

Verbale n.2bis/2021- Proposta SMVP - Nucleo di Valutazione Monocratico -

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Carbonia, nominato con decreto n.24.610 del 14 Giugno 2017, nella persona del sottoscritto il Dott. Jacopo Deidda Gagliardo, alle ore 9.00 del giorno 1 Marzo 2024, ha lavorato presso il suo ufficio, concludendo un lungo percorso di analisi, studio e costruzione che si concretizza con il presente verbale e con una proposta di nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per Segretario, Dirigenti, Posizioni Organizzative e Dipendenti del Comune di Carbonia.

PREMESSO che il ciclo di gestione della performance è un concetto centrale nel D. Lgs. 27.10.2009, n. 150, e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 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 esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

RILEVATO che vi sono tre elementi fondamentali per l'attuazione del ciclo di gestione della performance:

- a) Il piano della performance, unificato organicamente all'interno del piano esecutivo di gestione ai sensi del D. L. 10.10.2012, n. 174 convertito dalla legge n. 213 del 07.12.2012, è lo strumento che da avvio al ciclo di gestione della performance;
- b) il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale il cui scopo è quello di contribuire a migliorare l'allocazione delle risorse fra le strutture, premiando quelle virtuose e riducendo gli sprechi e le inefficienze;
- c) la relazione sulla performance la quale contiene la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e ai cittadini. Tale relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati con rilevazione degli eventuali scostamenti;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.", come integrato e modificato dal D. Lgs. 25.05.2017, n. 74, e in particolare il Titolo II rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

PRESO ATTO che:

- L'art. 7 del d.lgs. 150/2009, dopo le modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017 prevede che: *Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- Sulla base di tale disposizione, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha diffuso la circolare n. 9/2019, la quale fornisce le indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance;

ATTESO che ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

CONSIDERATO che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

VISTI:

- la Delibera G.M. 233 del 28/12/2010, integrata dalla Deliberazione GM n. 106 del 2016, con la quale è stato approvato il regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi nonché la metodologia di valutazione delle performance;
- gli ultimi CCDI per i dirigenti e per i dipendenti all'interno dei quali si disciplinano i criteri e i principi fondamentali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabilendo inoltre i parametri per la quantificazione del premio di produttività individuale e organizzativa;
- i nuovi documenti e circolari di fine 2023 e inizio 2024 emanati dal ministro delle PA, in cui vengono fornite nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale e disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni (prime indicazioni operative).

RILEVATO che il Nucleo di Valutazione dell'Ente, nell'ambito delle proprie competenze, ha rivisto il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e ha predisposto un nuovo modello applicativo per la misurazione e valutazione della performance;

RITENUTO, dover proporre alla Giunta comunale l'allegato "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" quale strumento utile e necessario al fine di consentire all'Ente

di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo, tangibile e garantire al cittadino e alla collettività la trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti;

DATO ATTO che l'art. 40 del Dlgs. n. 165/2001 prevede che nelle materie relative alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;

VISTI:

- Il D. Lgs. 267/2000;
- Il D. Lgs. 165/2001;
- Il D. Lgs. 150/2009;

PROPONE

1. Di migliorare l'attuale metodologia di valutazione della performance e più in particolare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (e relativi allegati), in quanto strumento utile e necessario al fine di consentire all'Ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo, tangibile e garantire al cittadino e alla collettività la trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti. Nel particolare vengono proposte le seguenti modifiche e/o integrazioni:
 - a. Nell'articolo 3, *I soggetti della valutazione*, vengono aggiunte competenze fondamentali (e già presenti con parole diverse più avanti nel documento) al Nucleo di valutazione e vengono annoverate le funzioni in termini di performance dell'organo di controllo dell'ente (collegio dei revisori dei conti);
 - b. Nell'articolo 4, *Ciclo della performance*, viene adeguato il sistema al PIAO;
 - c. Nell'articolo 6, *Il processo di misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi*, nel comma 2, vengono aggiunte le lettere *g,h* tra le variabili a cui sono collegati gli obiettivi di performance;
 - d. Viene aggiunto l'articolo 7bis sul *Collegamento tra valutazione e formazione*;
 - e. Nell'articolo 20, *Il processo di misurazione e valutazione degli obiettivi del personale e delle posizioni organizzative (fasi)*, nel comma 3, viene aggiunto l'incontro tra i dirigenti per la calibrazione delle valutazioni.
2. Di esprimere pertanto il proprio parere favorevole a che l'Amministrazione approvi l'allegato "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Alle ore 11.00, si chiude il verbale n.1/2024

Il Nucleo di Valutazione Monocratico

Jacopo Deidda Gagliardo



Allegati:

"Sistema di misurazione e valutazione della performance v3"

"Schede valutazione"