

NUCLEO DI VALUTAZIONE ASSOCIATO

Comune di Occhieppo Inferiore

*Alla c.a. del Sindaco
ai titolari di Posizione Organizzativa
All' Organo di Revisione Contabile
-Sede-*

Verbale n. 1/2021 del giorno 5 Novembre 2021

Alle ore 10,00 presso la sede dell'Ente si è riunito il Nucleo di Valutazione associato (N.V.A.)

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2020**
- 2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2020**
- 3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

Il Nucleo di Valutazione

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che " Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

Visto il D.lgs 286/99 che all' art. 5 prevede:

"1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.Omissis....."

Vista la L. 135/2012

Che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutando la performance del personale PO in relazione:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.*
- b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.*

Per gli stessi fini di cui sopra, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dalla P.O. 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.

VISTO l'art. 107 del D.Lgs n° 267 del 18 Agosto 2000 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel quale al comma 3 si dispone "inter alia" che "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";

Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto e richiamato il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente;

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).

L'operato del NV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2020

Considerato che la valutazione dei responsabili è oggetto di controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti, si ribadisce che il presente verbale sarà parte costitutiva e integrante del referto a cura del servizio di Controllo di Gestione.

1. Le Posizioni organizzative hanno fornito un report (Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2020) che attesta i seguenti dati:
 - Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Segretario organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	<i>descrizione</i>		
Valore atteso		Valore realizzato	
Eventuali altri indicatori			

2. Per le posizioni organizzative si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Comunale dell'Ente.

Il NV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione.

Il Nucleo di Valutazione, prima di procedere alla valutazione della performance, dà atto che il 2020 è stato un anno "eccezionale" per gli effetti della pandemia da Covid-19 che ha comportato la penalizzazione di

alcuni servizi, come i servizi educativi, costretti a continue chiusure e riaperture, altri servizi sono stati interessati da misure straordinarie, come la sospensione dei termini o il blocco delle cartelle per il servizio tributi; altri ancora, come il servizio risorse umane, hanno dovuto rivedere integralmente l'organizzazione del lavoro introducendo il Lavoro Agile o Smart Working. I Servizi Sociali/Amministrativi sono stati impegnati in prima linea, i primi per i controlli sul rispetto delle regole anti-contagio nel territorio, i secondi per il sostegno alla popolazione, in particolare a quelle fasce più fragili che hanno risentito maggiormente delle conseguenze dell'emergenza sanitaria (si pensi all'attività di erogazione dei buoni spesa, alla gestione del servizio di consegna della spesa a domicilio etc.). Questa situazione "eccezionale" ha reso necessario un ripensamento ed il conseguente adattamento delle modalità di erogazione dei servizi alle mutate esigenze della cittadinanza, richiedendo uno "sforzo corale" all'intero Ente.

Si può ad ogni modo affermare che la struttura ha egregiamente risposto alle nuove esigenze organizzative, telematiche ed operative che l'emergenza epidemiologica ha comportato, attivando peraltro modalità operative di svolgimento agile del lavoro, l'accesso agli uffici solo su appuntamento e lo sviluppo della presentazione pratiche mediante piattaforme on line, che hanno innovato sostanzialmente l'operatività dell'Ente.

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 sul Piano della performance 2020).**

Premesso che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

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. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso il NV **valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano.

IL NV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2018 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. IL NV verificherà tale adempimento.

IL NV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi **(Come da allegato 2)**

IL NV in merito alla Trasparenza, rimanda al verbale che verrà redatto nel mese di luglio 2021.

2. Valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa anno 2020

IL NV procede alla sintesi delle informazioni raccolte e, prima di procedere alla valutazione, richiama la modalità di erogazione del premio di risultato attualmente in vigore.

A seguito della validazione della Relazione, il NV ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.3 Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Sindaco.

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

VALUTAZIONE FINALE	N°
< 70 %	0
70,01 – 89,99%	0
≥ 90%	4

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Nel corso dell'anno 2020 l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

E' stato attuata l'adeguamento al CCNL 21.5.2018 in materia di Posizione Organizzative.

4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il Nucleo valutazione propone all'amministrazione e alle PO di migliorare il processo di programmazione, in particolare, la misurabilità degli obiettivi andando a rilevare i processi di lavoro svolti all'interno dell'Ente. Sarà quindi necessario definire i costi per ogni servizio erogato con specifica dei costi del personale sostenuti per ogni servizio al fine di armonizzare il contenuto del Piano della Performance al Controllo di Gestione e per definire così come previsto dalla normativa di approvare contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione il Piano Performance, anche al fine di dimostrare l'efficacia e l'efficienza dei servizi svolti presso l'Ente o tramite la gestione associata delle funzioni. In tal modo, il NV potrà verificare il grado di raggiungimento degli stessi in maniera più puntuale.

Il NV invita l'Amministrazione per il futuro a definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti anche in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 74/2017, avviando indagini di soddisfazione dell'utente in riferimento ai processi/servizi e migliorando il confronto nella definizione degli obiettivi strategici. Prevedendo inoltre indicatori di efficacia ed efficienza collegati a ciascun obiettivo. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

Dispone che il presente verbale venga pubblicato, fatto salvo omissione di dati e informazioni che possano avere riflesso sulla privacy degli interessati, sui sito istituzionale, per assicurarne la visibilità.

Allegati al verbale
allegato 1 : report Piano Performance 2020
allegato 2 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04
allegato 3 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

L'organismo associato di Valutazione

Ario Gianpaolo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ario Gianpaolo', written in a cursive style.