suoi effetti nel corso dell'annualità 2016, consentendo di aggiornare la metodologia di valutazione delle prestazioni che ha consentito la verifica della realizzazione del Piano triennale della performance, in uno a quella relativa al raggiungimento degli obiettivi operativi annuali individuati al fine di accrescere di anno in anno il livello quali-quantitativo delle prestazioni.

Inoltre la concomitante approvazione del Piano della Performance, avvenuta con deliberazione n. 82 del 3 novembre 2015, ha consentito di procedere, per l'annualità 2016, di pari passo con nuovi strumenti di programmazione e di indirizzo, offrendo al contempo elementi di disamina e verifica dell'intero processo valutativo.

Lo scrivente Nucleo ha realizzato l'attività di monitoraggio e verifica dell'andamento dell'azione amministrativa in ordine sia alla realizzazione della performance organizzativa e individuale, sia riguardo agli adempimenti previsti per la trasparenza e il contrasto alla corruzione.

Il lavoro di monitoraggio e controllo sulla trasparenza è stato svolto d'intesa con il Responsabile della prevenzione e della trasparenza, così come richiamato in precedenza.

I risultati ottenuti sono di un certo rilievo, nella considerazione dei notevoli passi in avanti compiuti, soprattutto per quanto riguarda l'adeguamento da parte dell'azienda all'assolvimento agli obblighi di cui al D.lgs. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, procedendo all'approvazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione 2016-2018 con la deliberazione commissariale n. 77 del 14 dicembre 2016.

Come evidenziato nella relazione del Responsabile della trasparenza del primo semestre integrata delle attività effettuate fino al 11 ottobre 2016, i gruppi di lavoro costituiti al fine di predisporre il PTPC coordinati dallo stesso responsabile, nelle sedute dei giorni 22 e 24 novembre 2016 alla presenza del Presidente del NIV, sono stati illustrati a tutto il personale, gli esiti dei lavori dei gruppi e la contemporanea presentazione del PTPC, integrato dal Codice di comportamento dei dipendenti, documenti divenuti successivamente atti amministrativi.

A seguito di tali incontri, il Responsabile, valutata la presenza ai lavori dei gruppi, del Presidente NIV, ha valutato l'opportunità di non provvedere alla stesura della relazione informativa prevista dalle procedure, relazionando verbalmente al Nucleo, le specifiche attività ed i comportamenti collaborativi del personale sia appartenente alle categorie B e C che di categoria D.

Lo stesso ha confermato la necessità di provvedere alla individuazione dei responsabili delle figure professionali previste ai punti 15 e 16 del Piano triennale 2016/2018, non ancora incaricati.

Per l'anno 2017 occorre realizzare il Piano Integrato delle performance.

Il Commissario dell'azienda ha assegnato ai dipendenti il compito di compilare le schede L.O.A di pertinenza, al fine di consentire al Nucleo, la valutazione della performance realizzata.

Le schede L.O.A sono state acquisite informaticamente in data 16/01/2017, compilate per la parte indicata come obbligatoria ed essenziale relativa alle voci: tipologia, Loa (sottoloa), termini standard di svolgimento, indicatori, inizio del processo, stato di avanzamento, termine del processo, numero e nominativo delle unità impegnate e le voci non obbligatorie relative al numero dei beneficiari stakeholder e alle strutture interessate interne e/o esterne.

Come già evidenziato nel corso del primo semestre, l'analisi complessiva delle schede LOA, delinea un quadro di squilibrio tra le attività delle due aree nelle quali è suddivisa l'organizzazione aziendale, confermando quanto già osservato all'atto dell'approvazione delle deliberazioni n. 81 del 03/11/2015 e n. 92 del 26/11/2015.

Per tali motivazioni, all'atto dell'attribuzione dei punteggi per le voci relative alla partecipazione della performance e degli obiettivi operativi, si è proceduto valutando tali differenziazioni, non come elementi discriminanti, ma come presa d'atto di condizioni economico-finanziarie determinatesi dagli squilibri del bilancio. I diversi punteggi, a differenza delle valutazioni dell'anno 2015, sono avvenute tenendo conto del

maggior livello di conoscenza dei comportamenti organizzativi individuali piuttosto che su performance o obiettivi sfidanti.

Sulla base di tali considerazioni si è provveduto alla compilazione delle schede di valutazione n.3 relativa al personale di categoria D e n.4 per il personale di categoria B e C.

Il criterio di valutazione usato si è basato sulle seguenti considerazioni:

1. in presenza di una maggiore conoscenza sull'apporto individuale relativo agli obiettivi e alle performance, per l'attribuzione dei relativi punteggi, si è deciso di assegnare a tutto il personale il massimo punteggio relativo ai 60 punti previsti nelle schede;
2. per i comportamenti che fanno riferimento ai seguenti descrittori: *organizzativi, relazionali, realizzativi, professionali, innovativi e gestionali*, si è valutato l'apporto individuale lavorativo, il contributo dato in sede di prestazione nel gruppo di lavoro, di aggiornamento del sito, nella puntualità e tempestività della compilazione delle schede LOA, dell'indice di presenza espressamente previsto dalle norme, come elemento valutativo;
3. si è rispettato l'obbligo normativo della differenziazione delle valutazioni e dell'applicazione dell'indice di assenza, tenendo conto, però, che nell'azienda non vi sono per tutte le figure, unità in grado di sostituire le professionalità temporaneamente assenti, come nel caso dei funzionari dell'Area amministrativa.

Gli elementi relativi alla valutazione e alla trasformazione dei punteggi assegnati in premi individuali, sono deducibili dalla tabella di seguito riportata:

PROSPETTO ATTIVITA' DI VALUTAZIONE ANNO 2016							
TABELLA DI SINTESI VALUTAZIONE SCHEDA 3 DEL SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE							
NOMINATIVO	Organizzativi	Relazionali	Realizzativi	Professionali	Performance	Obiettivi	Totale Valutazione
DONATO	12	8	7	12	30	30	99
IACOMINO	11	7	7	12	30	30	97
*MIGNANO	10	7	5	8	30	30	90
AVERSANO	11	6	7	9	30	30	93
FOTI	6	3	5	6	30	30	80
COZZOLINO	10	6	8	7	30	30	91

TABELLA DI CONVERSIONE DEL FONDO DISPONIBILE RISPETTO ALLA VALUTAZIONE							
Fondo disponibile	Categoria	Numero Unità	Indice tabellare	Calcolo valore punto	Riparto del fondo per categ.	Valore punto	Valori punto dei residui
5225,91	cat C	5	113	565	4440,11		
	cat B	1	100	100	785,80		
				665			
				785,8	5225,91	967,3	1,30

**IMPORTI DA CORRISPONDERE**

	<b>RIPARTO VAL.</b>	<b>RESIDUO</b>	<b>TOTALE</b>
DONATO	€ 957,63	€ 12,97	€ 970,60
IACOMINO	€ 938,30	€ 12,70	€ 951,00
MIGNANO	€ 870,60	€ 11,81	€ 882,41
AVERSANO	€ 899,60	€ 12,20	€ 911,80
FOTI	€ 773,90	€ 10,51	€ 784,41
COZZOLINO	€ 715,08	€ 10,61	€ 725,69
<b>TOTALE</b>	<b>€ 5155,11</b>	<b>€ 70,80</b>	<b>€ 5225,91</b>

Nel corso dell'annualità 2016, una intensa attività di monitoraggio e di verifica sia delle performance che dell'indice di realizzazione dell'obiettivo operativo che ha previsto l'adeguamento ai dettami normativi del novellato decreto sulla trasparenza e sulla prevenzione dei fenomeni corruttivi, ha consegnato un quadro di prestazioni e di valore aggiunto decisamente superiore a quello dell'anno 2015, promuovendo, di fatto, un buon livello di efficienza complessiva dell'ente.

La disamina delle percentuali individuali di valutazione raggiunte attesta, infatti, un sensibile incremento, derivante da una maggiore e più attiva partecipazione sia alla performance che agli obiettivi sfidanti, che denota un livello di consapevolezza di quelli che sono gli obiettivi da perseguire per una pubblica amministrazione.

Sulla scorta degli elementi desumibili dai risultati raggiunti sarà possibile apportare modifiche e aggiustamenti al documento contenente le linee ordinarie di attività, al fine di creare le giuste interrelazioni con i dati della programmazione economico-finanziaria, in uno al Programma della trasparenza e al Piano di prevenzione della corruzione.

In allegato alla presente n. 11 schede di valutazione del personale dipendente.

Il Nucleo Interno di Valutazione

Il Presidente

Nocerino Rosa

