

**ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE****COMUNE DI CERANO****Provincia di Novara**

*Alla c.a. del Sindaco  
ai titolari di Posizione Organizzativa  
All' Organo di Revisione Contabile  
-Sede-*

**Verbale n. 1/2023 del giorno 22 Giugno 2023**

Alle ore 10,00 si è riunito l'organismo indipendente di Valutazione (O.I.V.) così composto:

		presente	assente
Gianpaolo Ario	Componente Presidente	X	

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**

**L'Organismo Indipendente 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 era stato validato il Piano Performance 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).

L'operato dell'OIV si è ispirato ai principi di 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:

<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 del Segretario Comunale dell'Ente.

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

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

**L'OIV** attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi **(Come da allegato 3)**

**L'OIV** in merito alla Trasparenza, rimanda al verbale redatto in merito a quanto previsto da ANAC con Delibera n. 203 del 2023.

## **2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2022**

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

**L'OIV**, 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'OIV ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.2 Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dall'OIV e le considerazioni espresse dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

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

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	<b>n</b>
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0
≥95%	5

### **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 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.

Anche nel presente anno si è verificata una tardiva predisposizione e approvazione del documento, da attribuire in gran parte alle criticità incontrate dal Comune, 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 ed inoltre pesante è stato l'impatto della pandemia.

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

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: L'O.I.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 per ciascun titolare di Posizione Organizzativa.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: considerata la data di assegnazione degli obiettivi, l'O.I.V. non ha ritenuto utile effettuare alcun monitoraggio intermedio.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'OIV ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa (All.n.1) da cui emerge il pieno raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.

- **Valutazione conclusiva:** l'OIV ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

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**

L'OIV invita l'Amministrazione per il 2023 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.

L'OIV 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 Piano Performance 2022

allegato 2: schede di valutazione delle Posizioni Organizzative e valutazione obiettivi 2022

allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

#### **Il Nucleo di Valutazione**

Ario Gianpaolo

