

# COMUNE DI GIAVENO

## Nucleo indipendente di valutazione

### Oggetto: Validazione tecnica Obiettivi di Performance esercizio 2022

L'anno 2022, il giorno 21 del mese di luglio i sottoscritti, da remoto:

Giuseppa DI RAIMONDO -Segretario generale

Salvatore CORRADO

Elda Milanese

Preso conoscenza delle proposte avanzate in data 19 luglio 2022 relative alla negoziazione e condivisione degli Obiettivi di Performance 2022 da assegnare ai Responsabili dei Settori;

Ravvisato che il ritardo registrato è correlato alla data di approvazione – da parte degli Organi di indirizzo politico - del Bilancio finanziario 2022/2024 e dal relativo P.E.G. 2022

Visto l'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. rubricato "Piano della Performance e Relazione sulla Performance";

Considerato che ai sensi dell'art. 4 (rubricato "Ciclo di gestione della performance") del d.lgs n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, *le Pubbliche amministrazioni sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:*

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, **tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;***
- 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 **di controllo interni ed esterni**, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi".*

Dato atto che la proposta degli Obiettivi di Performance 2022 è declinata – ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. nelle schede individuali delle Posizioni Organizzative, **qui allegate;**

Il Nucleo di Valutazione verifica che gli Obiettivi di Performance siano coerenti:

- con quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del Dlgs. 150/09, come modificato dal D.Lgs. 74/17, ovvero adeguato alla corretta applicazione del ciclo di gestione della performance articolata nelle seguenti fasi:
  - "a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale;*
  - 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;*

- con i criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09, come modificato dal D.Lgs. 74/17, in merito alla definizione di obiettivi ovvero
  - 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 (benchmarking);*
  - 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.*
- con quanto previsto dall'art. 9 del Dlgs 150/09 commi 1 e 2 ovvero *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"*
- con quanto previsto dall'art. 37 del CCNL del 22.01.2004 ovvero *"La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa"*

Procede alla verifica degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo e della coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2022-2024 adottato dall'Ente.

Il Nucleo di Valutazione, stante le dimensioni dell'Ente, ritiene necessario:

- che l'Ente focalizzi in modo più puntuale gli **Obiettivi di "Performance organizzativa"** (di Ente e di due o più settori) **rispetto agli Obiettivi di performance individuale**, con una più diffusa misurazione dell'efficacia, intesa come capacità di risposta ai bisogni del territorio, e dell'efficienza, corrispondente al grado di consumo di risorse pubbliche (umane, strumentali e finanziarie) sui servizi erogati e con l'introduzione della misurazione della qualità dei servizi erogati;
- ai sensi dell' art. 19-bis comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 è necessario, altresì, prevedere la **partecipazione valutativa degli utenti/cittadini**, anche in forma associata, al processo di misurazione della Performance organizzativa relativamente al grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati ed all'impatto sociale realizzato; la misurazione degli impatti delle politiche del Comune in termini sociali, economici e ambientali e l'apertura all'esterno, tramite la partecipazione valutativa da parte di utenti e dei cittadini, consente altresì di valutare il benessere dei destinatari delle politiche del Comune; in ultima analisi la c.d. "meta Performance", cioè il Valore pubblico creato;
- rivisitare il "Sistema" di indicatori di risultato (in termine di impatto e di valore pubblico realizzato), superando la logica obsoleta: "in put-out put", "on/off", relazioni/circolari/ prodotte.

- Gli Obiettivi di Performance devono essere “rilevanti, sfidanti”; non possono rappresentare gli adempimenti istituzionali o ordinari. Sotto tale profilo si registra una significativa “polverizzazione” ed un numero esorbitante per ciascun Settore.

A seguito di dette analisi, verifiche e segnalazioni da tradursi quali “*leve di miglioramento*”, il Nucleo di Valutazione

### **Valida tecnicamente**

le proposte degli Obiettivi di performance esercizio 2022, **come da schede individuali allegate.**

Tali Obiettivi di performance potranno essere oggetto di integrazione ed aggiornamento, anche qualora subentrino criticità gestionali nella realizzazione.

L’attività di validazione tecnica degli obiettivi eventualmente perfezionati/integrati potrà essere realizzata a seguito del completamento e del perfezionamento della presentazione dei documenti da parte dei Responsabili.

Detti Obiettivi di Performance dovranno essere oggetto di **monitoraggio sul grado di avanzamento** entro e non oltre il **30 settembre 2022.**

**La rendicontazione finale dovrà essere portata a termine entro il 31 gennaio 2023.**

Il Nucleo, inoltre, raccomanda l’Ente - per il prossimo anno 2023 - la predisposizione del Piano della Performance in data prossima all’inizio dell’esercizio, in coerenza con la disposizione di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e s. m. e i., secondo il quale “Le pp.aa. redigono entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori .....omissis.....”, piano che potrà essere successivamente declinato nel piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del T.U., e quindi unificati organicamente nel PEG.

### **Rimette alla competenza**

del servizio controllo interno la predisposizione del report intermedio di monitoraggio sul grado di raggiungimento degli Obiettivi entro il 30 settembre 2022 e quello finale entro il 31 gennaio 2023.

da remoto, 21 luglio 2022

Il Nucleo di valutazione *(con firma digitale)*

Giuseppa DI RAIMONDO - Segretario generale

Salvatore CORRADO

Elda Milanese