

ORGANISMO COMUNALE di VALUTAZIONE

Comune di Pianezza

Alla c.a. del Sindaco

ai titolari di Posizione Organizzativa

Verbale n. 1/2023 del giorno 12 aprile 2023

Alle ore 14 si è riunito l'Organismo Comunale di Valutazione (O.C.V.) così composto:

		presente	assente
<i>Dott.ssa Bonito Michelina</i>	Presidente	X	
<i>Dott. Ario Gianpaolo</i>	Componente	X	
<i>Dott. Aragona Francesco</i>	Componente	X (connesso in videokonferenza)	

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2022**
- 2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2022**
- 3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

Premessa

Il presente verbale viene concluso in data odierna, dopo una serie di interlocuzioni, scambio di email e videoconferenze avvenute nelle precedenti giornate a partire dal 14 marzo tra il Dott. Morra Paolo già Segretario Comunale e Presidente dell'OCV sino al mese di settembre 2022 e gli attuali componenti dell'Organismo Comunale di Valutazione.

L'Organismo Comunale 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;

Ricordato che nel corso dell'anno 2019 e nuovamente nell'anno 2021 l'OCV ha proposto un nuovo sistema di valutazione, che ha provveduto ad illustrare alle P.O. Al momento non risulta formalmente adottato.

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

Richiamato il Piano Performance 2022 e rilevato che la tempistica e l'individuazione degli obiettivi è stata fortemente condizionata dalle dimissioni del Sindaco e conseguente scioglimento del Consiglio Comunale e dalla successiva nomina del Commissario straordinario, tale piano è stato approvato solamente nel secondo semestre dell'anno e pertanto si invita l'Ente per il futuro ad adoperarsi per un rispetto della tempistica prevista. Si rileva tuttavia che taluni obiettivi risultavano di fatto già raggiunti o in avanzato livello di raggiungimento al momento dell'approvazione della Delibera n.44 del 14.9.2022.

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);

- indipendenza e imparzialità.

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2022

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 2022) 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 Commissario straordinario Dott.ssa Favia Brunella circa la parte dei comportamenti organizzativi e, come anticipato nella premessa, con il Dott. Morra Paolo, Segretario Comunale dell'Ente per gran parte dell'anno 2022.

L'OCV 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 2022).**

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 l'OCV **valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano (come da allegato 2).

L'OCV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2022 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. L'OCV verificherà tale adempimento.

L'OCV attesta, il raggiungimento degli obiettivi (Come da allegato 3)

L'OCV in merito alla Trasparenza, rimanda allo specifico verbale che sarà redatto a breve in ottemperanza alle Delibera ANAC.

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2022

L'OCV procede alla sintesi delle informazioni raccolte e, prima di procedere alla valutazione, richiama la metodologia di valutazione e la modalità di erogazione del premio di risultato attualmente in vigore.

L'OCV, altresì, prende atto, innanzitutto, che non sono stati segnalati, profili di inadempimento di obblighi dirigenziali (inerenti alla Performance 2022) previsti dalle varie normative aventi impatto sulla misurazione e valutazione della performance.

A seguito della validazione della Relazione, l'OCV ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con il Commissario straordinario. **(Allegato n.4 Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dall'OCV e le considerazioni espresse dal Commissario straordinario.

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

VALUTAZIONE FINALE	n
VALUTAZIONI INFERIORI A 300 PUNTI	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 300 E 450 PUNTI	0
≥451	6

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

In questo anno l'Ente si è dotato in ritardo di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta.

Richiamata la metodologia di valutazione adottata dall'Ente, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance fase avvenuta nel settembre 2022;
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: non è stato ritenuto utile effettuare un monitoraggio intermedio visto il ritardo di cui al punto precedente.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'OCV ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'OCV ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO, previo confronto con il Commissario straordinario e il Dott. Morra Paolo.

4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

L'Organismo Comunale di 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, l'OCV potrà verificare il grado di raggiungimento degli stessi in maniera più puntuale.

L'OCV 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.

Si rinnova l'invito all'amministrazione a formalizzare l'approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance, in quanto numerose norme di legge e in ultimo il nuovo CCNL 16.11.2022 hanno previsto una serie di adeguamenti, che al momento non sono stati recepiti.

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 assicurarne la visibilità.

Allegati al verbale

allegato 1 : report e relazioni Piano Performance 2022

allegato 2: valutazione obiettivi 2022

allegato 3 : attestazione raggiungimento obiettivi

allegato 4 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

L'Organismo Comunale di Valutazione

Presidente

Dott.ssa Bonito Michelina

Componente

Ario Gianpaolo

Componente

Aragona Francesco

