Nucleo di Valutazione

Comune di MILLESIMO

Alla c.a. del Sindaco
Segretario Comunale
Posizioni Organizzative

Verbale n. 01/2024

Nel giorno 24 settembre 2024, alle ore 11,00 in seduta telematica, a conclusione delle attività avviate presso la sede dell'Ente il 07 giugno 2024, il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è espresso sul seguente ordine del giorno

ORDINE DEL GIORNO :

1. **Validazione della Relazione sulla Performance anni 2022 e 2023 – Consuntivazione Obiettivi Performance 2022 e 2023**
2. **Proposta di valutazione TPO anni 2022 e 2023**
3. **Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione corruzione e trasparenza**
4. **Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**
5. **Proposta nuovo SMVP e Parere**

1. Validazione della Relazione sulla Performance anni 2022 e 2023 – Consuntivazione Obiettivi Performance 2022 e 2023

Visti i principi indicati dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ;
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;
Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

Visto l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Visto l'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Organismo indipendente di valutazione della performance):

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

Considerato che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance;

- **Presa visione** delle bozze definitive di "Relazione sulla performance 2022" e "Relazione sulla performance 2023", che saranno approvate presumibilmente in Giunta Comunale entro il 30 settembre 2024 (All. 1 A e B) , sottoposte al Niv per l'analisi e la successiva validazione delle stesse, in cui sono descritte , nei casi previsti, le note a commento del raggiungimento dei risultati (analisi scostamento in calce alle schede obiettivi);
- **Considerato** che l'operato del NIV è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità;
- **Considerato** che il NIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno svolgere nell'ambito della propria autonomia operativa;
- **Considerato** che la validazione della Relazione sulla performance costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e 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 e all'accesso ai sistemi premianti, il NV rammenta che la validazione della Relazione sulla performance è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

Tutto ciò premesso, il NIV **valida** la "Relazione sulla Performance" 2022 e la "Relazione sulla Performance" 2023 del Comune di MILLESIMO.

IL NIV dispone che le Relazioni sulle Performance anni 2022 e 2023, vengano pubblicate sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

IL NIV rammenta inoltre che nel liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, si devono rispettare le condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 165/01, come modificato dal D.lgs. 150/09:

a. pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;

b. comunicazioni all'ARAN e al CNEL ai sensi del comma 5.

2. proposta di valutazione TPO anni 2022 e 2023

Il NIV procede all'analisi delle Relazioni sulla Performance anni 2022 e 2023, ponendo particolare attenzione agli indicatori di efficacia, di efficacia temporale, di efficienza economica e di qualità dei singoli obiettivi, e alla relazione descrittiva in merito allo scostamento dei risultati, svolta dai TPO nei campi nota previsti nelle schede, assegnando ad ogni singolo obiettivo la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo **(allegato 3 A e B).**

IL NIV , sentito il Segretario Comunale, effettuate le opportune verifiche in merito al livello di adeguatezza inerente la pubblicazione di atti/documenti nelle apposite sezioni/sottosezioni di Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale dell'Ente, tenendo altresi' conto del grado di differenziazione dei giudizi espressi dalle PO nei confronti dei propri collaboratori, predispone le schede delle PO per gli anni 2022 e 2023 come da schede allegate **(All. 2 A e B)**, che saranno trasmesse al Sindaco per la loro definitiva approvazione.

Il Nucleo di valutazione evidenzia la necessità di riprogrammare tempestivamente in corso d'anno, ogni qualvolta ve ne sia necessità, anche per cause esogene, in coerenza con il reale andamento dell'attività.

Il punteggio ottenuto deve essere correlato secondo le fasce di premialità definite nel sistema di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

propone

la modalità di erogazione del premio di risultato convenendo che:

a) *Un punteggio inferiore a **70%** non determina erogazione del premio di risultato;*
b) *Un punteggio uguale o superiore a **95%** determina l'erogazione de **100%** della indennità di risultato;*

c) *Un punteggio compreso tra **70%** e **94,99%** determina una diretta proporzionalità con il monte premi individuale*

d) *il premio va ulteriormente rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.*

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo, le graduatorie di merito:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE anno 2022 :

VALUTAZIONE FINALE	N. TOT. PO 7 (di cui in avvicendamento)
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 69,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 94,99%	3
≥95%	4

POSIZIONI ORGANIZZATIVE anno 2023 :

VALUTAZIONE FINALE	N. TOT. PO 6
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 60% E 69,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 70% E 79,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 80% E 89,99%	0
VALUTAZIONI COMPRESE TRA 90% E 94,99%	2
≥95%	4

3. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione corruzione e trasparenza

Il NIV verifica l'avvenuta pubblicazione e la completezza del Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2022_2024 e 2023_2025. Verifica inoltre lo stato degli adempimenti previsti dalle leggi vigenti in materia di Trasparenza, nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione, richiedendo la tempestiva pubblicazione dei documenti ancora mancanti nelle apposite sezioni di Amministrazione Trasparente.

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. Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione del comune di MILLESIMO riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. a, d. lgs. n. 150/2009.

OGGETTI DI ANALISI	FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
Sistema di misurazione e valutazione delle performance – confronto sindacale prima dell'approvazione, validazione e pesatura degli obiettivi, pesatura dei comportamenti organizzativi, illustrazione degli obiettivi assegnati, monitoraggio intermedio, consegna delle schede di valutazione, valutazione del Segretario Generale	Da aggiornare
Piano delle performance / Piano degli obiettivi / Piano esecutivo di gestione approvato in GC e coerente con il DUP e con il PTPCT	Buono in relazione alla ridotta dimensione organizzativa dell'Ente
Relazione al Piano delle performance	Buono
Piano triennale della prevenzione corruzione e trasparenza	buono
Formazione relativa al PTPCT	migliorabile
Rilevazione del gradimento dei servizi	Migliorabile

Opportunità di miglioramento

Sulla base dell'analisi della documentazione ricevuta, il NdV richiede all'Ente di valutare l'attuazione delle seguenti opportunità di miglioramento relativo alla compliance dell'ente e per l'efficacia del complessivo Ciclo di Gestione delle Performance:

Implementazione di strumenti utili alla misurazione della qualità percepita, anche in base alle disposizioni previste dal D.Lgs. 74/2017 .

5. Proposta nuovo SMVP e Parere

Il NV , propone un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione Performance , aggiornato anche ai sensi dell'articolo 6 del DM PA 19 ottobre 2020 sul Lavoro Agile , della Delibera ANAC 177/2020 e della Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" , di cui esprime parere vincolante (All. 4) dall'anno 2024.

Considerato che l'art. 7 comma 1 del Dlgs. 150/09 prevede che:

"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"

Verificato che il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" proposto, sia coerente con:

Parametri contenuti nel SMVP	SI	NO
Norme di principio espresse dal Dlgs. 150/2009 e ss.ii	x	
Accertamento della violazione del Codice di Comportamento dell'Ente che incida negativamente sulla valutazione della performance, a prescindere dal livello di raggiungimento degli altri risultati, ai sensi dell'articolo 8 della delibera ANAC n. 177/2020	x	
Previsione di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi da svolgersi in modalità agile come previsto dall'art. 263 del DL n. 34/2020 convertito dalla legge di conversione n. 77/2020	x	
Rafforzamento dei metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e comportamenti organizzativi specifici per il lavoro agile, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del DM PA 19 ottobre 2020	x	
Valutazione, per i Segretari Generali, della sovraintendenza e coordinamento ai sensi del CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17.12.2020	x	
Valorizzazione delle forme di *valutazione a 360°* (pe autovalutazione, valutazione dal basso, valutazione fra pari, valutazione stakeholder esterni, valutazione collegiale...)	x	
Indicazioni relative all'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023	x	
CCNL Funzioni locali 16.12.2022 con particolare riferimento ai nuovi Profili professionali ed Elevate Qualificazioni	x	
Decreto Ministeriale del 25 luglio 2023 di aggiornamento dei principi contabili	x	
Art. 6 c. 1 del DL 80 convertito in L.113/2021 Piano integrato di attività e organizzazione	x	
Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"	x	
Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"	x	

esprime parere vincolante

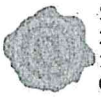
positivo ai principi contenuti nel "Sistema di valutazione e misurazione delle performance" in corso di approvazione dalla Giunta Comunale del comune di MILLESIMO.

dispone

di pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente il nuovo SMVP.

Si richiede alla delegazione trattante, parte pubblica, di predisporre la piattaforma di accordo per la contrattazione decentrata sui criteri di ricaduta della metodologia sulla produttività.

Il Nucleo di Valutazione



Simona Schiavi

Allegato 1 A e B: Relazioni sulla performance anni 2022 e 2023
Allegato 2 A e B: Scheda di Valutazione PO 2022 e 2023
Allegato 3 A e B : Consuntivo obiettivi 2022 e 2023
Allegato 4 : Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione Performance