

CITTÀ DI PALAZZOLO SULL'OGLIO

STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE - SETTORE AMMINISTRATIVO
SERVIZIO SEGRETERIA

Tel. 030.7405503/543 – Fax 030.7405/566

segreteria@comune.palazzolosulloglio.bs.it
protocollo@cert.comune.palazzolosulloglio.bs.it

Prot. _____/2022
Cat. 2 Cl. 14 Fasc. 1

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 2 DEL 24.03.2022

Il Nucleo di Valutazione, organo monocratico, nominato con deliberazione di Giunta comunale n. 18 dell'01.02.2022, si è riunito in presenza, a seguito della richiesta del Segretario generale, dott.ssa Leonilde Concilio, in data odierna alle ore 09:00, presso la residenza municipale di via XX Settembre.

IL NdV risulta così composto:

- ☐ DOTT.CLAUDIO GENIALE – componente del Nucleo di valutazione;
- ☐ DOTT.SSA LEONILDE CONCILIO - Segretario generale – supporto al Nucleo di valutazione.

Risultano presenti i Dirigenti di Area e i Responsabili di Settore.

Il Dott. Claudio Geniale procede con la richiesta di condividere i metodi, i termini e le modalità per concludere le attività finalizzate alla valutazione e alla performance relative all'anno 2021 e iniziare a impostare il ciclo di gestione per l'anno 2022.

A tal proposito illustra alcuni articoli significativi del D.Lgs.150/2009: *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*:

Prende in esame l'art.3 – Principi generali:

- **comma 1:** *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 doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.*

Misurare è un'azione di competenza della Dirigenza. La Valutazione è un giudizio di valore che tiene conto del contesto organizzativo interno ed esterno entro i quali l'obiettivo è stato realizzato.

Il dott. Geniale precisa che il Nucleo di Valutazione non ha direttamente il compito di misurare, che invece spetta alla Dirigenza, bensì ha il compito di valutare ovvero di interpretare le misure rilevate. Si tratta di un'attività importante, in quanto il primo obiettivo dell'Amministrazione è il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini. La domanda che devono porsi coloro che hanno il potere gestionale quando sono chiamati a definire gli obiettivi è: Quali azioni possiamo mettere in atto per migliorare i servizi erogati alla cittadinanza?

Come veicolare poi i risultati ottenuti alla cittadinanza?

Il Dott. Geniale continua dunque con l'esame del:

- **comma 2:** *Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed 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, (secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114).*

Spiega che la misurazione e valutazione della performance deve essere rivolta:

- all'Ente: l'Amministrazione nel suo complesso;
- alla Struttura comunale: unità organizzative o aree di responsabilità;
- ai singoli dipendenti.

Dopo la misurazione delle attività svolte, segue il processo di valutazione. Per primo, vanno identificati i risultati attesi; poi si deve garantire un monitoraggio periodico andando a verificare in vari momenti dell'anno se ci sono delle difficoltà nella realizzazione degli obiettivi prefissati; terza e ultima fase, dare vita a un

monitoraggio conclusivo sullo stato di realizzazione degli obiettivi.

Il Dott. Geniale procede poi con l'esame dell'**art. 12 del D.Lgs. 150/2009 - "Soggetti"**, nel quale vengono individuati i soggetti che intervengono nel "Ciclo della Performance":

1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

- a) il Dipartimento della funzione pubblica titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014;*
- b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14; (Il Nucleo di valutazione nel caso del Comune di Palazzolo sull'Oglio)*
- c) l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione; (ovvero la Giunta comunale);*
- d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.*

Il Dott. Geniale procede con illustrare l'**art. 4, comma 2 "Ciclo di gestione della performance"**:

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10);*
- 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 controllo interni ed) di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi (di controllo interni ed) esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Il Dott. Geniale precisa che il "Ciclo di Gestione" della Performance è importante per rendere trasparente ai cittadini come vengono impegnate le risorse pubbliche. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individua chi fa cosa; pertanto devono essere indicati i tempi, i soggetti coinvolti, le scale di misurazione e di valutazione, i criteri di ponderazione degli obiettivi, le schede di valutazione, le modalità di monitoraggio e da ultimo le procedure di conciliazione.

Il ciclo è avviato con la programmazione: il DUP, proposto dalla Giunta e discusso in Consiglio comunale, deve indicare gli obiettivi strategici ovvero gli obiettivi correlati al mandato amministrativo (5 anni). Seguono poi gli obiettivi operativi, da conseguire triennialmente, da cui discendono gli obiettivi gestionali che sono proposti dai singoli responsabili sentiti i propri assessori di riferimento. Il Nucleo di valutazione può essere coinvolto per dare un supporto metodologico e per definire gli indicatori performance; si consiglia inoltre di introdurre una metodologia per la pesatura degli obiettivi al fine di evidenziare, in relazione alla complessità, la priorità e la rilevanza degli obiettivi stessi.

Il Monitoraggio intermedio e finale deve essere condiviso tra Giunta, Segretario Comunale, Dirigenti e Nucleo di valutazione. Lo stato di attuazione degli obiettivi/rendicontazione deve essere comunicato alla parte politica, al Nucleo di valutazione e per finire ai cittadini.

Questi ultimi devono poter leggere/verificare come l'Amministrazione ha migliorato i servizi a loro favore e ha realizzato gli obiettivi pianificati. Pertanto la tabella descrittiva degli obiettivi di performance in uso redatta tramite la piattaforma "Scriba" deve essere strumento di comunicazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione comunale oltre che un adempimento di legge.

Per ultimo il Dott. Geniale, spiega come devono essere definiti gli obiettivi, **citando l'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 150/2009:**

Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili".*

Precisa che l'“obiettivo” deve essere un'azione che si associa ad un risultato. La titolazione dell'obiettivo deve essere sintetica e immediata. Il “come” raggiungere l'obiettivo deve essere espresso attraverso la definizione di specifici indicatori che possono essere definiti ricorrendo ad esempio alla metodologia Balanced Scorecard. Per finire, il Dott. Geniale prende in esame la tabella di sintesi degli obiettivi performance elaborata con l'ausilio della piattaforma “Scriba”, e chiede, per la redazione del piano performance a partire dal 2022, se è possibile l'inserimento delle seguenti colonne: obiettivo gestionale - indicatore di riferimento - valore atteso/target prima della colonna “stato di attuazione”. Propone inoltre, come già detto, di introdurre una metodologia per la pesatura degli obiettivi.

Il dott. Geniale, tenuto conto delle prossime elezioni amministrative, propone ai Dirigenti e ai Responsabili di formulare entro la fine del mese di aprile almeno n. 3 obiettivi di performance per ogni settore apicale e comunque almeno n. 1 obiettivo per ogni servizio di cui si compone.

Alle ore 10.45 lasciano la seduta i dirigenti e i responsabili di servizio.

Il dott. Geniale consegna alla Segretaria Comunale l'esito valutativo degli obiettivi relativi all'anno 2021 e illustra le modalità per la redazione della Relazione finale sulla performance, rimanendo a disposizione per ogni eventuale necessità e del documento conclusivo per la relativa validazione.

Non avendo altro da discutere, la seduta si conclude alle ore 11.30.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, è sottoscritto come in appresso.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE – Dott. Claudio Geniale

LA VERBALIZZANTE - Segretario generale – Dott.ssa Leonilde Concilio

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005