

# UNIONE DEI COMUNI "COMUNITA' COLLINARE della VALTRIVERSA"

Provincia di Asti

*Alla c.a. del Presidente, dei Sindaci e dei Segretari C.li*

*ai titolari di Posizione Organizzativa*

*All' Organo di Revisione Contabile*

*-Sede-*

## **Verbale n. 2/2020 del giorno 3 Settembre 2020**

Alle ore 15,00 si è riunito l'Organismo associato di Valutazione (O.V.) così composto:

		presente	assente
Gianpaolo Ario	Componente Presidente	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 associato 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;**

**Visto** e richiamato il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente e i precedenti verbali con il quale l'O.V. ha pesato e 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'OV 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 del Segretario Comunale dell'Ente.

L'OV 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'OV **valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano .

L'OV 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'OV verificherà tale adempimento.

L'OV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi. (Allegato 2).

L'OV in merito alla Trasparenza, rimanda al verbale redatto a fine luglio 2020.

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

L'OV 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, l'OV ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. **(Allegato n.3 Schede di Valutazione delle PO.)** La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dall'OV e le considerazioni espresse dal Presidente dell'Unione e Sindaci e dal Segretario Comunale.

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

<b>VALUTAZIONE FINALE</b>	n
---------------------------	---

< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 100%	10

### 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 e validato dall' O.V. precedente 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 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.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, l'O.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna P.O. la propria scheda di valutazione.
- 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.V. non ha ritenuto utile effettuare un monitoraggio.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'O.V. 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.

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'O.V. 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.

Allegati al verbale  
allegato 1 : report Piano Performance 2019  
allegato 2 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04  
allegato 3 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

**L'organismo associato di Valutazione**

Ario Gianpaolo



**UNIONE DEI COMUNI**  
**"COMUNITA' COLLINARE della VALTRIVERSA"**

Provincia di Asti

**L' ORGANISMO ASSOCIATO DI VALUTAZIONE**

*Alla c.a. del Sindaco*

*ai titolari di Posizione Organizzativa*

*All' Organo di Revisione Contabile*

*-Sede-*

**Oggetto: referto conclusivo anno 2019 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04**

**L'Organismo associato 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 quali-quantitativo 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**

le posizioni organizzative alla valutazione dei singoli dipendenti

**L' ORGANISMO ASSOCIATO DI VALUTAZIONE**

