Nucleo di Valutazione

COMUNE DI PAULI ARBAREI
Unione di Comuni del Gerrei

Verbale n. 2 **Data** 3.02.2021	**OGGETTO: PARERE VINCOLANTE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – CONFERMA**

L'anno 2021, il giorno 3 del mese di febbraio, il Nucleo di Valutazione dell'Ente, costituito in forma monocratica dalla Dott.ssa Cristiana Dessì, si è espresso in merito al rilascio del parere vincolante sul **"***Sistema di misurazione e valutazione della performance*";

****

Premesso che l'articolo 7, c. 1, D.Lgs. n. 150/2009 prevede che "*1. 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.*"

Visti gli artt. 16 e 31, D.Lgs. n. 150/2009;

RILEVATO

- che la *ratio* dell'intervento preventivo del Nucleo di Valutazione risiede nell'esigenza di evitare che il mancato adeguamento ai principi di legge possa essere rilevato in una fase in cui gli effetti non siano più sanabili, con la conseguenza di travolgere, in modo definitivo, la possibilità di una corretta chiusura del ciclo valutativo e, quindi, di determinare l'impossibilità di operare una corretta valutazione e di consentire l'erogazione degli istituti di natura incentivante.
- che l'articolo 7 sopra richiamato si deve considerare alla stregua di norma di principio cui gli enti territoriali devono necessariamente adeguare gli ordinamenti interni e non può, assolutamente, essere elusa sull'errato presupposto per il quale, fino al momento in cui l'ordinamento non sia stato adeguato, la stessa non sarebbe applicabile.
- che la norma relativa al parere vincolante del Nucleo di Valutazione non presenta espressi termini dilatori di entrata in vigore e pertanto è immediatamente operante anche in costanza del periodo transitorio necessario per l'adeguamento degli strumenti di armonizzazione.
- che compito del Nucleo di Valutazione è quello di promuovere, garantire, monitorare, validare e controllare la correttezza dei processi relativi al ciclo della *performance*;
- che il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente è così articolato:
  - Sezione generale;
  - Sezione operativa, che comprende:
    - Gestione della performance del Segretario comunale;
    - Gestione della performance del personale titolare di P.O.;
    - Gestione della performance del personale delle categorie A, B, C, D;

e relative schede allegate:

- All. A – Scheda di valutazione del Segretario comunale;
- All. B – Scheda di valutazione dei Responsabili di P.O.;
- All. C – Scheda di valutazione dei dipendenti.

e che lo stesso Sistema sinteticamente prevede:

- la collocazione degli obiettivi individuati dall'amministrazione in uno dei due ambiti di performance contemplati (organizzativa e/o individuale) in base alle caratteristiche che gli stessi presentano;
- la verifica, da parte dell'organo di valutazione, del grado di allineamento degli obiettivi individuati alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs. 150/2009 e validazione degli stessi;
- l'individuazione degli indicatori di risultato per ciascun obiettivo e l'attribuzione del peso a ciascun indicatore attraverso cinque parametri: 1. strategicità; 2. modalità di realizzazione dell'attività; 3. relazione con altri soggetti; 4. quadro di riferimento normativo; 5. pianificazione degli interventi, che possono avere un livello di frequenza/intensità alto-medio-basso;
- il dizionario dei comportamenti professionali/competenze manageriali con l'attribuzione del relativo peso, che può essere eventualmente modificato annualmente dall'organo politico dell'ente in fase di programmazione del ciclo della performance;
- la verifica rispetto alla capacità, da parte di ciascun responsabile titolare di p.o., di differenziazione dei giudizi;
- l'attribuzione, da parte di ciascun responsabile titolare di p.o. ai propri collaboratori, dei sub-obiettivi di performance e valutazione annuale degli stessi mediante la compilazione di apposite schede di valutazione individuale;
- il monitoraggio in corso d'anno sull'avanzamento del processo di performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- la valutazione finale della performance organizzativa e individuale dei responsabili titolari di p.o. e dei rispettivi collaboratori;
- la gestione di eventuali richieste di revisione della valutazione.

Tutto ciò premesso;

ACCERTATI

 il rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;
 la coerenza con le norme di principio contenute negli artt. 16 e 31 dal D.lgs. 150/09 e ss.mm.ii;
 la coerenza con il sistema di programmazione economico-finanziaria dell'Ente;

ESPRIME

parere **favorevole** al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Nucleo Di Valutazione

Dott.ssa Cristiana Dessì