# COMUNE DI LEINI

**Provincia di Torino**

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

## Verbale n. 5/2021 del 22 luglio 2021

Alle ore 10,00 si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.) così composto:

| | | presente | assente |
|---|---|---|---|
| Terzuolo Anna | Presidente | X | |
| Diana Verneau | Componente | X | |
| Gianpaolo Ario | Componente | X | |

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 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 2020;

**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 è parte costitutiva e integrante del referto a cura del servizio di Controllo di Gestione.

1. Le Posizioni organizzative hanno fornito un report (Allegato 1: Piano Performance Anno 2020 – consuntivo, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 28/05/2021, agli atti dell'Ente, parte integrante e sostanziale della presente Relazione seppur non formalmente allegato.) che attesta i seguenti dati:

   - Obiettivi di mantenimento e strategici assegnati alle Posizioni Organizzative e al Segretario Comunale organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

| | | | |
|---|---|---|---|
| **OBIETTIVO** | *descrizione* | | |
| **Valore atteso** | | **Valore realizzato** | |
| Eventuali altri indicatori | | | |

2. Per le Posizioni Organizzative si sono raccolte le valutazioni del Sindaco, degli Assessori e del Segretario Comunale dell'Ente.

Il NV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2020.

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 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 2020** (Allegato n.1) e valuta il **raggiungimento degli obiettivi** contenuti nel Piano (come da **Allegato n.2**)

**IL NV** dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2020 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 n. 3**)

IL NV in merito alla Trasparenza richiama il verbale redatto nel mese di giugno 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.4 - Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Sindaco e dagli Assessori Comunali.

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% | 6 |

### 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 Comunale n. 64 del 27/03/2020 con cui si approvava il Piano della Performance per gli anni 2020/2022 e validato dal NV, 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.
Successivamente, alla luce dell'insorgenza e del perdurare dell'emergenza epidemiologica COVID-19, si è progressivamente provveduto alle necessarie modifiche ed integrazioni del Piano Performance, fortemente influenzato dalla pandemia scoppiato nel corso del 2020, sia in sede di valutazione intermedia, attraverso la Deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 04/08/2020, sia in sede di successivo monitoraggio attraverso la Delibera di G.C. n. 231 del 18/12/2020.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo secondo anno, si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il NV, 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: la Giunta Comunale ha ritenuto utile effettuare due monitoraggi intermedi, a causa della pandemia in corso.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il NV ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il 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 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.

IL NV dispone che il presente verbale venga pubblicato, fatto salvo omissione di dati e informazioni che possano avere riflesso sulla privacy degli interessati, sul sito istituzionale, per assicurane la visibilità.

Nel corso del 2021 si dovrà procedere con un aggiornamento del sistema di valutazione in relazione alle novità del d.lgs 74/2020 e del CCNL 21.5.2018.

Allegati al verbale:
allegato 1 : relazione sulla Performance 2020
allegato 2: valutazione obiettivi 2020
allegato 3: attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04
allegato 4: schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

**Il Nucleo di Valutazione**

| **Il Presidente** | **Il Componente** | **Il Componente** |
|---|---|---|
| **Anna Terzuolo** | **Diana Verneau** | **Gianpaolo Ario** |