

Verbale della riunione del Nucleo di Valutazione del 25/02/2025

Il giorno 25/02/2025, alle ore 13.30 come da convocazione mail del 21/02/2025 conservata agli atti, si riunisce in modalità telematica il Nucleo di Valutazione composto da:

- Dott.ssa Maria Castallo, Segretario Generale della Provincia di Livorno, in qualità di coordinatore;
- Dott. Arturo Bianco, in qualità di Componente esterno;
- Dott.ssa Elisabetta Cattini, in qualità di Componente esterno;
- Dott.ssa Claudia Simonti, in qualità di segretario verbalizzante.

Il Nucleo procede alla trattazione dei punti dell'o.d.g. così come stabiliti nella mail di convocazione.

In particolare, così come disposto dall'art. 3, comma 6, lett. e) del Sistema vigente, il Nucleo è tenuto alla verifica finale del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale programmati nel PDO 2024 adottato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione sezione 2.2.5 con Decreto del Presidente num. 25 del 31/01/2024, tenuto conto della istruttoria svolta dalla struttura tecnica di supporto sulla base della documentazione trasmessa dai Responsabili dei Settori e dei Servizi, le cui risultanze sono state analizzate in data odierna.

Il Report elaborato dal Servizio Risorse Umane sullo stato di attuazione degli obiettivi PDO 2024 (inde Report obiettivi - Allegato num. 1 al presente verbale) ed il Report sui tempi dei procedimenti amministrativi anno 2024 (inde Report procedimenti - Allegato num. 2 al presente verbale) sono stati analizzati nel dettaglio e sono state recepite le note del NDV, e si rimanda agli stessi per le analisi di dettaglio.

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.

Così come previsto all'art. 6, commi 1 e 2 del Sistema, il Nucleo procede alla valutazione della performance organizzativa a livello di ente e, a conclusione dell'analisi dei Report, il Nucleo rassegna le seguenti conclusioni:

1) STATO DI VIRTUOSITA': mantenimento di un virtuoso stato di salute dell'ente.

Il Nucleo dà atto del rispetto degli indicatori economico/finanziari, di quelli organizzativi e della valutazione da parte degli utenti, evidenziando la necessità di rivedere in futuro gli indicatori meno significativi.

Per quanto riguarda la performance dei procedimenti amministrativi, così come risulta dallo specifico Report, viene dato atto del rispetto dei tempi programmati per la maggior parte dei procedimenti censiti dei Servizi dell'ente. Dall'analisi dei procedimenti amministrativi e dei tempi emerge una minore criticità sui processi autorizzativi delle concessioni tecniche attribuibile nel 2023a motivazioni esogene dovute ad una alta e anomala rotazione del personale assegnato. L'ente è riuscito a risanare sostanzialmente la situazione.

Dalla rilevazione in PCC emerge il rispetto dei parametri come da allegato n. 3.

Il punteggio assegnato è quindi di 5 punti.

2) TEMPI DI PAGAMENTO: rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in termini di tempi di pagamento e consistenza del debito

NDV prende atto che l'obiettivo è stato raggiunto. Dalla rilevazione in PCC emerge il rispetto dei parametri come da allegato n. 3.

Il punteggio assegnato è quindi di 5 punti.

3) VINCOLI LEGISLATIVI: rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in capo ai soli responsabili di funzione.

Il Nucleo, a conclusione della valutazione di tutti i parametri di verifica, dà atto del rispetto degli stessi e quindi considera complessivamente raggiunto l'obiettivo, con l'indicazione di rivedere i parametri superati dalla normativa vigente. Il punteggio assegnato è quindi di 5 punti.

A conclusione della misurazione e valutazione dei num. 3 obiettivi di performance d'ente, tenuto conto del punteggio assegnato a ciascuno di esso, il Nucleo attribuisce il punteggio complessivo alla voce di **PERFORMANCE D'ENTE DI 15 PUNTI**.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE PER RESPONSABILI DEI SERVIZI E PER I DIPENDENTI.

Così come previsto all'art. 6, commi 1 e 2 ed all'art. 11 del Sistema, il Nucleo procede alla valutazione della performance individuale dei Responsabili dei Servizi e quella dei dipendenti e, a conclusione dell'analisi dei Report, il Nucleo rassegna le seguenti conclusioni:

1) RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI STRUTTURA - RESPONSABILI DI SERVIZIO E DIPENDENTI

Il Nucleo dà atto che in generale trattasi di obiettivi specifici per i singoli Servizi, tranne alcuni obiettivi che sono comuni a più Servizi (soprattutto Servizi tecnici) in quanto per la loro realizzazione necessitano dell'apporto di professionalità e competenze diverse.

Il Nucleo passa in rassegna quanto indicato rispetto ai parametri di verifica previsti per i singoli obiettivi nel Report obiettivi.

Il Nucleo, a conclusione della valutazione degli obiettivi, dà atto del rispetto dei parametri di verifica e quindi del conseguimento degli stessi da parte sia dei Responsabili dei Settori, dei Servizi che dei dipendenti ed assegna il grado di valutazione del punteggio previsto dal Sistema pari ad 45 per i responsabili e 55 per i dipendenti.

2) COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO – RESPONSABILI DI SETTORE E SERVIZIO

Il Nucleo, a titolo di proposta per la valutazione di questo item da parte della Presidente/Dirigente, invita a garantire la dovuta differenziazione nelle valutazioni dei Responsabili, evitando appiattimenti.

Considerando la riorganizzazione avvenuta nei primi mesi del 2024, e la mancanza di una norma interna circa la fattispecie della valutazione da parte di responsabili cessati, il Nucleo suggerisce alla Presidente di chiedere le valutazioni dei dipendenti anche da parte dei Responsabili dei Servizi/Settori ad oggi cessati a vario titolo, al fine di aiutare i nuovi Responsabili/Dirigenti/Presidente nella valutazione stessa.

3) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI - RESPONSABILI DI SERVIZIO

Così come previsto all'art. 6 del Sistema, il Nucleo è chiamato a valutare la componente della valutazione della performance dei Responsabili di Settore e di Servizi denominata nel sistema "valutazione dei collaboratori" e rappresentata in particolare dal grado di differenziazione dei giudizi.

Il Nucleo prende atto che il Sistema all'art. 6 prevede che il grado di differenziazione della valutazione dei collaboratori venga misurato non solo in base alla differenziazione dei punteggi ma anche in base alla gestione del processo valutativo (far bene la valutazione, comunicare e motivare le scelte ai collaboratori tramite colloquio, utilizzare bene le schede etc).

Al fine della formulazione alla Presidente/Dirigente della proposta di valutazione di questa componente il Nucleo condivide i seguenti indirizzi operativi:

- la valutazione e la proposta del conseguente punteggio saranno espresse tenendo in considerazione tre componenti di cui una relativa al grado di differenziazione dei giudizi, una relativa alla gestione del processo valutativo ed una terza relativa alla raccomandazione avanzata dal Nucleo ai Responsabili di non attribuire la massima valutazione prevista a più del 30% del personale del proprio servizio (con arrotondamento per eccesso in caso di risultato pari o superiore allo 0,50);
- per la differenziazione si terrà conto del numero di punteggi diversi rispetto al complesso dei voti attribuiti da ciascun Responsabile e della conseguente incidenza percentuale del suddetto grado di differenziazione rispetto ai dipendenti valutati; il punteggio disponibile verrà attribuito secondo un range di risultato (percentuale di differenziazione superiore o inferiore al 50%).

Per la parte inerente la valutazione dei Responsabili, si rimanda il giudizio, anche in forma asincrona, al momento in cui verranno raccolte le valutazioni dei singoli dipendenti.

4) PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE

Così come previsto all'art. 14 del Sistema, il Nucleo è chiamato a valutare il raggiungimento degli obiettivi e la relativa performance dei Responsabili di Settore e di Servizi denominata nel sistema "Piano di Razionalizzazione".

Nell'allegato 1 sono riportati in dettaglio gli obiettivi raggiunti ed il relativo risparmio conseguito nel primo anno di applicazione. Il NDV ritiene raggiunti gli obiettivi come indicati.

PIAO 2025-2027

In particolare, così come disposto dall'art. 4 e 16 del vigente Sistema, il Nucleo supporta tecnicamente la Presidente nella individuazione degli obiettivi.

Sulla base del sistema di valutazione, la responsabile del servizio risorse umane Simonti Claudia in data 21/02/2025 ha inoltrato in bozza il piano della performance come allegato al Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2025-2027.

Il piano della performance si compone del piano degli obiettivi, del piano di razionalizzazione e del piano dei tempi dei procedimenti come da allegati (1 e 2), proposti da parte dei Responsabili di Settore/Servizio elaborati in linea con le nuove circolari emanate in tema di formazione del personale; il Piano viene integrato con alcune richieste di indicatori da elaborarsi nel 2026 per misurare l'effettiva efficacia degli obiettivi e può essere sottoposto alla Presidente.

La riunione si scioglie alle ore 17.45 del giorno 25/02/2025

Fto Dott.ssa Maria Castallo

Fo Fto Dott. Arturo Bianco

Fto Dott.ssa Elisabetta Cattini

Il Segretario Verbalizzante
Fto Dott.ssa Claudia Simonti

Allegati:

- 1) PDO 2023 con commenti
- 2) Tempi dei procedimenti amministrativi anno 2023
- 3) PCC 2023