

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Omegna

Alla cortese attenzione di:
Sindaco
Segretario Generale
Dirigenti
Posizioni Organizzative

Verbale n. 1/2017 del 6 Luglio 2017

Il Nucleo di Valutazione, esaminato il Piano Performance 2017 approvato dal Comune di Omegna con deliberazione di G.C. n. 105 del 10/05/2017, rammenta quanto disciplinato dall'art. 5 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150:

“2. Gli obiettivi sono:

- 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;*
- 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.”*

Ciò premesso, si invita l'Ente a descrivere con maggior chiarezza gli obiettivi inseriti nel Piano delle Performance, prevedendo indicatori di risultato chiari e misurabili che permettano all' Organismo scrivente di accertare in modo inequivocabile e oggettivo il reale raggiungimento delle finalità perseguite.

Nello specifico:

-) nel caso l'obiettivo consista nel mantenimento di un servizio o di un processo lavorativo, è essenziale che si utilizzino indicatori oggettivi e verificabili, confrontabili almeno con il triennio precedente;
-) qualora l'obiettivo persegua un miglioramento di un servizio o di un processo lavorativo, è essenziale che si utilizzi almeno un indicatore oggettivo e verificabile che metta a confronto la situazione precedente con quella successiva alla realizzazione dell'obiettivo stesso (es. incremento del grado di soddisfazione degli utenti, riduzione dei tempi di erogazione del servizio, contenimento

dei costi a parità di livello quali-quantitativo del servizio erogato; aumento del numero di fruitori del servizio ecc.);

- J qualora l'obiettivo consista in una finalità strategica perseguita con particolare interesse dall'Amministrazione Comunale, è essenziale che si utilizzi almeno un indicatore oggettivo e verificabile che evidenzi il beneficio atteso per i cittadini o per l'organizzazione delle attività dell'Ente (es. n. di utenti attesi a seguito dell'introduzione di un nuovo servizio; % minima di soddisfazione attesa ecc.)

I responsabili dei singoli Obiettivi, in occasione del monitoraggio conclusivo da effettuarsi con riferimento al 31/12/2016, dovranno relazionare, commentando il grado di raggiungimento degli indicatori e delle fasi di attuazione inserite nella rendicontazione del Piano delle Performance 2017. Ogni relazione dovrà essere sottoscritta dal Dirigente responsabile a garanzia della completezza e della veridicità di quanto dichiarato.

In assenza di quanto richiesto non sarà possibile validare la relazione al Piano delle Performance e certificare gli obiettivi che verranno considerati non raggiunti.

A seguito della certificazione del N.V. sul raggiungimento dei risultati attesi e sulla base della valutazione conseguita da ciascuno, si potrà procedere alla liquidazione della indennità di risultato per i Dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa e della produttività per i restanti dipendenti.

Si evidenzia che, nel predisporre il Fondo Incentivante, si dovrà tener conto che l'inserimento di eventuali somme variabili, ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5 siano:

1. destinate effettivamente al finanziamento della produttività, ovvero correlate alla performance come sopra specificato;
2. accertate nelle disponibilità di bilancio da parte del collegio dei revisori;
3. comunicate al N.V. per le attestazioni di propria competenza.

Il N.V. invita il servizio competente a pubblicare, sul Sito Istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dell' "Amministrazione Trasparente", il Piano delle Performance 2017 e il presente verbale.

Affida

al Segretario Generale ed al responsabile del servizio di controllo interno il compito di fornire il report finale utile, tanto ai fini della valutazione dei Dirigenti, quanto alla certificazione di cui all'art. 37 del CCNL del 22/1/2004.

Il Nucleo di Valutazione

Dr.ssa Gisella Alfiero

