

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 (Allegato n.1 Relazione sul Piano della performance 2020) che attesta i seguenti dati:
 - Obiettivi assegnati alle posizioni organizzative e al Segretario C.le organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	descrizione		
Valore atteso		Valore realizzato	
Eventuali altri indicatori			

2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Sindaco e del Segretario Comunale/ Generale dell'Ente.

Il NV 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 2020).**

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.

Il Nucleo di Valutazione, prima di procedere alla valutazione della performance, dà atto che il 2020 è stato un anno "eccezionale" per gli effetti della pandemia da Covid-19 che ha comportato la penalizzazione di alcuni servizi, come i servizi educativi, costretti a continue chiusure e riaperture, altri servizi sono stati interessati da misure straordinarie, come la sospensione dei termini o il blocco delle cartelle per il servizio tributi; altri ancora, come il servizio risorse umane, hanno dovuto rivedere integralmente l'organizzazione del lavoro introducendo il Lavoro Agile o Smart Working. Il Servizio di Polizia Locale ed i Servizi Sociali sono stati

impegnati in prima linea, i primi per i controlli sul rispetto delle regole anti-contagio nel territorio, i secondi per il sostegno alla popolazione, in particolare a quelle fasce più fragili che hanno risentito maggiormente delle conseguenze dell'emergenza sanitaria (si pensi all'attività di erogazione dei buoni spesa, alla gestione del servizio di consegna della spesa a domicilio etc.). Questa situazione "eccezionale" ha reso necessario un ripensamento ed il conseguente adattamento delle modalità di erogazione dei servizi alle mutate esigenze della cittadinanza, richiedendo uno "sforzo corale" all'intero Ente

Si può ad ogni modo affermare che la struttura ha egregiamente risposto alle nuove esigenze organizzative, telematiche ed operative che l'emergenza epidemiologica ha comportato, attivando peraltro modalità operative di svolgimento agile del lavoro, l'accesso agli uffici solo su appuntamento e lo sviluppo della presentazione pratiche mediante piattaforme on line, che hanno innovato sostanzialmente l'operatività dell'Ente.

Tutto ciò premesso il **NV valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano (come da allegato 2)

IL NV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2020 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. Il NV verificherà tale adempimento.

IL NV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNLL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi (**Come da allegato 3**)

IL NV svolgerà con prossimo verbale i propri accertamenti in merito al principio della Trasparenza, in ottemperanza alle scadenze definite da ANAC.

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2020

Il NV 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, il NV ha proceduto alla valutazione delle PO attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione. (**Allegato n.4 Schede di Valutazione delle PO.**) La valutazione allegata è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

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

VALUTAZIONE FINALE	n.
< 80%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	3
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	3
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0
≥95%	0

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

L'Ente nel corso dell'anno si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.V. 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.

Nel corso dell'anno 2019 è stato approvato un nuovo sistema di valutazione della performance che è stato illustrato alle P.O.

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 anno, si è data ad ogni passaggio.

La tardiva predisposizione e approvazione del documento è da attribuire in gran parte alla forte difficoltà incontrata dal Comune di Rivolta d'Adda, così come in generale da tutti gli Enti Locali, nel conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi e la pandemia.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il NV, verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Posizione Organizzativa. Si evidenzia, stante la pandemia in corso, la tardiva approvazione degli stessi.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle PO: contestualmente alla fase precedente, il NV 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, il NV non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il NV 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.
- Valutazione conclusiva: il NV ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO.

Il funzionamento e i contenuti del nuovo sistema di valutazione sono stati proposti dal NV che li ha direttamente illustrati e condivisi con i responsabili dei servizi che ne sono stati parte attiva; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali, il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei dipendenti.

4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di valutazione propone all'amministrazione e alle PO di migliorare il processo di programmazione, in particolare, la misurabilità degli obiettivi andando a rilevare i processi di lavoro svolti all'interno dell'Ente. Sarà quindi necessario definire i costi per ogni servizio erogato con specificità dei costi del personale sostenuti per ogni servizio al fine di armonizzare il contenuto del Piano della Performance al Controllo di Gestione e per definire così come previsto dalla normativa di approvare contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione il Piano Performance, anche al fine di dimostrare l'efficacia e l'efficienza dei servizi svolti presso l'Ente o tramite la gestione associata delle funzioni. In tal modo, il NV potrà verificare il grado di raggiungimento degli stessi in maniera più puntuale.

Il NV invita l'Amministrazione per il futuro a definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti anche in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 74/2017, avviando indagini di soddisfazione dell'utente in riferimento ai processi/servizi e migliorando il confronto nella definizione degli obiettivi strategici. Prevedendo inoltre indicatori di efficacia ed efficienza collegati a ciascun obiettivo. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

Dispone che il presente verbale venga pubblicato, fatto salvo omissione di dati e informazioni che possano avere riflesso sulla privacy degli interessati, sul sito istituzionale, per assicurarne la visibilità.

Allegati al verbale

allegato 1 : report Piano Performance 2020

allegato 2: valutazione obiettivi 2020

allegato 3 : attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

allegato 4 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative

allegato 5 : atti propedeutici alla valutazione

Il Nucleo di Valutazione

Presidente

Componente

Dott. Gianpaolo Ario

Dott.ssa Nunzia Francesca Tavella

