

NUCLEO di VALUTAZIONE
CISS Chivasso

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

Verbale n. 2/2024 del giorno 27 Giugno 2024

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:

		presente	assente
<i>Ario Gianpaolo</i>	componente	X	

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2023**
- 2. Valutazione del Direttore anno 2023**
- 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 2023;

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 2023

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 2023) che attesta i seguenti dati:
 - Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Direttore organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	<i>descrizione</i>		
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 2023).**

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 2023 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 rimanda al verbale di attestazione che è stato redatto ai sensi della circolare ANAC in merito alla Trasparenza.

2. Valutazione del Direttore anno 2023

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.

Non sono state segnalate al NV inosservanze dirigenziali ad obblighi di legge che, sempre secondo la legge, sono a rilevanza di Misurazione e Valutazione 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.

Il Nucleo, altresì, prende atto, innanzitutto, che non sono stati segnalati al Nucleo di Valutazione, profili di inadempimento di obblighi dirigenziali (inerenti alla Performance 2023) previsti dalle varie normative aventi impatto sulla misurazione e valutazione della performance.

A seguito della validazione della Relazione, il NV ha proceduto alla valutazione dei Direttori attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con il Presidente del Consiglio di Amministrazione. **(Allegato n.1 Schede di Valutazione dei Direttori.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Presidente del CdA.

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 assicurarne la visibilità.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Nel 2024 il CISS CHIVASSO 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 circa 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 2023, soprattutto dal perdurare di una situazione di forte criticità sul versante dei trasferimenti regionali .

Dall'anno 2020 è stata introdotta una nuova metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di CDA 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/i_: 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.
- 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.

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 2025 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 assicurarne la visibilità.

Allegati al verbale

allegato 1 : Relazione Piano Performance 2023

allegato 2: valutazione obiettivi 2023

allegato 3: valutazione Direttori

allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

Il Nucleo di Valutazione

Presidente

Ario Gianpaolo

CENTRO DI RESPONSABILITA'
Consorzio
RESPONSABILE
ROBERTA COLAVITTO / MARCO LAURIA
CATEGORIA:

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 ED ESTERNO	ECONOMICITA'	VALORE ATTESO PER DIR / P.O.	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	PUNTEGGIO OTTENUTO
								PUNTI	%	
Applicazione del nuovo CCNL Enti Locali 2019 2021				A	M	M	B	150	100	150
Redazione vademecum-protocollo operativo per tutti i servizi				A	M	M	B	150	100	150
Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione				A	M	M	B	150	100	150
Attivazione-aggiornamento delle cartelle sociali				A	M	M	B	150	95	142,5
Implementazione sportello "pronta presa in carico" (obiettivo biennale 2023-2024)				A	M	M	B	150	95	142,5
Revisione sito istituzionale (obiettivo biennale 2023-2024)				A	M	M	B	150	100	150
Rendicontazione ai Comuni consorziati (obiettivo biennale)				A	M	M	B	150	100	150
Dematerializzazione				A	M	M	B	150	100	150
9.Rispetto dei tempi medi di pagamento				A	A	A	B	515	100	515
								1715		1700

x
x
x
x

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA

99,13%

AREA/SETTORE
DIRIGENTE/ DIRETTORE
ROBERTA COLAVITTO

ANNO	2023
------	-------------

Fino a giugno 2023

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (60%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA		
	Grado di raggiungimento	99,13%	

COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (40%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	9							X
Innovatività	7							X
Gestione risorse economiche	9							X
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Gestione Risorse umane	7						X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							X
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	5							X
Totale comportamenti organiz. (40%)	50	0	0	0	0	0	42	301

343

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	99,13%	ESITO COMPLESSIVO:	98,68%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	98,00%		

AREA/SETTORE
DIRIGENTE/ DIRETTORE

ANNO	2023
-------------	-------------

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:			Insufficienza risorse tecnologiche		
Ostacoli normativi			Insufficienza risorse materiali		
Difficoltà logistiche			Mananza di specifiche risorse umane		
Errata allocazione risorse umane			Inadeguata formazione del personale		
Scarsa motivazione del personale			Inadeguata programmazione		
Flussi comunicativi critici			Presenza di criticità nei processi		
Instabilità organizzativa					

Altro.....

AREA/SETTORE
DIRIGENTE/ DIRETTORE
LAURIA MARCO

ANNO	2023
-------------	-------------

A partire da Luglio 2023

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (60%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA		
	Grado di raggiungimento	99,13%	

COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (40%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	9							X
Innovatività	7							X
Gestione risorse economiche	9							X
Orientamento alla qualità dei servizi	7							X
Gestione Risorse umane	7						X	
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							X
Attuazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	5							X
Totale comportamenti organiz. (40%)	50	0	0	0	0	0	42	301

343

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	99,13%	ESITO COMPLESSIVO:	98,68%
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI	98,00%		

AREA/SETTORE
DIRIGENTE/ DIRETTORE

ANNO	2023
-------------	-------------

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:			Insufficienza risorse tecnologiche		
Ostacoli normativi			Insufficienza risorse materiali		
Difficoltà logistiche			Mancaza di specifiche risorse umane		
Errata allocazione risorse umane			Inadeguata formazione del personale		
Scarsa motivazione del personale			Inadeguata programmazione		
Flussi comunicativi critici			Presenza di criticità nei processi		
Instabilità organizzativa					

Altro.....

NUCLEO di VALUTAZIONE
CISS CHIVASSO

Al Presidente
Al Direttore
Alle Posizione Organizzativa
Al Segretario Consortile
All' Organo di Revisione Contabile

Oggetto: *referto conclusivo anno 2023 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04*

Il Nucleo di Valutazione

- ▲ **considerato** che l'art. 37 del CCNL del 22.01.04 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- ▲ **considerato** inoltre che i compensi incentivanti la produttività sono strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e all'effettivo miglioramento qualitativo dei servizi e che questo corrisponde ad un *quid* aggiuntivo come requisito indispensabile per l'erogazione del compenso;
- ▲ **visto** che l'art. 2094 del Codice Civile prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- ▲ **in considerazione** che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- ▲ **considerati** gli obiettivi assegnati attraverso lo strumento di programmazione assunto dall'Ente;
- ▲ **sentiti** il responsabile di posizione organizzativa/centro di responsabilità;
- ▲ **visti** i dati quantitativi attesi nei singoli obiettivi, comparati con i risultati raggiunti;
- ▲ **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto per tutti gli obiettivi;

autorizza

il Direttore e le posizioni organizzative alla valutazione dei singoli dipendenti al fine di verificare il grado di coinvolgimento e impegno individuale sugli obiettivi raggiunti.

Il Nucleo di Valutazione

Presidente
Ario Gianpaolo