



l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno un coordinamento temporale. Sono previste specifiche sanzioni in caso di mancata adozione del Piano o della Relazione annuale.

L'art. 10 fissa l'obbligatorietà del presente elaborato. Infatti è stabilito che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno la Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, al quale la legge attribuisce le competenze in materia di ciclo della performance, ha chiarito che, per la "Relazione sulla performance", mantengono la loro validità le indicazioni operative già espresse attraverso la Delibera ANAC n. 5/2012. A tali linee guida si è fatto riferimento circa lo schema della struttura ed i contenuti della Relazione.

Considerato che le predette disposizioni legislative comportano che:

- ✓ la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- ✓ il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e del D.lgs 74/2017;
- ✓ l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;

Rilevato inoltre che il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", predisposto ai sensi dell'art. 7, del D.Lgs. n.150/2009, in via di revisione sulla scorta delle novità introdotte dal citato Dlgs 74/2017, stabilisce che per "misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" si intende una metodologia unitaria "valutazione integrata" che permette di valutare i dirigenti, l'area delle posizioni organizzative e i singoli dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative e che la valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la modalità del lavoro di squadra all'interno dei dipartimenti e tra i dipartimenti in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.

Preso quindi atto che il vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance", predisposto ai sensi dell'art. 7, del D.Lgs. n.150/2009 ed approvato con deliberazione di G.C. n. 436 del 17.12.2013, prevede:

- a) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

- d) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del regolamento di ordinamento;

Rilevato, in particolare, che la funzione di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale relativa alle posizioni di vertice della struttura organizzativa dell'Ente è svolta dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000;

Considerato che il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance da adottarsi ai sensi delle modifiche apportate al Dlgs 150/2009 dal D.L. 74/2017 sta per essere predisposto in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Formez all'interno del progetto "RiformAttiva".

L'Organismo di Valutazione, sulla scorta delle singole schede-obiettivo inserite nel PEG/PDO dell'anno di riferimento 2017 e in base alle relazioni finali rese dai Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa, ritiene la relazione presentata dal servizio Controlli Interni del comune esaustiva e completa, corredata da dati di sintesi e parti descrittive in grado di farne apprezzare compiutamente il grado di realizzazione degli obiettivi della gestione sia a livello di ente che di settore/servizio. La relazione inoltre analizza in dettaglio gli obiettivi parzialmente raggiunti, descrivendo le motivazioni addotte dai singoli dirigenti, e raccoglie gli esiti delle indagini effettuate per percepire per alcuni servizi il grado di soddisfazione dell'utenza (indagini di Customer Satisfaction).

Sulla scorta degli esiti del monitoraggio gestionale sopra descritto il Nucleo di Valutazione sta procedendo alla verifica in ordine all'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti ed è nelle condizioni di poter concludere il processo valutativo per l'anno 2016/2017 nei confronti del personale dirigente nelle migliori condizioni potendo disporre di dati certi e riscontrabili.

Per tutto quanto sopra affermato il Nucleo di Valutazione si ritiene soddisfatto del lavoro svolto dal Servizio Controlli Interni in fase di monitoraggio gestionale, anche tenendo conto del fatto che la struttura sta realizzando in maniera spedita la costruzione di un sistema integrato di performance management in grado di supportare i sistemi di pianificazione strategica, programmazione gestionale e controlli, **e procede alla validazione della relazione presentata.**

Il lavoro in questione permetterà anche di determinare, per ciascun Dirigente e Responsabile di posizione organizzativa, l'importo della retribuzione di risultato da liquidare, tenendo conto della decorrenza degli incarichi di responsabilità e del valore del fondo del salario accessorio, come anche della produttività collettiva per i dipendenti.

Alle ore 17.00 la riunione viene conclusa e si aggiorna a data da destinarsi.

Dispone la trasmissione del presente verbale al Servizio Controlli Interni e la relativa pubblicazione in maniera integrale in amministrazione trasparente.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

I COMPONENTI

( documento firmato in originale)