

Comune di San Giorgio in Bosco (Pd)
Protocollo Generale

Numero: 0004204 Data: 17-03-2022

Categoria: 4 Classe 2
Ufficio: RESPONSABILE UFFICIO PERSONALE
SINDACO

Li, 17/03/2022

VISTO:  SINDACO

Spett.le

Comune di San Giorgio in Bosco (Pd)
Vicolo Bembo
35010 SAN GIORGIO IN BOSCO (PD)

Alla c.a.

Sindaco

Segretario Generale

sangiorgioinbosco.pd@cert.ip-veneto.net

OGGETTO: Parere del Nucleo di Valutazione sul Sistema di Misurazione e Valutazione del Piano della Performance anno 2022 (ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.) .

A seguito di decreto del Sindaco n. 5 dell'11/03/2022 con cui il sottoscritto è stato nominato componente monocratico del Nucleo di Valutazione del Comune di san Giorgio in Bosco (Pd) per il triennio 2022/2024, in data 18/03/2022 si è proceduto alla valutazione del piano della performance 2022.

Il Nucleo di Valutazione (NdV) ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 è chiamato ad esprimere un parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). L'obiettivo del parere è di valutare l'aderenza del documento predisposto dal Segretario Generale agli scopi previsti dalle disposizioni sopra richiamate, e in particolare, sulla correttezza metodologica del SMVP proposto. Ai fini della redazione del presente parere, il NdV ha preso in esame il "Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con DGC n. 101/2013, nonché la proposta del Piano della Performance 2022, trasmesso via mail in data 16/03/2022.

1. Le modalità di definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici ed operativi

Appare apprezzabile il collegamento tra la pianificazione strategica e il ciclo della performance esplicitato attraverso la definizione di obiettivi strategici. Il NdV, rileva che appare anche ben delineato lo schema di flusso per la definizione e l'assegnazione degli obiettivi sia strategici sia operativi.

Il NdV peraltro rileva come la modifica al D.Lgs. n. 150/2009, intervenuta con il D.Lgs. n. 74/2017, tenda a voler considerare in senso più ampio il riferimento alla performance dell'Amministrazione nel suo complesso come ambito preliminare di valutazione che garantisca una maggiore integrazione e unitarietà degli obiettivi dell'intera struttura.

2. Le modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale

Le modalità di misurazione e valutazione sono descritte adeguatamente e differenziate per i diversi settori. In merito ai livelli di raggiungimento atteso sui valori target degli obiettivi il NdV consiglia di renderne maggiormente evidente la determinazione adottando una misurazione lineare del grado di raggiungimento oppure definendo per ogni obiettivo un valore di soglia (inferiore al valore target, ma valutabile comunque come positivo) e un valore di eccellenza (superiore al valore target), con i relativi punteggi assegnabili.

3. L'iter sulla verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi di performance

La previsione regolamentare di fasi di verifica sullo stato di avanzamento degli obiettivi appare ben articolato. Si consiglia peraltro, all'interno del piano, l'inserimento di un collegamento che specifichi il rapporto tra obiettivi indicati e risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili.

4. Le procedure di conciliazione relativa all'applicazione del SMVP

Il regolamento sembra non indicare procedure per la conciliazione a garanzia dei valutati, come indicato dall'art. 7, comma 2bis, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.. Il NdV invita quindi l'Ente a modificare il regolamento prevedendo adeguate procedure di conciliazione.

5. Conclusioni

Il NdV esprime il proprio parere favorevole al documento ritenendolo adeguato allo scopo.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Federico M. Fiorin

(documento firmato digitalmente
ex art. 24 D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)