

**NUCLEO DI VALUTAZIONE
DEI DIRIGENTI**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DI SISTEMA VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI(art. 14, comma 4, lett. a) -
d.lgs. 150/09)**

Il Nucleo di Valutazione presso la Provincia del Verbano Cusio Ossola , nominato con Decreto del Presidente n. 45 del 24.04.2026 ha redatto la presente relazione ai sensi dell'articolo 14, c. 4, lett. a), d.lgs. 150/09 sulla base delle informazioni assunte dagli uffici al fine di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni

Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli è attuato nel rispetto del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione. Restano ferme le funzioni di controllo politico-amministrativo del Consiglio Provinciale, così come disciplinate dalla legge, dallo Statuto e dal Regolamento del Consiglio. Le attività effettuate ai fini del controllo di regolarità amministrativa e contabile sono anche finalizzate alla prevenzione della corruzione, in conformità al Piano approvato ai sensi della Legge 190/2012.

Controllo preventivo di regolarità amministrativa

Nella fase di formazione delle proposte di deliberazione della del Consiglio e dell'Assemblea dei Sindaci e dei Decreti del Presidente il responsabile del servizio rilascia il parere di regolarità tecnica attestante, ai sensi dell'articolo 49 del TUEL, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Per le determinazioni e per ogni altro atto amministrativo diverso il responsabile del servizio procedente esercita il controllo di regolarità amministrativa, il cui esito è attestato con la stessa sottoscrizione dell'atto.

Nella procedura di approvazione dei Decreti del Presidente (che sostituiscono le Deliberazioni di Giunta Provinciale) è anche prevista una fase di controllo preventivo da parte del Segretario Generale precedente la fase del rilascio del parere tecnico.

Controllo preventivo di regolarità contabile

Nella fase di formazione delle proposte di deliberazione del Consiglio, dell'Assemblea dei Sindaci e dei Decreti del Presidente , che comportino riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, il responsabile del servizio finanziario esercita il controllo di regolarità contabile con il relativo parere previsto dall'articolo 49 del TUEL..

Nella formazione delle determinazioni, e d'ogni altro atto che comporti impegno contabile di spesa ai sensi degli articoli 151 comma 4 e 183 comma 9 del TUEL, il responsabile del servizio finanziario esercita il controllo di regolarità contabile attraverso l'apposizione del visto attestante la copertura finanziaria.

Il visto attestante la copertura finanziaria della spesa finanziata con entrate aventi destinazione vincolata è reso allorché l'entrata sia stata accertata ai sensi dell'art. 179 del D.Lgs. 267/2000, mentre nel caso di spesa finanziata dall'avanzo di amministrazione il responsabile del servizio finanziario, ai fini del rilascio del visto attestante la copertura finanziaria, deve tenere conto dello stato di realizzazione dell'avanzo medesimo. I pareri di regolarità tecnica e contabile sono richiamati nel testo della deliberazione.

Controllo successivo di regolarità amministrativa

E' svolto dal Segretario Generale e ha per oggetto gli altri atti amministrativi dell'ente scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

Controllo sugli equilibri finanziari

Viene svolto dal Responsabile del Settore Economico Finanziario che dirige e coordina il controllo sugli equilibri finanziari e monitora il permanere degli equilibri finanziari.

Controllo strategico

Oltre ad attività di controllo gestionale vengono condotte azioni di controllo strategico volto a verificare periodicamente lo stato di avanzamento delle linee strategiche previste dalle linee programmatiche di mandato.

Sistema di valutazione della performance

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa, così come la misurazione e la valutazione della performance individuale è effettuata secondo criteri riguardanti sia dei Dirigenti che degli incaricati di P.O. che il rimanente personale, coerenti con i principi dell'art. 10 del D.lgs 150/09.

Valutazione della Dirigenza

Per quanto riguarda la valutazione della dirigenza l'Amministrazione ha adottato un sistema di valutazione che si propone di orientare la prestazione dei Dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

A tal fine vengono prese in considerazione due aree di valutazione, quella degli obiettivi e quella delle capacità e delle conoscenze, aree che concorreranno alla valutazione complessiva pari al 100% nella misura rispettiva del 70% e del 30%.

Mentre l'area degli obiettivi, viene affidata alla valutazione da parte del Nucleo, l'altra area resta nell'ambito della valutazione da parte del Capo dell'Amministrazione.

Le due aree di valutazione sono pertanto le seguenti: **a) Obiettivi b) Capacità e conoscenze** Vengono individuati, per ogni Area, i seguenti macro-fattori di valutazione:

A) OBIETTIVI



Obiettivi comuni di struttura
Obiettivi di PEG
Obiettivi strategici

B) CAPACITA' E CONOSCENZE



- di gestione delle risorse umane

Capacità:
- di direzione organizzativa
- di comunicazione ed integrazione

Conoscenze:
- specifiche di ruolo
- contesto organizzativo

Valutazione delle P.O.

La valutazione delle posizioni avviene attraverso l'elaborazione dei seguenti criteri e sottocriteri:

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

Competenze
Capacità d'iniziativa e autonomia
Orientamento ai risultati
Capacità relazionali
Capacità organizzative
Tempi di lavoro

APPORTO INDIVIDUALE AI RISULTATI

Risultati relativi agli obiettivi delle attività correnti
Risultati relativi agli obiettivi di miglioramento/innovativi

Risultati strategici di innovazione gestionale

PARTECIPAZIONE CON PROFITTO AI CORSI DI FORMAZIONE PRESTAZIONI RESE CON PIU' ELEVATO ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Valutazione del resto dei dipendenti

Il Sistema di valutazione dei dipendenti è un sistema differenziato per categorie in cui appaiono definite delle tipologie di indicatori che permettono la misurazione delle attività attinenti alla prestazione, al ruolo ed agli obiettivi propri del settore.

La valutazione si articola nelle seguenti aree alle quali viene attribuito il peso a fianco di ciascuno indicato:

A. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	50
B. COMPETENZE	40
C. FORMAZIONE	10
TOTALE	100

Ponderazione del sistema di valutazione

Peso percentuale attribuito:

Area A

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	TOT. PUNTI 50
Indicatori di prestazione (distinti per categoria)	Punti 25
Obiettivi di settore (comuni a tutti)	Punti 25

Area B

COMPETENZE	TOT. PUNTI 40
Integrazione e collaborazione interna	

Competenza tecnico-operativa e amministrativa Attitudine al lavoro di gruppo Attitudine organizzativa e guida del personale Autonomia decisionale	
--	--

Area C

FORMAZIONE	TOT. PUNTI 10
Interventi formativi e di aggiornamenti	10
Impossibilità di formazione e aggiornamento	4

Ai fini dell'assegnazione del punteggio si applicheranno i seguenti indicatori di valutazione per ciascuna delle tre aree individuate:

IPOTESI AREA A) Valutazione delle prestazioni

Punti 50

Indicatori di Valutazione - Categoria B		
<i>Tipologia</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Punti</i>
Prestazione	Abilità tecnico-operativa dimostrata nello svolgimento dell'attività e capacità di mantenere costanti i comportamenti professionali e precisione nell'esecuzione dei lavori	10
Potenziale	Adattabilità al contesto operativo interno	5
Posizione	Capacità di relazionarsi all'utenza esterna	10
Totale		25
Indicatori di settore	Congruità dell'apporto in relazione agli obiettivi di settore affidati con il PEG	25
Totale		25

Indicatori di Valutazione - Categoria C		
<i>Tipologia</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Punti</i>
Prestazione	Capacità di mantenere costanti i comportamenti professionali e precisione nell'esecuzione dei lavori; capacità di iniziativa	10
Potenziale	Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi	5
Posizione	Competenza dimostrata nello svolgimento delle proprie mansioni	10
Totale		25
Indicatori di settore	Congruità dell'apporto in relazione agli obiettivi di settore affidati con il PEG	25
Totale		25
Indicatori di Valutazione - Categoria D		
<i>Tipologia</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Punti</i>

Prestazione	Congruità dell'apporto in relazione alle competenze specifiche richieste	10
	Capacità di programmazione	5
Potenziale	Orientamento ai risultati ed affidabilità nel garantire il rispetto degli impegni e la qualità del risultato	5
Posizione	Capacità di gestione delle risorse umane	5
Totale		25
Indicatori di settore	Congruità dell'apporto in relazione agli obiettivi di settore affidati con il PEG	25
Totale		25

Trasparenza

L'ente assolve gli obblighi in tema di trasparenza nei termini meglio evidenziati nelle attestazioni rese periodicamente, reperibili nella Sezione "Controlli e rilievi sull'Amministrazione - Attestazioni Nuclei di Valutazione assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità"

**IL PRESIDENTE
DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**
dr. Giulio Gasparini

