

NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Al Presidente
Al Presidente delegazione
trattante
All' Organo di Revisione
Contabile**

Il giorno 06 GIUGNO 2021, alle ore 15.00, in forma di videoconferenza, si è riunito il Nucleo di Valutazione del Parco dei Colli di Bergamo, nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 17.02.2020, e determinazione 18/78 del 10.05.2021 che risulta così composto:

- | | |
|---------------------------------|------------|
| ➤ Rag. Cinzia Locatelli | COMPONENTE |
| ➤ Dr.ssa Elena Carminati | COMPONENTE |

Ordine del giorno:

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2020
2. Valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa anno 2020
3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Il Nucleo Indipendente 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;

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 e s.m.i.,

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il vigente Regolamento dell'area delle posizioni organizzative ai sensi degli artt. 13 e seguenti ccnl “funzioni locali” del 21/05/2018;

Visto e richiamato il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente;

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 NIV si 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 (Relazione sul Piano della performance 2020).
2. Per la posizione organizzativa si sono raccolte le valutazioni del Direttore.

IL NIV 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. **(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.

Tutto ciò premesso il **NIV valida la Relazione sulla performance** e valuta il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano.

IL NIV 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 NIV** verificherà tale adempimento.

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

IL NIV ha svolto i propri accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dai riferimenti normativi in merito al principio della Trasparenza e il Piano della Trasparenza adottato dall'Ente.

2. Valutazione del titolare di Posizione Organizzativa anno 2020

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla visione e alla presa d'atto delle valutazioni dei responsabili di Servizio così come previsto nel vigente Regolamento dell'area delle posizioni organizzative ai sensi degli artt. 13 e seguenti ccnl "funzioni locali" del 21/05/2018 adottato dal Consiglio di Gestione con deliberazione n. 36 del 02.07.2019, approvato con parere favorevole dalla Comunità del Parco con deliberazione n. 12 del 26.09.2019, definitivamente approvato dal Consiglio di Gestione con deliberazione n. 64 del 18.12.2019.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

L'Ente si è dotato di un Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Consiglio di gestione n. 09 del 02.04.2020 adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione è stata adottata con delibera di Consiglio di Gestione n. 52 del 02.07.2014 è (approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance"). Tale tipologia adottata dall'Ente è stata introdotta come previsto.

Il sistema di valutazione di risultati e di performance è poi stato integrato a seguito dell'approvazione del Regolamento dell'area delle posizioni organizzative ai sensi degli artt. 13 e seguenti ccnl "funzioni locali" del 21/05/2018 relativamente alle posizioni organizzative relative alle n. 3 Aree, come indicato dalla deliberazione n. 75 del 31.12.2019, di seguito descritte:

- POSIZIONE 1: Servizi Tutela Ambientale e del Verde – Educazione Ambientale – Protezione Civile Sezione antincendio Boschivo
- POSIZIONE 2: Servizi Finanziario – Segreteria Generale – Organi Istituzionali – Servizi Generali
- POSIZIONE 3: Servizi Urbanistico – Idrico Integrato – Vigilanza e faunistico

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, nonché del rispetto degli artt.37 c.2 CCNL 22.1.2004 e art. 15, c.4 CCNL 1.4.99.

Il funzionamento e i contenuti del sistema di valutazione sono stati proposti dal N.I.V. che li ha direttamente illustrati e condivisi con la direzione dell'Ente; la direzione ha reso parte attiva i responsabili dei servizi; nel corso dei prossimi mesi, sarebbe opportuno verificare, anche attraverso colloqui verbali, il grado di condivisione e consapevolezza fra il resto dei dipendenti.

Allegati al verbale:

allegato 1 : report Piano Performance 2020

allegato 2: valutazione obiettivi e attività 2020

allegato 3 : schede di valutazione delle Posizioni Organizzative , dei dipendenti e del direttore.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

Rag. Cinzia Locatelli

Dr.ssa Elena Carminati

* documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2015 e s.m.i.