

NUCLEO di VALUTAZIONE
CISS Chivasso

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

Verbale n. 1/2017 del giorno 26 Maggio 2017

Alle ore 10,00 presso la sede dell'Ente si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.) costituito ai sensi del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi così composto:

| | | presente | assente |
|----------------|------------|----------|---------|
| Ario Gianpaolo | componente | X | |

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2016**
- 2. Valutazione del Direttore anno 2016**
- 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 validato il Piano Performance 2015;

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 2016

Considerato che la valutazione dei responsabile 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. Il Direttore e le Posizioni organizzative hanno fornito un report (Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2016) 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 Direttore dell'Ente.
3. Per il Direttore si sono raccolte le valutazioni del Presidente del CdA.

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 2016).**

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 2016 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 3).**

IL NV ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza e il Piano della Trasparenza adottato dall'Ente. Il NV rimanda al verbale di attestazione del 31/03/2017.

2. Valutazione del Direttore anno 2016

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 del Direttore attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.4 Schede di**

Valutazione del Direttore.) La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Presidente.

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

| Macro ambiti di misurazione | Ambiti di misurazione | Peso % | Valutazione conseguita |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------|
| Performance organizzativa | Performance dell'ente nel suo complesso | 20% | 9,5 |
| | Performance dell'unità organizzativa di riferimento | | |
| Obiettivi individuali | Obiettivi selezionati dal PEG /piano della performance. | 40% | 9,55 |
| Comportamenti organizzativi | Tipologie e categorie di comportamenti organizzativi selezionati e pesati rispetto ad una griglia omogenea per tutte le PO | 40% | 9,85 |
| Totale valutazione performance individuale | | 100% | 9,66 |

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

In questo terzo anno di sperimentazione l'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di CDA 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.

La predisposizione e approvazione del documento solo a metà dell'anno è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal CISS CHIVASSO, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti nel corso dell'anno 2016, soprattutto in materia di nuova contabilità e dal perdurare di una situazione di forte criticità sul versante dei trasferimenti regionali.

Il tutto, in un quadro che non vede affievolirsi gli effetti perduranti della crisi economica, che si traducono nell'incremento delle richieste di aiuto al Consorzio.

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

- 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.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione al Direttore : contestualmente alla fase precedente, il N.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato al Direttore la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti titolari di PO e non PO: il Direttore ha consegnato ai titolari di PO la scheda di valutazione e gli obiettivi assegnati e

A 3

successivamente ogni PO, o il Direttore per il personale direttamente assegnato, ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dal CDA e ai comportamenti organizzativi attesi.

- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, il N.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato i report prodotti dal Direttore e dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate dal Direttore e da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti del Direttore.

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 Nucleo di valutazione propone all'amministrazione al Direttore e alle PO di migliorare il processo di programmazione, in particolare, la misurabilità degli obiettivi andando a individuare in maniera più dettagliata i costi dei processi di lavoro svolti all'interno dell'Ente.

In tal modo, il N.V. potrà verificare il grado di raggiungimento degli stessi in maniera più puntuale.

Il NV ricorda all'Amministrazione per il prossimo futuro di definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti, anche avviando indagini di soddisfazione dell'utente in riferimento ai processi/servizi. 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.

Allegati al verbale

allegato 1 : report Piano Performance 2016

allegato 2: valutazione obiettivi 2016

allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

allegato 4 : scheda di valutazione del Direttore

allegato 5: attestazione art. 15 comma 4 CCNL 1.4999

Il Nucleo di Valutazione

Presidente

Ario Gianpaolo

