

PARERE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Comune di Vibo Valentia

PREMESSA

Con documento interno il Settore 3 – Servizio Gestione Risorse Umane trasmetteva, in data 03/04/2025, a questo Nucleo di Valutazione l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale, per il prescritto parere.

Il Sistema si compone di uno schema di regolamento contenente la disciplina generale e delle schede di valutazione allegate.

L'esame del NdV è sintetizzato nella seguente tabella, che dà conto delle norme di principio, del riferimento alle disposizioni del sistema e dell'esito della verifica effettuata con eventuali suggerimenti e/o prescrizioni. All'esito della disamina viene formulato il parere finale.

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
<i>Art. 3, comma 5: Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.</i>	Art. 3 - La valutazione delle performance è condizione necessaria e rilevante ai fini dell'erogazione dei premi e degli incentivi, incluso il trattamento retributivo legato alla performance, del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, incluso il conferimento di incarichi dirigenziali e di Elevata Qualificazione.	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.
<i>Art. 3, comma 5-bis: La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del</i>	Art. 20 – comma 1: Agli effetti del presente regolamento, si considera negativa una valutazione all'esito della quale non spetta alcuna premialità individuale.	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
<i>sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [insufficiente rendimento, reiterato nell'arco dell'ultimo triennio], ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.</i>	Comma 2: La valutazione negativa, se compresa nel range tra 0 e 49 punti, rileva per le finalità previste dall'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 quando sia accompagnata dalla valutazione negativa dello specifico comportamento professionale correlato all'insufficiente rendimento. Art. 20 bis – comma 1: La responsabilità dirigenziale, di cui all'art.21 del D.Lgs.165/2001, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali, riguarda la valutazione negativa, accertata attraverso le risultanze del presente sistema di misurazione e di valutazione della performance dell'Ente, in ordine al raggiungimento dei risultati correlati agli obiettivi assegnati, alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. L'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente ai sensi del citato art. 20, comma 1, D.lgs. 165/2001 rileva esclusivamente nell'ipotesi in cui le medesime siano strumentali al perseguimento degli obiettivi assegnati e la loro violazione sia suscettibile di incidere negativamente sul risultato in via anticipata rispetto alla verifica finale. Comma 2: L'accertamento della responsabilità di cui al comma 1 del presente articolo, in relazione alla gravità dei casi, comporta: ▪ l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, previa contestazione ▪ revoca dell'incarico con collocamento del dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii., previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio ▪ recesso dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del vigente contratto collettivo	
Art. 4, comma 2, lettera a): //	Art. 6 – comma 1: Il ciclo di gestione della performance si articola	Le disposizioni sono in

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
<i>ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:</i> <i>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'art. 10.</i> <i>f) Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: (...) f) rendicontazione dei risultati agli organi 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.</i>	nelle seguenti fasi: a. definizione delle priorità strategiche, necessarie per la creazione di Valore pubblico, individuate nel Programma di Governo e nei principali documenti di programmazione comunale; b. definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi ed individuali del Segretario Generale e dei responsabili delle strutture apicali, recepiti rispettivamente nelle Sezioni "Valore pubblico" e "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d. misurazione e valutazione della performance di ente, organizzativa e individuale; e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi secondo le modalità previste nel presente Regolamento.	linea con la normativa vigente.
Art. 5, comma 1-ter: <i>Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.</i>	Art. 8 – commi 8 e 9: Il Sindaco adotta il P.I.A.O. e, nell'ambito di quest'ultimo, la Sottosezione "Performance" entro il 31 gennaio di ogni anno. Detto termine, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, è differito di trenta giorni successivi a quello della approvazione dei bilanci. In caso di differimento del termine di cui al comma 8 del presente	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
	articolo oltre il 31 marzo, in coerenza al principio di predeterminazione degli obiettivi e al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, Il Sindaco approva comunque gli obiettivi che confluiranno nella sottosezione "Performance" del P.I.A.O.	
Art. 5, comma 2 – Requisiti degli obiettivi di performance	Art. 8 – comma 5: Gli obiettivi di performance di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo devono rispettare i requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs. 150/2009, mediante l'indicazione dei valori di partenza, ove disponibili, la specificazione dei target da raggiungere e la definizione di indicatori specifici, adeguati e pertinenti per la misurazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi.	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.
Art. 7, comma 1: <i>Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance</i>		Sarà cura di questo Nucleo fornire all'Amministrazione indicazioni metodologiche per il recepimento di eventuali novità che dovessero richiedere un aggiornamento del Sistema.
Art. 7, comma 2, lettera a): <i>[agli OIV o Organismi equiparati] compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice (...).</i>	Art. 37 – comma 4, lett. c): In particolare al Nucleo Indipendente di Valutazione compete: proporre, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale del Segretario Generale e dei dirigenti;	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.
Art. 7, comma 2, lettera c): <i>coinvolgimento dei cittadini e degli utenti finali alla valutazione</i>	Art. 16 – comma 2: Il PIAO deve contenere le modalità di raccordo tra i diversi livelli di graduazione del grado di soddisfacimento dell'utenza e la corrispondente scala di valori associata agli esiti finali dell'indagine di	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
<i>della performance organizzativa</i>	<i>customer satisfaction</i> espressi in termini percentuali	
Art. 7, comma 2-bis: <i>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.</i>	Art. 21 – Procedure di conciliazione	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente. Si evidenzia che, in alternativa a quanto correttamente indicato nel Sistema, stante la natura della procedura conciliativa, diversa dal mero riesame, essendo essa finalizzata a ricomporre, in via definitiva e salvo la tutela giurisdizionale, le condizioni di conflitto connesse alla procedura valutativa, l'amministrazione potrebbe individuare l'intervento di un organo appositamente costituito, ovvero il Collegio di Conciliazione. In tal caso, si invita l'Amministrazione a prevedere meccanismi di individuazione della composizione del

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
		collegio di conciliazione casuali (per es. sorteggio) e/o meccanismi che escludano dal collegio, quando la conciliazione riguardi i dirigenti, quei dirigenti che possano avere una posizione di conflitto, anche solo con riferimento all'esito della valutazione rispetto ai meccanismi premiali. A tal fine, si suggerisce di valutare la possibilità che del collegio di conciliazione facciano parte componenti in grado di garantire la terzietà, l'imparzialità e l'indipendenza, e di prevenire in radice ogni possibile condizione di conflitto. Il NIV o i singoli componenti potrebbero, in questo senso, rappresentare una soluzione praticabile.
Art. 9, comma 1: <i>La misurazione e la valutazione della</i>	Art. 13 – comma 2: La valutazione della performance individuale dei dirigenti è articolata sui seguenti fattori di valutazione:	Le disposizioni sono in linea con la normativa

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
<i>performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata: a)agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva b)al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c)alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; d)alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</i>	a. grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati; b. performance della unità organizzativa di diretta responsabilità; c. contributo alla performance generale dell'Ente; d. capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi; e. competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.	vigente.
Art. 9, comma 2: <i>La misurazione e la valutazione dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze</i>	Art. 14 – comma 2: La valutazione della performance individuale appartenente alle aree dei funzionari (non titolari di E.Q.), degli istruttori, degli operatori esperti e degli operatori è articolata sui seguenti fattori di valutazione:	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
<i>dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi</i>	a. Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo che possono coincidere con gli obiettivi previsti nel Piano della Performance nella Sottosezione "Performance" o con una o più fasi attuative degli stessi, ovvero possono essere assegnati con autonomo atto datoriale dal responsabile della struttura di appartenenza purché coerenti con il quadro programmatico generale e rilevanti in termini di miglioramento qualitativo dei servizi erogati; b. Qualità del contributo offerto alla performance organizzativa della unità organizzativa di appartenenza; c. Competenze professionali ed i comportamenti organizzativi richiesti dal SMiVaP in relazione alla categoria all'area di appartenenza. Tabelle riepilogative degli schemi valutativi	
Art. 10: Piano e relazione sulla performance: contenuti e termini di approvazione e validazione (per la relazione)	Art. 8 – Sottosezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione Art. 9 – La Relazione sulla performance	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.
Art. 19: <i>Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla</i>	Art. 23 - Le risorse destinate a premiare rispettivamente la performance organizzativa e la performance individuale sono individuate nell'ambito dell'assetto normativo e contrattuale vigente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.

Normativa di riferimento	Disposizioni del Sistema	Considerazioni NdV
<i>significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.</i> <i>Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.</i>		
Art. 44 d. lgs. 33/2013: coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance. Disciplina della incidenza dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza sulla performance organizzativa e individuale	Art. 37 – comma 6: Al fine di rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione e della performance il N.I.V. : a. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D. Lgs. 150/2009; b. verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nella sottosezione performance del PIAO; c. verifica la coerenza del PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale; d. verifica che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; e. verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT richiedendo, ove occorrono, documenti e informazioni che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti; f. esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato ai sensi dell'art.54, co.5, d lgs.165/2001.	Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente.

ESITO

Con riferimento alla richiesta di parere, preventivo e vincolante, formulata in applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione esprime, per quanto di sua competenza, **parere favorevole**.

L'Ente avrà cura di trasmettere al Nucleo di Valutazione la versione finale approvata con atto deliberativo dell'organo di vertice e di procedere alla relativa pubblicazione sul sito web nella sezione Amministrazione Trasparente a ciò deputata.

Il Nucleo di Valutazione

<i>Presidente</i>	<i>Componente</i>	<i>Componente</i>
<i>F.to Dott. Claudio Colaci</i>	<i>F.to Dott.ssa Maria Petrosillo</i>	<i>F.to Pietro Scalzone</i>
	Maria Petrosillo	