NUCLEO di VALUTAZIONE

Comune di ROCCA CANAVESE

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

Verbale n. 1/2024 del *giorno 8 Aprile 2024*

Alle ore 11,00 si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.) nominato con delibera di Giunta n. 21 del 23.03.2023 così composto:

		presente	assente
Gianpaolo Ario	Componente Presidente	X	

Ordine del giorno:

1. **Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2023**
2. **Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2023**
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 e' 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 e i precedenti verbali con il quale il N.V. ha pesato e validato il Piano Performance 2023;

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 2023

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 2023) che attesta i seguenti dati:

    - Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Direttore organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	*descrizione*

Valore atteso		**Valore realizzato**	
Eventuali altri indicatori			

2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Comunale/Direttore Generale dell'Ente.

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

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 2023).**

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 (come da allegato 2)

IL NV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2023 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 in base alla scadenza indicata da ANAC.

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2023

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.4 Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Sindaco e dal Segretario Comunale.
Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

VALUTAZIONE FINALE	n

< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 100%	1

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

In questo anno l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.V. in quanto 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.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il NV ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, l'O.I.V. NON ha ritenuto utile effettuare un monitoraggio intermedio.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il NV ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il NV ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il NV invita l'Amministrazione per il 2025 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 assicurane la visibilità.

Allegati al verbale
allegato 1 : report Piano Performance 2023
allegato 2: valutazione obiettivi 2023
allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04
allegato 4 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

Il Nucleo di Valutazione

Ario Gianpaolo