

# Nucleo di Valutazione

## COMUNE DI VILLANOVAFRANCA

Provincia del Sud Sardegna

### **Verbale n° 5/2023**

L'anno 2023, il giorno 11 del mese di luglio, il Nucleo di Valutazione del Comune di Villanovafranca, nella persona della Dott.ssa Cristiana Dessì ha effettuato in modalità telematica le attività volte al **rilascio del parere vincolante sul “Sistema di misurazione e valutazione della performance”** dell'Ente.

Si verbalizza quanto segue:

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 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 proposto è così articolato:
  - **Sezione generale** contenente gli aspetti legati al ciclo di gestione della performance comuni a tutti i livelli della valutazione (Segretario, Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione, personale dipendente);
  - **Sezione operativa**, che comprende:
    - ✚ Gestione della performance del Segretario comunale;

- ✚ Gestione della performance dei Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione,
- ✚ Gestione della performance del personale delle aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari non incaricati di E.Q.)

e relative schede allegate:

- All. A – Scheda di valutazione del Segretario comunale;
  - All. B – Scheda di valutazione dei Responsabili titolari di E.Q.;
  - All. C – Scheda di valutazione dei dipendenti.
- **Sezione inerente la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione** e relativa scheda allegata
- All. D – scheda graduazione incarichi di E.Q.

Il SMVP proposto fornisce le indicazioni inerenti la corretta gestione del ciclo della Performance dell'Ente con particolare riferimento a:

- 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 del Nucleo 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 tre parametri: 1. importanza; 2. Impatto sulla comunità; 3. Onerosità, con peso riservato a ciascuno compreso tra 1 e 10;
- 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 incaricato di E.Q., di differenziazione dei giudizi;
- l'attribuzione, da parte di ciascun Responsabile incaricato di E.Q. 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 incaricati di E.Q. e dei rispettivi collaboratori;
- la gestione delle 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. 150/2009 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 del Comune di Villanovafranca.

Letto, approvato e sottoscritto

### **Il Nucleo Di Valutazione**

Dott.ssa Cristiana Dessì