

**NUCLEO di VALUTAZIONE**  
**CISS Chivasso**

*Alla c.a. del Presidente*  
*al Direttore*  
*ai titolari di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione*  
*al Segretario consortile*  
*-Sede-*

**Verbale n. 1/2026 del 15 APRILE 2026**

Alle ore 15,00 si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.) costituito ai sensi del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi così composto:

**1. Validazione del Piano della Performance 2026**

		presente	assente
Presidente Gianpaolo Ario	componente	X	

Il NV verifica che il Piano delle Performance inserito all'interno del PIAO che sarà adottato a breve con Delibera di CdA, sia coerente:

- con quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del Dlgs. 150/09 ovvero adeguato alla corretta applicazione del ciclo di gestione della performance articolata nelle seguenti fasi e con l'articolo 72 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi:
  - "a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."*
- con i criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione di obiettivi ovvero
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*

- e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe (banchmarking);*
- f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*
- con quanto previsto dall'art. 9 del Dlgs 150/09 commi 1 e 2 ovvero "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"
- con il DUP approvato nell'Ente.

In tal senso il NV ha proceduto alla validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo.

Il NV attesta che tali obiettivi sono gli unici su cui, a seguito di certificazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della produttività.

Considerato che il Piano prevede che la performance organizzativa sia misurata nel suo grado di raggiungimento attraverso quattro macro-ambiti e in specifico:

- Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni;
- Portafoglio dei Servizi erogati;
- Stato di salute dell'amministrazione;
- Confronti con la performance organizzativa di altre amministrazioni;

Il Nucleo ritiene di validare per l'anno 2024.

Vengono individuati sul Piano Performance dell'Ente n° 8 obiettivi strategici.

Viene fatto presente che con il presente verbale viene effettuata una pesatura degli obiettivi di performance per la valutazione del direttore e un'ulteriore pesatura destinata al resto del personale.

## **II NV**

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

Vista la Circolare n. 42 del 27 ottobre 2006 della Corte dei Conti Sezioni Riunite;

Visto l'art. 6. del D.Lgs. 150/09 "Monitoraggio della performance";

ribadisce che il servizio di controllo di gestione ha competenza di monitoraggio in itinere e di refertazione finale delle attività svolte dai responsabili.

Considerato che tale attività è propedeutica sia al controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti e contemporaneamente alla valutazione di merito di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/99.

### **Affida**

Al Direttore e ai Responsabili dei Servizi la competenza di fornire:

- il report necessario alla valutazione intermedia;
- il report finale atto all'utilizzo sia della valutazione dei dirigenti

Sinteticamente il Report dovrà attestare i seguenti dati:

- Obiettivi assegnati secondo un prospetto che contiene questi dati:

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

Il NV, infine, consegna formalmente al Direttore (allegato al presente verbale):

1. scheda di valutazione per la valutazione finale del Direttore
2. la pesatura degli obiettivi del Piano Performance per il direttore
3. la pesatura degli obiettivi del Piano Performance per il resto del personale

### **Il Nucleo di Valutazione**

Presidente

Ario Gianpaolo

AREA/SETTORE
DIRIGENTE/ DIRETTORE
LAURIA MARCO

ANNO	2026
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI								
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (60%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
	Grado di raggiungimento							
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (40%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	9							
Innovatività	7							
Gestione risorse economiche	9							
Orientamento alla qualità dei servizi	7							
Gestione Risorse umane	7							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	5							
<b>Totale comportamenti organiz. (40%)</b>	50	0	0	0	0	0	0	0

0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	0,00%	ESITO COMPLESSIVO:	0,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	0,00%		

AREA/SETTORE
DIRIGENTE/ DIRETTORE

ANNO	2026
------	------

**Osservazioni del valutatore sulle prestazioni**

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

**Osservazioni del valutato**

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	<input type="checkbox"/>
Ostacoli normativi	<input type="checkbox"/>
Difficoltà logistiche	<input type="checkbox"/>
Errata allocazione risorse umane	<input type="checkbox"/>
Scarsa motivazione del personale	<input type="checkbox"/>
Flussi comunicativi critici	<input type="checkbox"/>
Instabilità organizzativa	<input type="checkbox"/>

Insufficienza risorse tecnologiche	<input type="checkbox"/>
Insufficienza risorse materiali	<input type="checkbox"/>
Mancanza di specifiche risorse umane	<input type="checkbox"/>
Inadeguata formazione del personale	<input type="checkbox"/>
Inadeguata programmazione	<input type="checkbox"/>
Presenza di criticità nei processi	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Altro.....

<b>CENTRO DI RESPONSABILITA'</b>
Consorzio
<b>RESPONSABILE</b>
MARCO LAURIA
<b>CATEGORIA:</b>

budget di settore	
valore punto	

campi a cura del responsabile								
A	TIPO: I - M	ATTIVITA' CONNESSA/E ALL'OBIETTIVO	VALORE ATTESO	STRATEGICITA'	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO ESTERNO	ECONOMICITA'	VALORE ATTESO PER DIR / P.O.
								PUNTI
Realizzazione di un modello di prima accoglienza unica dei cittadini (obiettivo biennale 2025-2026)	M	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	M	M	B	150
Razionalizzazione della distribuzione degli Uffici e dell'accesso del pubblico con il completamento dell'edificio consortile (obiettivo triennale 2026-2028)	I	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	M	M	B	150
Aggiornamento e attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	M	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	M	M	B	150
Razionalizzazione della presa in carico dell'utenza attraverso la partecipazione all'apertura del PUA nei locali ASLTO4 (obiettivo biennale 2026/2027)	I	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	M	M	B	150
Creazione di un sistema efficace di comunicazione esterna (obiettivo biennale 2025-2026)	I	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	M	M	B	150
Implementazione della digitalizzazione dei procedimenti del Consorzio con l'utilizzo dei nuovi software (obiettivo biennale 2026/2027)	I	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	M	M	B	150
Rispetto dei tempi di pagamento	M	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	A	A	B	410
PIANO DI FORMAZIONE	M	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	A	M	B	B	50
Applicazione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale Enti Locali personale dirigente e non dirigente	M	Vedi scheda obj	Vedi scheda obj	M	M	M	B	90
x								1450

