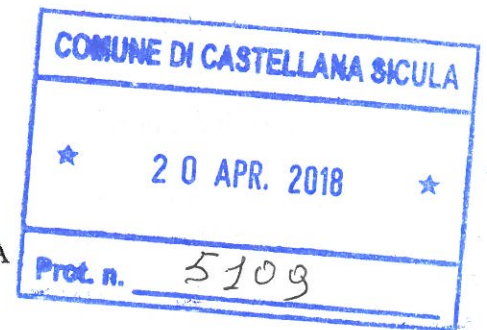




COMUNE DI CASTELLANA SICULA
Città Metropolitana di Palermo



Parere del Nucleo di Valutazione del Comune di Castellana sul sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2018

In ottemperanza dell'art.7, c.1, del Dlgs. 150/2009, così come modificato dal Dlgs. 74/2017, il Nucleo di Valutazione del Comune di Castellana, esprime il parere, previo e vincolante, sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance, trasmesso tramite e-mail dal Segretario Generale D.ssa Piera Mistretta in data 16.04.2018

Si riporta una sintesi del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

Il sistema è stato strutturato in modo da consentire la misurazione, la valutazione del livello di performance il quale contiene:

- una sintetica descrizione delle caratteristiche del contesto esterno ed interno Comune di Castellana;
- la metodologia che si intende adottare ai fini della misurazione della performance organizzativa;
- la metodologia che si intende adottare ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale.

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 misurazione e valutazione della performance organizzativa:
la misurazione e valutazione della performance organizzativa assicura la rappresentazione di alcuni elementi sintetici di valutazione d'insieme dell'andamento della struttura amministrativa. La valutazione ricade in capo al nucleo di Valutazione che dovrà basarsi, anche sui rendiconti predisposti dai Responsabili di Settore.
3. La misurazione e valutazione della performance individuale:
la valutazione delle 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.

Premesso quanto sopra il Nucleo di valutazione ha preso atto dei contenuti del Piano della Performance e li ha confrontati con i requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs 150/2009 a livello di

obiettivi e indicatori:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e 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 2018-2010 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 a un arco di tempo determinato e coincidente con l'anno 2018, sia in una prospettiva triennale .

Inoltre, il Nucleo rileva che gli obiettivi operativi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici, si riferiscono alla performance delle strutture amministrative. Ogni obiettivo operativo è stato inserito nel settore specifico.

Come richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione all'interno del piano delle performance 2018-2020 sono stati inseriti tra gli obiettivi generali anche obiettivi di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

Esprime di conseguenza, parere positivo al sistema di misurazione e Valutazione della Performance come pervenuto tramite e-mail dal Segretario Generale D.ssa Piera Mistretta in data 16.04.2018

Il Nucleo di Valutazione
D.ssa C. Patrizia Sferruzza

