
COMUNE DI GIAVENO

NUCLEO VALUTAZIONE PERFORMANCE

Verbale n. 03 del 21 maggio 2024

OGGETTO: Validazione tecnica proposta di “Relazione sulla Performance” - Esercizio 2023.

Il presente verbale è assunto da postazione remota, in modalità c.d. agile, in ossequio a quanto disposto dall'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, al fine di ottimizzare la produttività e l'efficienza negli adempimenti del NdV, il contenimento delle spese di trasferta, la mobilità sostenibile tramite riduzione e razionalizzazione degli spostamenti anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenza.

Il Nucleo di valutazione 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 2023**, trasmessa in data 20 maggio 2024.

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 2023, si è tenuto conto:

- degli **Obiettivi strategici** prefissati nel D.U.P.,
- degli **Obiettivi individuali** assegnati ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.
- degli Obiettivi operativi assegnati al personale a livello

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 E.Q. sono state effettuate ed attestate dal Responsabile preposto a ciascun Settore;

Dato atto che i risultati complessivi delle 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, richiamate le valutazioni sugli Obiettivi di Performance 2023 (verbale n. 02 del 17 maggio 2024, a cui si rinvia), al termine del processo di misurazione e di valutazione della Performance delle E.Q. riferita all'esercizio 2023, 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 definizione annuale di Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente o di più Aree)
- 2) l'introduzione, previo aggiornamento del Sistema di valutazione, 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 (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) l'attivazione ed il finanziamento del "**bonus annuale delle eccellenze**" (a rotazione) e del "**premio annuale per l'innovazione**" (a rotazione);
- 4) necessità di un **Piano di formazione ed aggiornamento annuale "dedicato"** alla Performance.

5) l'**aggiornamento** 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 relative all'esercizio 2023, 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 2023;

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 2023*".

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 2023"**.

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"**.

Il, 21 maggio 2024

Con firma digitale: Elda Milaneseo - Giuseppa Di Raimondo - Salvatore Corrado