

Preso atto delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi qualificanti anno 2013 come da delibera GC 164/2013 in base al vigente sistema di misurazione e valutazione performance approvato con delibera GC 30/2014

Il Nucleo di valutazione del Comune di Pescia nella seduta del 28 maggio 2014 tenutasi presso l'ufficio del personale del Comune di Pescia alla presenza del Segretario Comunale dott. Claudio Sbragia ha provveduto all'analisi delle schede di valutazione dei dirigenti per l'anno 2013 proposte alla valutazione di questo nucleo.

In primo luogo il nucleo da atto della sola presenza del Segretario Comunale e dell'assenza, seppur regolarmente convocata della rappresentanza della Giunta Comunale e del Presidente del Consiglio Comunale, per cui evidenzia un processo valutativo quanto meno "irrituale" rispetto a quanto previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (punto numero 5 del sistema).

A fronte di una tale irritualità procedurale gli elementi della valutazione del raggiungimento degli obiettivi si è basata unicamente su quanto dichiarato dal Segretario Comunale al Nucleo di Valutazione.

Le suddette valutazioni sono pertanto rese evidenti dalle allegate schede di valutazioni proposte dal Segretario Generale e di cui questo Nucleo di valutazione ne prende atto.

Preso atto di ciò il nucleo ha provveduto all'analisi delle schede di valutazione proposte e con il confronto con il solo Segretario Comunale ha rilevato la performance individuale dei dirigenti.

A conclusione del processo valutativo e alla luce di quanto emerso nel confronto nella seduta del 28 maggio us il Nucleo di valutazione all'unanimità evidenzia le seguenti criticità sulla valutazione della performance 2013 :

1. il sistema di misurazione e valutazione utilizzato è stato approvato solo in data 13.2.2014 e con tale approvazione è stato stabilito il suo utilizzo anche per la valutazione dei risultati dell'anno 2013. A tal fine si rimarca che il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance avrebbe dovuto riguardare la sola performance realizzata nel corso dell'anno 2014 in applicazione del principio *tempus regit actum*;
2. Il Piano performance avrebbe dovuto essere approvato non oltre il primo semestre dell'anno finanziario di riferimento per non svilirne i propri contenuti performanti, inoltre si raccomanda a regime e per il futuro che gli obiettivi assegnati dall'amministrazione ai dirigenti non possano essere obiettivi di carattere ordinario necessitando che gli stessi impattino favorevolmente sull'efficienza e/o sull'efficacia dell'azione amministrativa (*rectius*: mantengo un medesimo servizio nonostante la diminuzione del fattore produttivo oppure miglioro il servizio con lo stesso fattore produttivo)
3. gli obiettivi assegnati dall'amministrazione devono trovare il loro collegamento nella programmazione di mandato e nella relazione previsionale programmatica a livello triennale con step annuali controllabili secondo specifici indicatori e rivedibili. In sostanza è necessario che il piano annuale della performance sia declinazione puntuale di una piano triennale della performance, altrimenti operando vien meno la necessaria "cornice legittimante"
4. il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dovrebbe rispondere in maniera più coerente con quanto sancito dai principi del decreto

legislativo 150/2009

COMUNE DI PESCIA
Prot. Entr. n. 21819
31 LUG. 2014
Cat. 1. Cl. 29



5. per quanto riguarda il grado di attuazione della L. 190/2012 (Legalità ed anti-corruzione), del dlgs 33/2013 (trasparenza) DI 174/2012(regolarità amministrativa in via successiva) L.165/2001 art. 36 e L.267/2000 artt.90 e 110(lavoro flessibile ed incarichi fiduciari), questo Nucleo evidenzia come il Piano anti-corruzione sia stato adottato anche se occorrerebbe sviluppare maggiormente il sistema dell'analisi del rischio e delle correlate misure di prevenzione "tarate" sulle specificità del Comune; la realizzazione del Programma della trasparenza al 31.12.2013 è risultata particolarmente critica come già attestato dal precedente organismo di valutazione sul sito istituzionale dell'Ente; il sistema di regolarità amministrativa è stato invece correttamente implementato. Critica è risultata invece l'applicazione della normativa sul lavoro flessibile come già attestato dal precedente organismo di valutazione al Dipartimento della funzione pubblica;
6. questo Nucleo evidenzia infine che agli atti non è presente una relazione finale sulla performance anno 2013, come richiesto dall'art.14 del dlgs 150/2009, ossia uno specifico documento, legittimante una corretta erogazione del salario di performance, in cui sono espressamente evidenziati gli specifici risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, definiti ed esplicitati nel piano della performance valevole per la valutazione del raggiungimento dei risultati anno 2013.

Per tutto quanto sopra espresso questo Nucleo, tenuto conto delle informazioni disponibili e secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione in atto, prende atto delle schede di valutazione proposte a questo Nucleo dal Segretario Generale dell'ente raccomandando a codesta amministrazione una revisione ed implementazione del sistema di misurazione e valutazione stesso secondo quanto evidenziato nei punti sopraindicati.

Si chiede all'ufficio del personale di notificare il presente verbale all'Assessore al Personale ed al Segretario Generale del Comune

Pescia, 28 maggio 2014

Il Presidente
Dott. Luca Del Frate

Il Componente
Avv. Federico Guidi

Il Componente
Dott.ssa Elena Lorenzi