

Comune di Magnano
(Provincia di Biella)

Alla c.a. dei
titolari Posizione
Organizzativa e Organo di
Revisione Contabile
-Sede-

Verbale n. 1/2021 del giorno 24 Maggio 2021

Alle ore 18,00 presso la sede dell'Ente il segretario di concerto con la Giunta Comunale ha affrontato il seguente Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2020**
- 2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2020**
- 3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

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

Visto e richiamato il Sistema di valutazione;

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 del Segretario e della Giunta Comunale è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

1) Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2020

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 che attesta i seguenti dati:
 - Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Segretario organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	descrizione		
Valore atteso		Valore realizzato	
Eventuali altri indicatori			

2. Per le posizioni organizzative si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Comunale dell'Ente.

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 si procede alla validazione della **Relazione sulla performance** ed alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano.

Si attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi.

2) Valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa anno 2020

A seguito della validazione della Relazione da parte del segretario si procede alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore a seguito del confronto tra le considerazioni espresse dal Sindaco e del Segretario C.le in carica per il 2020 Dott.ssa Giovanna Maria Mirabella.

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

VALUTAZIONE FINALE	N °
< 70 %	0
70,01 – 89,99%	0
≥ 90%	2

Non si è ancora proceduto alla erogazione dell'indennità di risultato

3) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

L'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta, 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.

E' stata attuata l'adeguamento al CCNL 21.5.2018 in materia di Posizione Organizzative.

4) Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Si procederà 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.