Unione di Comuni Lombarda Prima Collina

Canneto Pavese – Castana – Montescano
PROVINCIA DI PV

NUCLEO DI VALUTAZIONE COSTITUITO IN FORMA ASSOCIATA PRESSO L'UNIONE DI COMUNI LOMBARDA PRIMA COLLINA

VERBALE/RELAZIONE n. 2 del 26 giugno 2018

Il giorno 26/06/ 2018 alle ore 19:00 nella sede dell'Unione presso il Comune di Canneto Pavese si è riunito il nucleo di valutazione dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina, costituita dai comuni di Canneto Pavese, Castana e Montescano e che gestisce in maniera associata tutti i servizi e tutte le funzioni per conto dei tre comuni, composto da

- Dr. Esposito Giuseppe, segretario dell'Unione, presidente;
- Dr.ssa Carotenuto Rita, segretaria comunale, componente esperto in materia;
- Dr.ssa Polizzi Concettina, segretaria comunale, componente esperto in materia;

come da deliberazione di Giunta dell'Unione nr. 35 del 12.12.2016.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Richiama previamente:
- Il D.L.vo 27.10.2009 n. 150, che ha apportato rilevanti innovazioni all'organizzazione del lavoro pubblico, modificando e rivedendo ampiamente il D.Lgs. 165/2001 e introducendo istituti innovativi orientati al miglioramento dell'efficienza e della produttività della macchina lavorativa ed alla trasparenza, quest'ultima da intendere in termini di accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione;
- il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Unione, approvato con atto di Giunta n. 55 del 30/12/2015, in adeguamento alla nuova normativa e al passaggio di tutto il personale in Unione;
- il Regolamento sulla misurazione e la valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 35 del 12/12/2016.

Rileva che detto ultimo Regolamento adotta un sistema di valutazione e misurazione della performance distinto in "performance organizzativa" e "performance individuale" La metodologia in questione, infatti, si riferisce sia all'ente nel suo complesso, sia alle aree/settori in cui esso si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono.
Più specificamente la metodologia in questione:

a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi elencati nel PEG o documento similare;
b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti in relazione a quelle richieste al valutato;
c) valuta, per i responsabili di posizione organizzativa, specifici comportamenti organizzativi posti in essere nel quadro dell'impiego delle risorse umane messe a disposizione, tenendo conto, tra l'altro, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna ed esterna.
In altri termini, il sistema di valutazione della **performance organizzativa**, concernente quanto viene recato nell'art. 6 del detto Regolamento, viene tradotto nel Piano degli obiettivi e/o nel PEG e atti che ne conseguono.
La misurazione della **performance individuale** dei responsabili di servizio/posizioni organizzative, è invece collegata:
-alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
-alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il Nucleo di valutazione prende atto altresì che il regolamento relativo alla misurazione e la valutazione della performance reca in allegato le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato.
In base al regolamento approvato, il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance viene verificato mediante appositi report compilati dai Responsabili e analizzati in un colloquio con il Nucleo di Valutazione.
Si da atto che le schede di valutazione autocompilate sono state discusse del Presidente del Nucleo in apposito colloquio con i responsabili dei servizi.
La performance organizzativa viene valutata dal Nucleo di Valutazione facendo riferimento ad ogni elemento di giudizio in suo possesso e/o rilevazioni di soddisfazione dell'utenza, e tenendo conto dei risultati del controllo di regolarità amministrativa e dei risultati delle verifiche dei controlli interni.

Il nucleo di valutazione osserva, in premessa, che i Comuni di Canneto Pavese (PV), Castana (PV) e Montescano (PV) svolgono, fin dal 21 settembre 2001, l'esercizio associato di funzioni e servizi attraverso l'Unione di Comuni Prima Collina (PV).
Con deliberazione del Consiglio dell'Unione 28 giugno 2010, n. 15 è stato approvato il nuovo statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina.
Con deliberazioni di Consiglio 30 ottobre 2015, n. 25, del Comune di Canneto Pavese, 29 ottobre 2015, n. 23, del Comune di Castana e 29 ottobre 2015, n. 35, del Comune di Montescano sono state, da ultimo, approvate le modifiche allo statuto dell'Unione di Comuni Lombarda Prima Collina, nel suo complesso mentre con deliberazione dell'Assemblea dell'Unione 30 ottobre 2015, n. 20, sono state definitivamente approvate modifiche al nuovo statuto dell'Unione di comuni lombarda Prima Collina.
L'art. 6 dello Statuto, al primo comma, stabilisce come "Il trasferimento delle competenze, ivi comprese quelle di cui al precedente art. 5, deliberato dai comuni si perfezionerà mediante una deliberazione da parte del Consiglio dell'Unione e dalla quale, anche con rinvio alle eventuali soluzioni transitorie previste dagli atti comunali, emergano le condizioni organizzative e finanziarie idonee per evitare che nella successione della titolarità dei rapporti possa determinarsi ogni forma di pregiudizio alla continuità delle

prestazioni e/o dei servizi che ne derivano. La deliberazione dei Consigli comunali di trasferimento delle competenze all'Unione contiene l'individuazione dei beni mobili e immobili e del personale che s'intendono attribuire all'Unione per l'esercizio associato della funzione".
Con la deliberazione dell'Assemblea dell'Unione 21 dicembre 2015, n. 27, è stato definitivamente approvato il trasferimento dei servizi e della dotazione organica all'Unione di comuni lombarda Prima Collina.
Al 1° gennaio 2016 pertanto i comuni non avevano più dipendenti in quanto gli stessi sono stati trasferiti all'Unione.
Con la deliberazione di Giunta dell'Unione n. 35 del 12 dicembre 2016 è stato approvato il regolamento per la misurazione, valutazione e gestione della performance dell'Unione.
Nel 2017 è stato reintegrato un dipendente nel comune di Castana e lo stesso è stato trasferito in Unione a far data dal 01/01/2018.

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI 2017:

Il Nucleo valuta le condizioni dell'Ente nel suo complesso ritenendo che sia obiettivo lo sforzo mostrato per garantire un sistema di assegnazione di obiettivi e di valutazione soddisfacente pur se, essendo un ente di modeste dimensioni, non è tenuto in base alla legge alla predisposizione del PEG.

Vengono analizzate le schede di autovalutazione predisposte dai responsabili dei servizi corredate da relazioni descrittive dell'attività svolta. Non può non rilevarsi che i responsabili svolgono le rispettive funzioni in maniera associata per l'Unione pur restando in capo ai comuni diversi adempimenti cui sono comunque tenuti. Restano, in particolare, adempimenti quali la predisposizione di bilanci, consuntivi e analisi statistiche da predisporre non solo per l'Unione ma anche per i comuni, avvisi relativi ai tributi da predisporre in capo ai comuni per impossibilità di allineamento codici ISTAT etc... Inoltre vista la ridotta numerosità del personale in servizio e la necessità di assicurare comunque la presenza sulle tre strutture comunali, sovente il personale responsabile di servizio si trova a espletare compiti ulteriori anche non inerenti il proprio settore (certificazioni anagrafiche, statistiche etc...).
Il NdV, quindi verifica le relazioni presentate dai Responsabili di Settore sullo stato finale di attuazione del Piano performance-P.E.G. in ordine agli obiettivi e agli indicatori assegnati, accertando che gli obiettivi sono stati raggiunti con risultati decisamente pregevoli.
Come previsto dall'art. 22, del Regolamento per la misurazione e valutazione della performance il NdV procede alla compilazione delle schede di valutazione delle P.O. per l'anno 2017, assegnando i punteggi che determineranno i compensi dell'indennità di risultato. Incarica, quindi, il Presidente di consegnare ai Responsabili di settore le schede riportanti la valutazione individuale.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai responsabili conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2017 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente e allegate al verbale del Nucleo di Valutazione predisposto in data odierna.

	A1 - Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di diretta responsabilità	A2 - Gestione delle risorse finanziarie assegnate	A3 - Qualità degli obiettivi raggiunti	B1 - Capacità di programmazione, organizzazione e controllo	B2 - Spirito di iniziativa e capacità di gestione e di innovazione	B3 - Capacità di formazione e di motivazione del personale	B4 - Capacità di relazione all'interno e all'esterno dell'Ente	B5 - Capacità di valutazione dei propri collaboratori	TOTALE
Settore finanziario Casella Maria Rosa	50	4	3	10	11	3	8	4	93
Settore amministrativo Colombi Sandra	50	4	3	10	8	3	8	6	92
Settore tributi Vanzo Roberta	50	4	3	10	10	3	8	4	92
Settore territorio Daniele Sclavi	50	5	3	11	8	3	8	6	94

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione dell'Unione, relativo all'anno 2017, rappresenta un Sistema congruo.

Il processo valutativo si è svolto con regolarità. I vari soggetti del Sistema hanno collaborato attivamente al corretto funzionamento di esso. In atto le fasi operative sono pienamente rispettate.

Più complessivamente, questo nucleo di valutazione associato ritiene che il sistema valutativo della performance, realizzi, ad ora, gli obiettivi richiesti e determini, nell'Organizzazione, una buona attenzione al processo valutativo. Sono ovviamente possibili sempre miglioramenti e, proprio per quanto riguarda il cambiamento auspicabile nel Sistema (nelle sue regole e/o nella sua attuazione) si ritiene utile evidenziare quanto segue:

- **Risultati gestionali**

Per questa parte il Sistema presenta allo stato attuale un'idonea rispondenza alle esigenze, anche se occorre migliorare gli indicatori.

- **Formulazione Obiettivi**

Questo profilo deve essere sempre gestito con la massima attenzione, specie nei processi operativi, per la sua applicazione.
È sempre importante una costante ed elevatissima cura sulla definizione degli obiettivi in modo che essi siano adeguatamente "performanti".

Inoltre, nelle prassi è necessario che:
- i valutandi, prestino costante massima attenzione alla puntuale indicazione, per ciascun obiettivo individuato, di congrue azioni realizzative e di indicatori precisi che consentano la successiva (e quanto più possibile oggettiva) misurazione dell'attuazione:
- ove si adottino obiettivi trasversali, essi evidenzino, con estrema chiarezza, sin dalla prima fase di formulazione, l'apporto auspicato rispetto al singolo partecipante.

• **Processo di rendicontazione**

Su questo profilo il Nucleo di valutazione sensibilizza in ordine all'applicazione congrua del Sistema relativamente alla rendicontazione. E' necessario che sia i valutandi prestino la massima attenzione nel contribuire alla fase di istruttoria valutativa del Nucleo.

• **Trasparenza**

La "rivoluzione" determinata dalla novella normativa del 2016 in ordine al D. lgs. 33/2013 induce a prestare massima attenzione ai profili di Trasparenza. Moltissimo è stato fatto dall'Unione e dai Comuni aderenti. In ordine alla Trasparenza, il Nucleo ritiene possibile ulteriori traguardi di trasparenza, anche solo valorizzando informazioni e prassi in atto, del Sistema di Valutazione.

• **Contributo informativo in ordine agli Stakeholder**

Il Nucleo sa che il Sistema vigente prende in considerazione, spesso in modo indiretto, taluni degli stakeholder (qui considerando, in specifico, i soggetti su cui si realizza un impatto della performance dei valutandi). Questo ambito, tuttavia, è, per le Organizzazioni pubbliche, un campo sempre migliorabile e lo è anche per l'Unione e i Comuni aderenti, nonostante l'attenzione già posta finora. A questo proposito si consiglia, nel corso dei prossimi anni, che il Sistema sia perfezionato in ordine alla lettura, sempre più approfondita, della percezione di quanti più possibili "portatori di interesse".
I miglioramenti apportabili possono essere molteplici, a volte si tratta solo di incorporare meglio in obiettivi, (come indicatori di realizzazione di essi) profili di gradimento degli stakeholder, a volte può essere utile rendere più facilmente disponibili al Nucleo informazioni già presenti nelle Organizzazioni. In prospettiva potrebbero essere parametri di comportamento organizzativo.

Il nucleo, tutto ciò premesso, valida il funzionamento del sistema di valutazione nonché quello relativo alla trasparenza ed integrità previsto dal Dlgs n.150/2009.

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un *"documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)"*. Il documento dovrà essere pubblicato

nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione.
L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance.

Visti i principi indicati dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e le linee-guida indicate nelle delibere CiVIT n. 4/2012, n. 5/2012;
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);

Pur considerando che il regolamento adottato prevede che la Relazione sulla performance viene elaborata dal Nucleo di valutazione e sottoposta per l'approvazione alla Giunta, entro i termini di approvazione del rendiconto di gestione, in realtà la relazione è stata predisposta dal segretario con l'ausilio dei responsabili dei servizi.
Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c), d.lgs. n. 150/2009 la validerà e ne assicurerà la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
La Giunta Comunale la approverà, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), D.lgs. N. 150/2009.

Presa visione della "Relazione sulla performance 2017", il NdV 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 NdV ha utilizzato anche la diretta interlocuzione con l'amministrazione e con le Posizioni Organizzative per acquisire le informazioni necessarie.

Il Nucleo VALIDA la "Relazione sulla Performance 2017", trasmette il documento di attestazione predisposto unitamente al presente verbale alla Giunta per l'approvazione della relazione e DISPONE che la Relazione sulle Performance 2017, una volta approvata, 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, pur consapevole delle difficoltà, invita l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e a provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati, ricordando che gli

obiettivi di performance devono essere formulati coerentemente a quanto definito negli obiettivi operativi definiti nel Documento Unico di Programmazione dell'ente.
De che è verbale che si compone di n. 7 pagine fino alla presente.

Letto, approvato e sottoscritto

Canneto Pavese, 26/06/2018

Allegati:

- Documento di validazione relazione performance 2017.
- Relazione Performance 2017.
- N. 4 schede di valutazione.
- Carte di lavoro.

Il presente verbale verrà trasmesso al Presidente dell'Unione per il tramite del segretario.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il segretario comunale Dott. Giuseppe Esposito

I componenti esterni Dr.ssa Rita Carotenuto

Dr.ssa Concettina Polizzi