
COMUNE DI GIAVENO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 02 del 31 maggio 2023

OGGETTO: Validazione tecnica proposta di “Relazione sulla Performance” - Esercizio 2022.

Il Nucleo di valutazione, in adunanza in web conference, prende in esame - ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. - la proposta di **Relazione sulla Performance esercizio 2022**, messa a disposizione in data 30 maggio 2023 a cura del Segretario Comunale.

Ravvisato che la “Relazione annuale sulla Performance” persegue le seguenti finalità:

- è uno *strumento di miglioramento gestionale* grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- è uno *strumento di accountability* attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;
- legittima l'erogazione delle premialità in relazione ai risultati conseguiti, misurati e valutati ed ai “comportamenti organizzativi”, c.d. giudizio di valore (art. 14, comma 6, d.lgs n. 150/2009 e s.m.i.);

Considerato che il legislatore (d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) e le linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica (*LG nn.1-2/2017 e n. 3/2018*) hanno prefissato il contenuto della Relazione annuale ed i criteri di redazione *privilegiando la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità*, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni;

Rilevato che l'approvazione e la validazione tecnica di detta Relazione da parte del Nucleo di valutazione sono condizioni inderogabili per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato);

Ritenuto che il Nucleo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c) del D.Lgs. N. 150/2009, ha il compito di garantire la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione, “nonché la ragionevolezza della relativa tempistica”;

Considerato che nella misurazione e nella valutazione delle Performance 2022, si è tenuto conto:

-degli **Obiettivi strategici** prefissati nel D.U.P.,
-degli **Obiettivi individuali** assegnati alle P.O.
-degli **Obiettivi operativi** assegnati al personale dei livelli,
e del loro grado di raggiungimento rispetto al target prefissato ed agli indicatori di risultato,

Precisato che le fasi di *rendicontazione e di misurazione* degli Obiettivi di Performance assegnati alle P.O. sono state effettuate ed attestate dal Responsabile preposto a ciascuna Area;

Dato atto che le rendicontazioni sono riportate nella “Relazione” e la documentazione del processo di rendicontazione, di misurazione e di valutazione è contenuta in apposite “*cartelle di lavoro*” conservate presso l’Ufficio di Segreteria;

Ritenuto che la Relazione finale sulla Performance ha come prospettiva *la creazione di valore pubblico e il miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder di riferimento*;

il Nucleo di valutazione, al termine del processo di misurazione e di valutazione della Performance delle P.O. riferita all’esercizio 2022, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c) del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

segnala le seguenti raccomandazioni e leve di miglioramento

per il buon funzionamento complessivo del processo di misurazione e di valutazione della Performance”:

1) la puntualizzazione nell’ambito del prossimo Piano Performance della natura organizzativa degli Obiettivi di Performance, in particolare di quelli riguardanti più Aree o l’intero Ente;

2) l’introduzione, anche con aggiornamento del Sistema di valutazione, qualora ritenuto necessario, del **coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori** quali, a titolo non esaustivo:

- la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);

- la valutazione da parte di stakeholder esterni, ad integrazione di quelli già coinvolti nell’ambito di alcuni servizi (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall’ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico) (**cf. L.g. n. 5 dicembre 2019 del DFP e artt. 7-19-bis d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.**);

3) fermo restando il riconoscimento delle quote di eccellenza nell’ambito del vigente C.C.D.I., l’Amministrazione potrà valutare l’attivazione ed il finanziamento del **“bonus annuale delle eccellenze” (a rotazione)** e del **“premio annuale per l’innovazione” (a rotazione)**, al ricorrere delle condizioni previste dalle disposizioni vigenti in materia;

4) fermo restando il piano di formazione che annualmente viene dedicato a specifiche tematiche, l'Amministrazione potrà valutare l'attivazione di un **Piano di formazione ed aggiornamento annuale "dedicato"** alla Performance.

5) **l'aggiornamento, ove ritenuto necessario**, del vigente SMVP ai sensi dell'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Successivamente, visto il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance relativi all' esercizio 2022, come documentato nella citata "Relazione", a cui si rinvia;

Considerato che il **significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance senza scostamenti di rilievo** rispetto ai Target attesi, è stato realizzato in presenza di costanti, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, **di risorse umane e strumentali**, e di un certo ed apprezzabile disallineamento con le funzioni ed i compiti istituzionali del Comune e, di conseguenza, tra gli Obiettivi di Performance programmati e le risorse finanziarie, umane e strumentali annualmente disponibili;

Alla luce delle suddette analisi e circostanze organizzative e finanziarie che hanno inciso significativamente sulla gestione esercizio 2022;

il Nucleo, per quanto di competenza, e *con le raccomandazioni, leve di miglioramento sopra segnalate* e **da tenere in debita considerazione per il proseguo del Ciclo performance negli esercizi successivi**,

valida tecnicamente la "*Relazione sulla Performance Esercizio 2022*".

La presente validazione tecnica, la conseguente approvazione da parte dell'Organo di direzione politica e la successiva corresponsione delle retribuzioni di risultato rappresentano la **chiusura del "Ciclo Performance 2022"**.

Il Responsabile della Trasparenza e anticorruzione ha il compito di verificare, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e della delibera Anac n. 141/2019, **la puntuale pubblicazione sul web site Sezione "Amministrazione trasparente" del presente verbale di validazione e dei dati relativi a:**

a) Ammontare complessivo delle retribuzioni di risultato, declinate nell'ammontare stanziato e nell'ammontare effettivamente distribuito;

b) Retribuzioni di risultato, declinate in:

b1) Criteri definiti nella Metodologia per l'assegnazione del trattamento accessorio;

b2) Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata (al fine di dare conto del livello di selettività nella distribuzione della retribuzione di risultato);

b3) Grado di differenziazione dell'utilizzo delle retribuzioni di risultato, sia per i dirigenti che per i dipendenti.

La presente validazione va partecipata all'Organo di direzione politica **e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente"**.

lì, 31 maggio 2023

Elda Milanesio

(con firma digitale):
Giuseppa Di Raimondo

Salvatore Corrado