



O.I.V.
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Validazione Relazione sulla Performance
- ANNO 2019 -

Il Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 , come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2019 e trasmessa dal Direttore Generale al Nucleo di Valutazione

La disposizione di riferimento compiutamente disciplinata dal D.lgs. 74/2017 che prevede, a partire dall'entrata in vigore del Decreto prevista per il 22/06/2017, il Nucleo deve procedere alla validazione solo "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

A tal proposito si ricorda che, come previsto dalla Delibera n. 6/2012 dell'Autorità Anticorruzione (ANAC), la validazione della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce uno dei momenti fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance, in quanto rappresenta:

- da un lato, il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, co. 2, lettera f), del D.Lgs. 150/2009);
- dall'altro, il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione dei risultati raggiunti al sistema premiale, attraverso il momento della valutazione di quanto rendicontato. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito.

L'oggetto della validazione, sempre ai sensi della citata Deliberazione n. 6/2012 dell'ANAC, è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire:

1. la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2010;
2. l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
3. la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del Decreto);

Sulla base, quindi, di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, e dalle successive disposizioni di modifica ed integrazione ai suddetti principi, è stata analizzata la Relazione sulla Performance, oggetto di trasmissione al Nucleo di Valutazione con la richiamata nota del 05/07/2018.

Il Nucleo di Valutazione quindi, analizzata la documentazione trasmessa e tenuto conto di quanto



disposto dall'articolo 18 comma 2 del D.Lgs 74/2017¹, esprime il parere² di conformità alla normativa vigente per l'intero anno 2019 e del sistema di valutazione del personale così come definito nel vigente ordinamento dell'Ente.

Tanto premesso

Visto il D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 (in vigore dal 22 giugno 2017), recante "Modifiche al D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009", in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della L. n. 124 del 7 agosto 2015;

Visto in particolare l'art. 7 co. 1 del predetto D.lgs. n. 150/2009, relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance e nel quale si precisa che "Le amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

Vista la Relazione sulle performance anno 2019

VALIDA LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

formulando i seguenti suggerimenti

- si consiglia una formulata ancor più sintetica che descriva semplicemente i risultati raggiunti sia quelli individuali e sia quelli collettivi;
- si consiglia di evidenziare in modo semplice il collegamento tra il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici/operativi e il consuntivo relativo alle risorse impiegate, soprattutto finanziarie.
- Si consiglia di porre sempre la massima attenzione all'applicazione della normativa relativa al Ciclo della performance, con riferimento al Regolamento organizzativo, nonché dell'ordinamento giuridico ed economico del proprio personale, in applicazione di quanto previsto dall'art. 52 quater, del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con legge 21 giugno 2017, n. 96 e da ultimo modificato dall'art. 1, comma 298, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Il Componente Unico
Dot. Massimo Vitale

¹D.Lgs 74/2017, art. 18 c. 2 - Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

²D.Lgs 150/2009, art. 7 c. 1 - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.