



COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

PARERE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2019

(Art.7, comma1, D.Lgs n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs n. 74/2017)

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Gratteri

Premesso che l'art.7, comma 1, del D.Lgs n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs n. 74/2017, prevede che *“le Amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

Preso atto della nota prot. n. 298 del 17 gennaio 2019, inviata via e-mail in pari data, con cui il Segretario comunale ha trasmesso la proposta di Aggiornamento del Piano della Performance per l'anno 2019 e il Regolamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente, presso il Comune di Gratteri;

Considerato che il Sistema di misurazione e valutazione, in atto al Comune di Gratteri, è stato strutturato in modo da consentire la misurazione, la valutazione del livello di performance e contiene:

- Una sintetica descrizione delle caratteristiche del contesto esterno ed interno del Comune di Gratteri;
- La metodologia che si intende adottare ai fini della performance;
- La metodologia che si intende adottare ai fini della performance individuale.

Verificato che la metodologia di misurazione e valutazione adottata con il Sistema di misurazione può essere schematizzata in tre punti:

1. Valutazione della posizione organizzativa da attribuire nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente:
il ruolo organizzativo va valutato indipendentemente dalla persona che lo ricopre. La metodologia individua esplicitamente le responsabilità presenti nell'organizzazione, l'identificazione delle responsabilità, finalità e competenze corrispondenti a ciascuna posizione, la graduazione, secondo l'importanza relativa, delle diverse posizioni, connessa con la retribuzione di posizione.
2. La misura e la valutazione della performance organizzativa:
la misura e la valutazione della performance organizzativa assicura la rappresentazione di alcuni elementi sintetici di valutazione di insieme dell'andamento della struttura amministrativa. La valutazione ricade in capo al Nucleo di Valutazione che dovrà basarsi anche sui rendiconti dai Responsabili di Area.
3. La misura e la valutazione della performance individuale:
La misura e la valutazione della performance individuale si attua attraverso una valutazione basata su dei parametri qualitativi, raffrontando l'attività svolta dagli stessi rispetto agli obiettivi programmatici dell'Ente.
La valutazione delle competenze comportamentali e degli obiettivi individuali viene effettuata mediante schede valutative appositamente predisposte in relazione al ruolo ricoperto nella struttura organizzativa.

Per quanto sopra, il Nucleo di Valutazione ha preso atto dei contenuti del Piano della Performance

2019 e li ha confrontati con i requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs n. 150/2009 a livello di obiettivi ed indicatori qui di seguito riportati:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, dei norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed 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.

Dalla documentazione disponibile, gli obiettivi e gli indicatori del Piano della Performance dell'anno 2019 appaiono in linea con i requisiti a), b), c), d) sopra riportati, in quanto possono ritenersi rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili e paiono idonei a concorrere a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi con riferimento, sia ad un arco di tempo determinato e coincidente con l'anno 2019, sia in una prospettiva triennale.

Inoltre, il Nucleo di Valutazione rileva che gli obiettivi operativi finalizzati al raggiungimento di quelli strategici, si riferiscono alla performance delle strutture amministrative. Ogni obiettivo operativo è stato inserito nell'Area specifica.

Come richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione all'interno del Piano del Piano Performance 2019, sono stati inseriti, tra gli obiettivi generali, anche obiettivi di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

Esprime parere positivo

al Sistema di misurazione e valutazione della Performance per l'anno 2019, come pervenuto tramite e-mail con nota prot. n. 298/2019 del Segretario comunale D.ssa Catena Patrizia Sferruzza, in data 17 gennaio 2019.

Si dispone la pubblicazione del seguente atto nel portale Amministrazione Trasparente dell'Ente.

Gratteri, lì 21 gennaio 2019

Il Nucleo di Valutazione
- Avv. Francesco Calabrese -

