

NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di Carbonara al Ticino (PV)
Provincia di Pavia

*Alla c.a. del Sindaco,
Del Segretario Comunale,
Dei titolari di Posizione Organizzativa*

Verbale n° 01/2021

Nel giorno 27/09/2021 presso il Palazzo Comunale si è riunito il Nucleo di Valutazione in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. Referto conclusivo anno 2020 performance organizzativa

Il Nucleo di Valutazione

PREMESSO CHE

- l'art 7 del Dlgs 150/09 comma 1 stabilisce che le e amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l'art. 10 del Dlgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;
- la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- l'art. 9 comma 2 del Dlgs 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi
- l'art. 2094 del Codice Civile prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;

PRESO ATTO

- della graduatoria formulata dalle Posizioni Organizzative, sulla base della valutazione del livello di performance individuale dei collaboratori, in linea con i criteri di differenziazione e valorizzazione del merito;
- della relazione predisposta mediante la consuntivazione degli indici/indicatori contenuti nel Piano delle Performance;
- che i dati attesi negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalla Relazione delle Performance evidenziano la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

AUTORIZZA

le Posizioni Organizzative a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, fatto salvo il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 265/01, come modificato dal Dlgs, 150/09 ed in particolare:

- la pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- le comunicazioni all'ARAN ai sensi del comma 5.

Il Nucleo di Valutazione

MARCONE Alessandra



NUCLEO DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CARONARA AL TICINO
Provincia di Pavia

Alla cortese attenzione
del Sindaco
Sede

Verbale n° 2/2021

Nel giorno 27 Settembre 2021 alle ore 10.00 il NdV si è riunito in seduta, presso i locali comunali, sul seguente ordine del giorno:

1. proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2020

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;

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/Posizioni Organizzative 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):

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

VISTO l'art. 10 comma 3 Dlgs 33/2013

3. Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

VISTO l'art. 44 Dlgs 33/2013 - Compiti degli organismi indipendenti di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 10 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei Dirigenti/Posizioni Organizzative dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

procede

alle valutazioni dando atto che:

- Le Posizioni organizzative hanno fornito un report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da Piano delle Performance come riepilogato nell'allegato 1. A tal proposito è bene evidenziare che nonostante le difficoltà incontrate dall'Ente, a causa della pandemia, gli obiettivi, pur assegnati formalmente in maniera tardiva, ma di fatto perseguiti con costanza e dedizione durante l'anno, sono stati pienamente raggiunti; accanto a questi anche altri obiettivi che sono rimasti informali, ma che sono stati indispensabili alla gestione dello stato emergenziale sono stati prontamente e positivamente realizzati, pur non costituendo oggetto diretto di valutazione. La gestione della pandemia nel comune di Carbonara al Ticino ha necessitato l'implementazione di attività straordinarie nella natura e nella modalità di erogazione che hanno dimostrato la capacità dell'Ente di reagire in modo innovativo, efficace e di rappresentare un punto di riferimento fondamentale per la comunità. Anche per questo il NdV esprime il suo più sincero e commosso plauso all'operato svolto dai collaboratori del Comune, dal Segretario Comunale, del Sindaco e dagli Amministratori tutti;
- le Posizioni Organizzative, hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, conformi ai principi di differenziazione di giudizi e di valorizzazione del merito;
- per ogni Posizione Organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Generale;
- nella valutazione dei comportamenti organizzativi delle Posizioni Organizzative si è tenuto conto dei controlli successivi di regolarità amministrativa ai sensi del Regolamento del Sistema dei Controlli interni vigente;
- la verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del Dlgs. 33/2013 è al momento oggetto di definizione e pertanto potrà essere oggetto di verifica soltanto allo scadere di tale termine;
- a corredo e completamento della valutazione degli Apicali in merito alla esercitata responsabilità dirigenziali nell'applicazione delle norme in essere, si è preso atto delle azioni prodotte, come riepilogate nell'allegato documento, verificandone la corretta applicazione in termini di rispetto dei tempi e qualità dei risultati;

Dalla sintesi delle informazioni raccolte si predispongono la valutazione delle Posizioni Organizzative per l'anno 2020 come da schede allegate, che sono trasmesse al Sindaco per la loro definitiva approvazione.

Si invitano

Le Posizioni Organizzative a predisporre e pubblicare sul sito istituzionale la Relazione delle Performance come previsto nell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Nucleo di Valutazione

MARCONI Alessandra



allegato 1 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

NUCLEO DI VALUTAZIONE
COMUNE DI CARBONARA AL TICINO
Provincia di Pavia

Alla cortese attenzione
Del Sindaco
del Segretario Comunale
delle Posizioni Organizzative

Verbale n° 03/2021

Nel giorno 27 Settembre 2021, in sede esterna al Palazzo Comunale, si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. Validazione della Relazione sulla Performance 2020

Il Nucleo di Valutazione

- **Visti** i principi indicati dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009;
- **Considerato** che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance;
- **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);
- **Presa visione** della "Relazione sulla performance 2020" adottata con Delibera di GC n° 80 del 23 Settembre 2021;
- **Considerato** che l'operato del Nucleo di Valutazione è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità;
- **Considerato** che del Nucleo di Valutazione 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; in tale fase il Nucleo di Valutazione ha utilizzato anche la diretta interlocuzione con l'amministrazione e con le Posizioni Organizzative per acquisire le informazioni necessarie;

VALIDA

- la "Relazione sulla Performance 2020" del comune di Carbonara al Ticino. A tal proposito è bene evidenziare che nonostante le difficoltà incontrate dall'Ente, a causa della pandemia, gli obiettivi, pur assegnati formalmente in maniera tardiva, ma di fatto perseguiti con costanza e dedizione durante

l'anno, sono stati pienamente raggiunti; accanto a questi anche altri obiettivi che sono rimasti informali, ma che sono stati indispensabili alla gestione dello stato emergenziale sono stati prontamente e positivamente realizzati, pur non costituendo oggetto diretto di valutazione. La gestione della pandemia nel comune di Luisago ha necessitato l'implementazione di attività straordinarie nella natura e nella modalità di erogazione che hanno dimostrato la capacità dell'Ente di reagire in modo innovativo, efficace e di rappresentare un punto di riferimento fondamentale per la comunità. Anche per questo il NdV esprime il suo più sincero e commosso plauso all'operato svolto dai collaboratori del Comune, dal Segretario Comunale, del Sindaco e dagli Amministratori tutti;

DISPONE

che la Relazione sulle Performance 2020 venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

Il Nucleo di Valutazione

MARCONE Alessandra



NUCLEO DI VALUTAZIONE
Comune di Carbonara al Ticino
Provincia di Pavia

Alla c.a. del Sindaco
e pc
alla c.a. del Segretario Comunale
e
alla c.a. dei titolari di Posizione Organizzativa

Verbale n° 4/2021

Nel giorno 27 Settembre 2021, in sede esterna al palazzo comunale, il NdV si è riunito in seduta sul seguente ordine del giorno:

1. Validazione e pesatura Piano delle Performance 2021

Il Nucleo di Valutazione, verifica che il Piano delle Performance 2019, desunto dagli strumenti di programmazione dell'Ente e adottato con Delibera GC n. 37 del 27 maggio 2021 sia coerente:

- con quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del Dlgs. 150/09 e s.m.i., ovvero adeguato alla corretta applicazione del ciclo di gestione della performance articolata nelle seguenti fasi
 - "a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."*
- con i criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione di obiettivi ovvero
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe (banchmarking);*
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*
- con quanto previsto dall'art. 9 del Dlgs 150/09 commi 1 e 2 ovvero *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale";*
- con quanto previsto dalla vigente normativa in materia di prevenzione corruzione e Trasparenza, in particolare con quanto disposto dalla deliberazione N. 831/2016 ANAC, e che valuta la coerenza tra gli obiettivi strategici del Dup e quelli gestionali del Peg-Performance con il PTPCT dell'Ente.
- con quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lettera a) del CCNL del 20.05.2018 ovvero *"Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:*

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale”.
- (.....);.

In tal senso il Nucleo procede, secondo il “Sistema di misurazione e valutazione della Performance” regolarmente adottato dall’Ente, alla validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo, ai fini della valutazione della performance organizzativa dell’Ente.

Il Nucleo nell’attestare che tali obiettivi sono gli unici su cui, a seguito di certificazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della produttività.

La pesatura della rilevanza degli obiettivi è stata effettuata in ragione dei seguenti criteri:

- Strategicità: importanza politica
- Complessità: interfunzionalità/ grado di realizzabilità
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder
- Economicità: efficienza economica

Si rammenta che, nel predisporre il Fondo Incentivante, si dovrà tener conto che l’inserimento di eventuali somme variabili, ai sensi dell’art. 67 commi 4 e 5 lettera b) , siano:

1. destinate effettivamente al finanziamento della produttività, ovvero correlate al conseguimento di obiettivi dell’ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione;
2. accertate nelle disponibilità di bilancio da parte del collegio dei revisori.

Il Nucleo di Valutazione

Alessandra MARCONE



Allegata validazione e pesatura Piano delle Performance 2021

budget di comune	
valore punto	0,00
Raggiungimento Obiettivo	0,00%

campi a cura del responsabile										can
SETTORE	DESCRIZIONE OBIETTIVO	TIPO	VALORE ATTESO - CAMPO OBBLIGATORIO -	UNITA' OPERATIVE COINVOLTE	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO PUNTO	PESO DELL'OBIETTIVO
				24,00					3675	975
ECONOMICO FINANZIARIO	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI ASSEGNATI -	P	Rispetto delle fasi e dei tempi	1	A	A	M	A	225	225
ECONOMICO FINANZIARIO	APPLICAZIONE DELLE NORME IN TEMA DI TRASPARENZA (DLGS 33/2013), LEGALITA' E ANTICORRUZIONE (INTERSETTORIALE)	S	VEDI DETTAGLIO SCHEDA OBJ	6	A	M	A	M	900	150
POLIZIA LOCALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI ASSEGNATI -	P	Rispetto delle fasi e dei tempi	1	A	M	M	A	150	150
POLIZIA LOCALE	APPLICAZIONE DELLE NORME IN TEMA DI TRASPARENZA (DLGS 33/2013), LEGALITA' E ANTICORRUZIONE (INTERSETTORIALE)	S	VEDI DETTAGLIO SCHEDA OBJ	6	A	M	A	M	900	150
AMMIN./DEM./TECN	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ISTITUZIONALI ASSEGNATI -	P	Rispetto delle fasi e dei tempi	4	A	M	A	M	600	150
AMMIN./DEM./TECN	APPLICAZIONE DELLE NORME IN TEMA DI TRASPARENZA (DLGS 33/2013), LEGALITA' E ANTICORRUZIONE (INTERSETTORIALE)	S	VEDI DETTAGLIO SCHEDA OBJ	6	A	M	A	M	900	150