Firmato digitalmente da:MUSSI MASSIMILIANO
Data:17/06/2020 13:04:45

ATO - UFFICIO D'AMBITO DI VARESE

Provincia di Varese

Nucleo di Valutazione

Verbale del 17/06/2020

In data odierna, in seduta telematica nel rispetto delle disposizioni del DL 18 del 17 marzo 2020 in materia di contenimento dal contagio del virus Covid-19, in particolare dell'art. 87, Il Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.) dott. Massimiliano Mussi verbalizza quanto segue:

1. Consuntivazione obiettivi anno 2019

Il NV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla consuntivazione degli obiettivi 2019 costituenti il Piano delle Performance dell'Azienda, approvato con deliberazione di **CdA n.14 del 20 marzo 2019**.

Il NV:

1. premesso che l'art 7 del D.lgs. 150/09 comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. premesso inoltre che l'art. 10 del D.lgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;
3. considerato che la performance è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
4. considerato che l'art. 9 comma 2 del D.lgs. 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale collegata:
    a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
    b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
5. visto l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
6. preso atto:
    a. degli obiettivi per l'esercizio 2019 assegnati alla struttura con la deliberazione di CdA sopra indicata;
    b. del report prodotto dal Direttore, attraverso la consuntivazione degli indici/indicatori contenuti nel Piano delle Performance.
7. visti i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle relazioni;
8. constatata la coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto;

certifica il raggiungimento al 100% degli obiettivi assegnati al Direttore e alla struttura.

Il NV rammenta la necessità di attivare (risultando necessario il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01, come modificato dal D.lgs. 150/09) la prassi della contrattazione integrativa economica annuale, da pubblicare peraltro in *AT/Personale/Contrattazione integrativa*.

2. Validazione della Relazione sulla Performance anno 2019

Vista la circolare della FP del 29/3/2018 in merito alla conclusione del ciclo delle performance delle Amministrazioni Pubbliche.

Premesso che la stesura della Relazione sulla Performance e che il processo di validazione devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza - ragionevolezza
- attendibilità - evidenza e tracciabilità
- veridicità - verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato

Dato atto che la validazione della Relazione sulla Performance 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 e all'accesso ai sistemi premianti.

Preso atto della relazione dell'**allegato 1 Relazione del Direttore al CdA - Sintesi relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2019;**

Quanto sopra considerato, il NV rammenta all'ente la necessità di far approvare la Relazione sulla Performance dal CdA nei termini previsti dalla circolare FP citata e di inviarla al sottoscritto per la necessaria validazione successiva.

A seguire la validazione, la Relazione sulla Performance 2019 dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda per assicurarne la visibilità, in *AT/Performance/Relazione sulla Performance*.

4. Valutazione anno 2019 del direttore

Il NV:

- definita la consuntivazione degli obiettivi 2019 per il tramite del dell'**allegato 1 Relazione del Direttore al CdA - Sintesi relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2019**

- effettuata la valutazione sui risultati;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2019 dal Direttore dott.sa Carla Airoli e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato, al 100%.

5. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

La sezione "Amministrazione trasparente" dell'Azienda, in attuazione dei dettami contenuti nel d.lgs. n. 33/2013, risulta adeguata e costantemente aggiornata.

Nel rispetto della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, l'Azienda ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norma sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza e integrità, approvando il PTPC 2019/2021, pubblicato in *AT/altri Contenuti/Prevenzione della corruzione*.

La relazione prodotta a fine anno dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2019, risultando consultabile in *AT/altri Contenuti/Prevenzione della corruzione*.

Le misure obbligatorie sono state inserite nel PTPC 2019-2021 dell'Azienda e attuate come previsto, con un buon coinvolgimento della struttura organizzativa.

La sezione “Amministrazione trasparente” presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni di ANAC con le necessarie informazioni cui si accede in maniera adeguata.

Con comunicato del 12 marzo 2020, ANAC ha prorogato i termini delle verifiche e attestazioni sugli obblighi di pubblicazione dai dati sui Siti internet della PA, in relazione alle recenti disposizioni in materia di emergenza sanitaria e considerato l’entrata in vigore del DPCM dell’11 marzo 2020 sulle ulteriori disposizioni attuative del D.L. 23.2.2020 n. 6, applicabili all’intero territorio nazionale.

Le attestazioni degli OIV e strutture analoghe nei termini previsti inizialmente dalla Delibera 213/2020 sono pertanto prorogati al 30 giugno 2020 e saranno pubblicate nella sezione “Amministrazione trasparente” entro il 31 luglio 2020.

6. Metodologia di valutazione del Direttore e del personale del comparto (a tempo determinato e indeterminato)

Considerato che l’art. 4 comma 2 D.lgs. 150/09, come modificato dal D.lgs. 74/2016, definisce il ciclo di gestione delle performance nelle seguenti fasi:

a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10.

Considerato che l’art. 7 del d.lgs. 150/09 “Sistema di misurazione e valutazione della performance” prevede testualmente: *“1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.*

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

(Omissis)”

Considerato che spetta allo scrivente NV il rilascio del *“parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione,* (sull’aggiornamento del) *Sistema di misurazione e valutazione della performance*.”

Ritenuto necessario l’aggiornamento complessivo del SMVP di ATO Varese, in aderenza alle modifiche intercorse con l’aggiornamento del d.lgs. 150/2009 e vista l’approvazione del CCNL 21/5/2018, il NV allega alla presente la propria proposta di SMVP (**Allegato 2 Proposta SMVP**), esprimendo il suo parere vincolate di conformità preliminare alle norme di principio espresse dal d.lgs. 150/09 e ss.ii. ed in particolare secondo gli artt. 16 e 31:

1. Misurazione e valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti (art. 3)
2. Applicazione dell’intero ciclo di gestione della performance (art.4): modalità di validazione e rendicontazione
3. Declinazione della performance organizzativa
4. Definizione degli obiettivi secondi i criteri indicati nell’art. 5 comma 2

5. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale (art. 9): prevalenza della valutazione della performance organizzativa
6. Disciplina delle procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
7. Presenza di meccanismi in grado di garantire una tendenziale e significativa differenziazione delle valutazioni (artt. 18-19)
8. Modalità di partecipazione alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione da parte dei cittadini o dagli altri utenti finali (artt.8 e 19-bis);

Il NdV, pertanto, richiede di procedere all'approvazione del SMVP proposto da parte del CdA e ad applicarlo per il 2020, previa applicazione delle modalità previste dal CCNL di relativa informazione e confronto con le OOSS.

7. Validazione e proposta di pesatura degli Obiettivi 2020

Il NV, preso atto della proposta di Piano delle Performance anno **2020** dell'Azienda, comunica formalmente all'Ente l'esito della validazione degli obiettivi assegnati alla struttura.

Il NV specifica che per "validazione" si intende la valutazione dell'ammissibilità, ai fini della valutazione, degli obiettivi proposti in ragione della sussistenza di determinati requisiti di oggettività, specificità e misurabilità.

La "pesatura", invece, è il processo di definizione della "rilevanza complessiva" posseduta da ogni obiettivo in termini di impatti operativi, economici e strategici.

7.1 La pesatura degli obiettivi – criteri

La pesatura della rilevanza degli obiettivi è, in applicazione del proposto SMVP indicato al punto precedente, effettuata in ragione dei seguenti criteri:

- Strategicità: importanza politica
- Complessità: interfunzionalità / grado di realizzabilità
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder (gruppi di interesse)
- Economicità: efficienza economica

La rilevanza (peso) degli obiettivi ha impatto nella valutazione individuale, dal momento che ogni soggetto valutato ottiene un indice di complessità determinato dal numero di obiettivi assegnati e dal peso di ciascuno di essi.

Per un migliore codice di lettura si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:

- **Obiettivi generali** che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati;
- **Obiettivi specifici** dell'Azienda, coerenti con gli strumenti di programmazione, declinati in:
  a) **Obiettivi di programma**: rappresentano l'attività istituzionale dell'Azienda, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance di Azienda, organizzativa ed individuale.
  b) **Obiettivi gestionali**: ricondotti alla programmazione operativa dell'Azienda attraverso gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.

Tipologia Obiettivi: Miglioramento, Innovativi, Sviluppo

7.2 La pesatura degli obiettivi – la validazione

Nel 2020, il Piano delle Performance dell'Azienda è composto da 9 obiettivi.

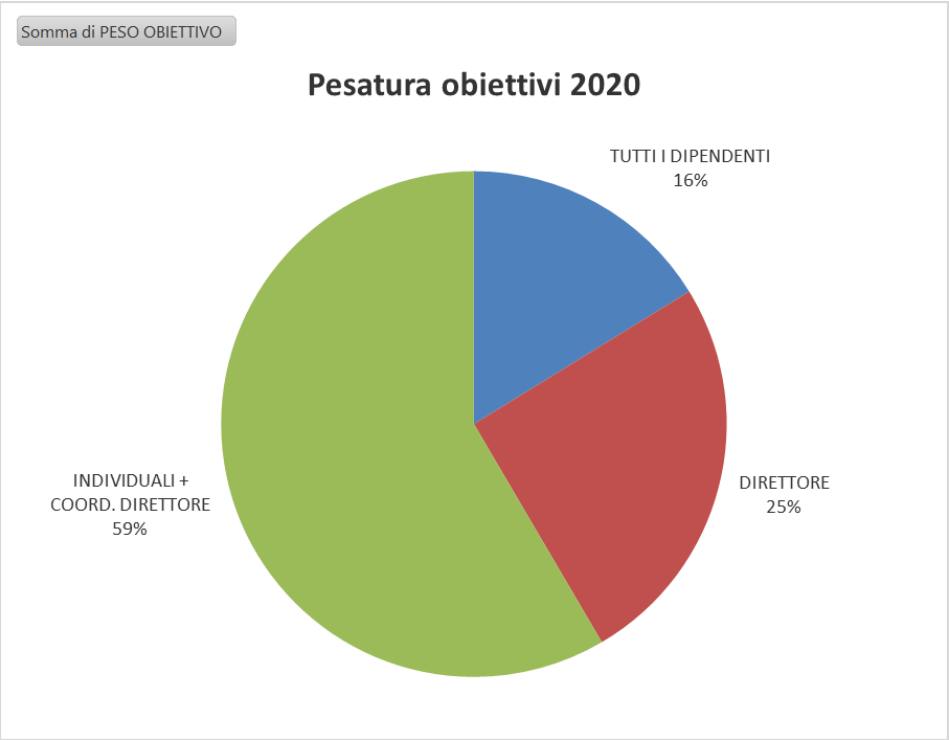
Alcuni obiettivi risultano “trasversali”, il raggiungimento di tali obiettivi è assegnato alla responsabilità di tutte i collaboratori coinvolti.

Analiticamente:

TUTTI I DIPENDENTI	1	Privacy e trattamento dei dati personali	Trasversale
TUTTI I DIPENDENTI	2	Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni	Trasversale
DIRETTORE	3	Funzioni di cui all’art. 48 della L. R. n. 26/2003	Individuale Direttore
INDIVIDUALI + COORD. DIRETTORE	4	Gestione Bilancio - personale	Individuali
INDIVIDUALI + COORD. DIRETTORE	5	Controllo di Gestione, Tariffa, Tutela utente	Individuali
INDIVIDUALI + COORD. DIRETTORE	6	Ufficio Tecnico e Pianificazione	Individuali
INDIVIDUALI + COORD. DIRETTORE	7	Ufficio Ambiente e Controllo	Individuali
INDIVIDUALI + COORD. DIRETTORE	8	Attivazione modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa - smart working	Individuali
INDIVIDUALI + COORD. DIRETTORE	9	Attuazione Piano Triennale per l’informatica nella PA e relative le linee guida	Individuali

Il NV procede alla validazione degli obiettivi e degli indicatori proposti per la misurazione della performance ad essi collegata e attesta che tali obiettivi sono gli unici su cui, in caso di approvazione formale degli stessi da parte del CdA e a seguito di attestazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della indennità di risultato prevista per il Direttore e della performance per i restanti dipendenti. Il NV rammenta che è necessario effettuare tempestivamente comunicazione al personale coinvolto degli obiettivi cui partecipano.

Il risultato della proposta di pesatura sulla base del SMVP proposto è dettagliato **nell’allegato 3 – Pesatura obiettivi 2020** al presente verbale e graficamente qui riportato:



Il NV affida al controllo interno la competenza di fornire il report finale sul raggiungimento degli obiettivi, per poter procedere alla consuntivazione dei risultati, alla valutazione del Direttore e alla redazione della Relazione sulla Performance per l'esercizio 2020.

Il NV dispone infine la trasmissione del presente verbale al CdA, per i provvedimenti di competenza.

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Massimiliano Mussi

Documento firmato digitalmente ai sensi d.lgs. n. 82/2005

formato PADES

Disposizioni di pubblicazione e allegati

Documento	Pubblicabile?	Sezione AT
Verbale	SI	*Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV*
Allegato n. 1 **Relazione del Direttore al CdA - Sintesi relativa al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2019;**	SI	*Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV*
Allegato n. 2 **Proposta SMVP 2020**	SI	*Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV*
Allegato n. 3 **Pesatura obiettivi 2020**	SI	*Controlli e rilievi sull'Amministrazione/ Atti OIV_NV*