

# ORGANISMO COMUNALE di VALUTAZIONE

## Comune di Pianezza

*Alla c.a. del Sindaco  
ai titolari di Posizione Organizzativa*

### **Verbale n. 1/2020 del giorno 24 settembre 2020**

Alle ore 14,30 si è riunito l'Organismo Comunale di Valutazione (O.C.V.) così composto:

		presente	assente
<i>Dott. Morra Paolo</i>	Presidente	X	
<i>Dott. Ario Gianpaolo</i>	Componente	X	
<i>Dott. Aragona Francesco</i>	Componente	X	

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2019**
- 2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2019**
- 3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

### **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;**

Nel corso dell'anno 2019 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 e i precedenti verbali con il quale l'OCV ha validato il Piano Performance 2019;

**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 dell'OCV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

### **1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2019**

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 2019) che attesta i seguenti dati:
  - Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Direttore organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

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

2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e Vice-Sindaco

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 2019).**

**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 2019 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 redatto nel mese di luglio 2020.

## **2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2019**

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.

A seguito della validazione della Relazione, l'OCV 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 dall'OCV e le considerazioni espresse dal Sindaco e Vice-Sindaco.

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

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	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 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.

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 avvenuta con verbale del precedente OCV in data 24.7.2019
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: non è stato ritenuto utile effettuare un monitoraggio intermedio d
- 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 esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO, previo confronto con Sindaco e Vice-Sindaco.

### **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, 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 invita l'amministrazione a formalizzare l'approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance.

Allegati al verbale

allegato 1 : report e relazioni Piano Performance 2019

allegato 2: valutazione obiettivi 2019

allegato 3 : attestazione raggiungimento obiettivi

allegato 4 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

### **L'Organismo Comunale di Valutazione**

Presidente

Morra Paolo

Componente

Ario Gianpaolo

Componente

Aragona Francesco

