

9 MAG. 2022

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN DATA 26 aprile 2022

Prot. N° 1312
Cat Class
Oggetto:

- I Valutazione della prestazione/performance dell'amministrazione comunale 2021.
- II Valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dipendenti comunali nell'anno 2021 ai fini della corresponsione degli incentivi. Certificazione in merito al raggiungimento degli obiettivi a livello di Ente a fini della valutazione della prestazione di quest'ultimo.

D) Valutazione della prestazione/performance dell'amministrazione comunale.

Visto il Decreto sindacale n. 1 in data 23.4.2021 di Cercenasco che stabilisce *"-di nominare per gli anni 2021-2022-2023, il Nucleo di Valutazione nella persona del Signor: dott. Ezio Caffer, già Segretario della convenzione di Segreteria comunale tra i Comuni di Venaria Reale e Carignano e supplente di Cercenasco dimessosi dall'albo con decorrenza 01.12.2019 codice fiscale: CFFZMR57E21G805W"*;

Dato atto che i compiti dell'organo qui intestato sono -nel Comune di Cercenasco- definiti dai Regolamenti di seguito elencati:

- Ⓢ «Regolamento comunale dei controlli interni»,
- Ⓢ «Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici-Dotazione Organica-Norme di accesso»;

Visto il «Regolamento comunale dei controlli interni» del Comune di Cercenasco, deliberato con atto C.C. n. 2 del 26/1/2013, ex art.3 D.L. 174/2012 - L.213/2012 (come modificato con deliberazioni C.C. n. 47 del 17/12/2013 e C.C. 13 del 19.4.2017), in base al quale (art. 5 "Fasi dell'attività del controllo di gestione") nell'Ente *«Per il controllo di gestione si assume come parametro il Piano esecutivo di gestione, con il Piano integrato di obiettivi e di performance»*;

Dato atto che per la prima delle "fasi" (descritte nel suddetto art.5) inerenti *"...il controllo sulla gestione si assume come parametro il Piano Esecutivo di Gestione, con il Piano integrato di obiettivi e performance."* e che *"Il Piano è proposto, a partire dai programmi della Relazione Previsionale, dai Responsabili di Servizi coordinati dal Segretario comunale, validato dall'Organismo comunale di valutazione e approvato dalla Giunta"*, sicché il Nucleo di valutazione qui rappresentato (non coincidendo le sue competenze, con quelle dell'"O.I.V." di cui all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e mancando una specifica decisione dell'Amministrazione Comunale per attribuire a detto "Nucleo" la "validazione" di cui al "Piano" citato), non ha compiti inerenti detta validazione;

Dato atto, altresì, che secondo l'art. 20 del "Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici" *"1. Il controllo di gestione, così come definito dall'art. 4 del D. Lgs. 30 luglio 1999, n.286, viene effettuato da apposita struttura organizzativa, nominata dalla giunta comunale, che può coincidere con il "nucleo di valutazione" di cui al successivo art.30"* ma che quest'ultima possibilità non è -sinora- stata attivata dall'Amm.ne comunale, giacché il succitato «Regolamento comunale dei controlli interni» stabilisce (art. 4, c.1) che -invece- *"Il controllo di*

gestione, svolto sotto la sovrintendenza e il coordinamento del Segretario comunale, compete a ciascun responsabile di servizio con il supporto del Servizio Finanziario.";

Visto atto che le indicazioni, su funzioni, processo operativo, caratteristiche e principi della "gestione della performance" sono contemplate negli artt. da 25 a 39 dell'atto di GC. n. 49 del 20/06/2015, "Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici" (in ultimo, modificato con Delibera G.C. n. 29 del 8.04.2017) e che -in particolare- i compiti relativi a tale riguardo, in capo al Nucleo qui intestato, sono specificati nell'artt. 28: "1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta: - dal nucleo di valutazione (che tiene luogo dell'organismo indipendente di valutazione della performance), di cui al successivo art. 29, che valuta la performance dei dirigenti..." (mentre i dirigenti od i responsabili "dei servizi ai quali sono attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, c. 2, del TUEL 18/08/2000, n.267, [...] valutano le performance individuali del personale assegnato.";

Considerato che ulteriori compiti in capo -all'interno del "Regolamento" in ultimo, sopra menzionato- al "Nucleo di valutazione" sono così individuati:

- ⑩ "30-Compiti e funzionamento. 1. Il nucleo di valutazione svolge le funzioni di valutazione del personale, ai sensi dei contratti per i dipendenti. Ad esso possono inoltre essere attribuiti dalla giunta comunale i compiti previsti dal precedente art. 21 e dal D.Lgs. n.286/99, artt. 4 e 6, per il controllo di gestione e l'attività di valutazione e controllo strategico. Il nucleo esercita tutti gli altri compiti che gli sono assegnati da leggi, statuti, regolamenti o provvedimenti del sindaco."
- ⑩ art.31 [...] "2. Il nucleo è inoltre chiamato ad attestare quanto detto nell'art. 15, comma 4. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro EE.LL. 1/4/99, nonché a verificare i risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi per l'attribuzione al personale dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett. a), del medesimo contratto e ss. mm. e ii.
- ⑩ , art. 33 c. 1 [...] "f) nel periodo che va dall'approvazione del P.E.G. a fine esercizio, sono effettuati monitoraggi periodici da parte dei dirigenti, con invio di relazione alla giunta ed al nucleo di valutazione, pubblicati sul sito istituzionale; g) nel mese di gennaio dell'anno seguente si provvede alla misurazione della performance dei dipendenti da parte dei competenti dirigenti e trasmissione della stessa al nucleo di valutazione per la formazione della graduatoria; h) entro il 30 giugno dell'anno seguente, presentazione da parte del nucleo di valutazione del documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (e il bilancio di genere, qualora realizzato, ex art. 10, c. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009). La giunta municipale approva la graduatoria e assegna i premi.";

Dato atto -in base a quanto detto nel capoverso precedente- che la normativa regolamentare dell'Ente contempla una «Relazione sulla performance» "a consuntivo" (cioè, riferita all'esercizio finanziario, precedente rispetto a quello in cui essa deve essere redatta), che concerne "i risultati...raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e dalle risorse...", riferendosi quindi sia all'Amm.ne (organizzativi) che ai dipendenti (individuali), sicché occorre

qui chiarire come il Nucleo intestato deve procedere attraverso il presente verbale, onde redigerla (per poi "presentarla" alla Giunta comunale, la quale la utilizzerà- in particolare- per assegnare e ripartire tra i dipendenti i compensi inerenti la produttività dei dipendenti e la retribuzione di risultato degli incaricati di "posizione organizzativa");

Ritenuto poter far coincidere -nel presente verbale- la «*Relazione sulla performance*» "a consuntivo" succitata, con l'esito dei "controlli interni" di cui all'articolo 147 del D.Lgs 18/08/2000, n. 267 (per la parte relativa alla lettera d) di tale norma, concernente "valutazione e controllo strategico"), in quanto tale coincidenza è stata già in effetti- operata di fatto in Cercenasco dal citato "Regolamento" di cui all'atto C.C. n. 2 del 26/1/2013, potendosi cioè identificare il controllo di "valutazione e controllo strategico" con la (lett. e) dell'art. 2) "*valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.*" (pur dando atto che le procedure necessarie a dare attuazione a detto tipo di controllo, non sono state sinora rese operative dall'Amministrazione Comunale, né affidate espressamente ad alcun organismo o funzionario);

Ritenuto (nonostante quanto detto in ultimo, nel precedente capoverso, sulla mancata attivazione della "*valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute...*" da parte dell'Amm.ne comunale) che "la valutazione ed il controllo strategico" di cui alla lettera d) dell'art. 147 del D.Lgs. n. 267/00, possono -tra l'altro- facilmente trovare il proprio contenuto secondo il D.Lgs. 286/99, il quale definisce all'art. 6 gli scopi di verifica e la consistenza di tali attività: "*L'attività di valutazione e controllo strategico mira a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico. L'attività stessa consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi*";

Visto che la definizione data dalla norma in ultimo citata, di questo "quarto" tipo dei controlli interni (lett. d) dell'art. 147 citato), potrebbe attagliarsi – con buona approssimazione – a spiegare finalità e consistenza della «Relazione sulla performance» contemplata dall'art. 10, I comma, lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e che, proprio in virtù di ciò, **con il presente verbale il sottoscritto componente del "Nucleo" considera che, nella realtà delle cose, la valutazione ed il controllo strategico si sovrappongono (coincidendo per la maggior parte dei propri contenuti) alla "relazione sulla performance",** quale voluta dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ma non specificatamente richiesta in capo agli enti locali da quest'ultimo, in quanto proprio l'articolo 10 - che la contempla - non rientra tra le norme alle quali gli enti locali devono conformarsi;

Considerato tuttavia - in rapporto a quanto appena detto nel precedente capoverso- che l'Amm.ne comunale ha comunque tenuto (di fatto) in considerazione l'art 10 succitato, "*Piano della performance e Relazione sulla performance*", operando l'adeguamento al Decreto legislativo suddetto, del proprio "ciclo della performance", attraverso le modalità di redazione annuali del D.U.P. e la predisposizione del bilancio annuale e triennale, del Piano Esecutivo di Gestione e dei correlati Obiettivi, in quanto in tale articolo -pur non rientrando tra i "principi generali" di

\\scambio\atti dott caffer\verbale di riunione del nucleo di valutazione2016.doc

cui D.Lgs. 150/2009 ai quali gli EE.LL. devono conformarsi- è scritto che "1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

- a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, [...OMISSIS, che gli enti locali NON devono adottare, per quanto meglio illustrato nel capoverso successivo],
- b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente [accompagnando essa, quindi, il rendiconto della gestione, come detto in precedenza in questa premessa, al citato art. 33 c. 1 del "Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici", a proposito dell'attività del "Nucleo di valutazione"] i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.;

Visto che, negli anni trascorsi, l'Amministrazione comunale ha sempre usato il Piano generale di sviluppo, la Relazione Previsionale e Programmatica, il P.R.O. e -più recentemente- il P.E.G. (con la predisposizione di obiettivi particolari, assegnati ai dipendenti), affinché la documentazione da tali elaborati rappresentata, costituisse nel suo complesso, il "piano della performance" per il Comune Cercenasco, sino a quando le modificazioni intervenute sul D.Lgs. 267/2000 (vedasi il D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, in G.U. 10/10/2012, n.237), non hanno espressamente reso possibile l'identificazione di tali documenti previsionali con il **Piano della performance**, sicché -da tempo- ed in relazione ai due documenti elencati nella succitata norma, lettere a) e b), l'Amm.ne dell'Ente si vale annualmente delle seguenti, rispettive, possibilità offerte agli enti locali, come segue:

- dall'art. 169 (Piano esecutivo di gestione) del D.Lgs. 267/2000, in base al quale (comma 3-bis) **"Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG."** (quindi, la Giunta comunale approva annualmente quest'ultimo, unitamente o -se con atto separato- comunque in connessione con gli "OBIETTIVI" annuali costituenti il relativo "piano", facendo corrispondere quelli che vengono utilizzati per valutare la prestazione dell'Amministrazione, con quelli assegnati ai Responsabili comunali di Posizione Organizzativa, ai fini della valutazione della loro prestazione individuale),

- dal medesimo articolo 10 del D.Lgs. 159/2009, comma 1-bis), di **unificare al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b)** ("*ferme restando* -come confermato dall'inciso contenuto nella prima parte dello stesso comma 1-bis - *le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,*" , quale riportato nel punto precedente);

Ricordato che gli anzidetti "valutazione e controllo strategico" sono previsti dal citato art. 147 del T.U.EE.LL. n. 267/2000, c. 1, lett. d) ma non sono stati sinora specificatamente affrontati sotto questa veste concettuale all'interno del Comune di Cercenasco, onde regolamentarne l'attuazione, nel senso che dette attività possono essere esplicitamente attribuite al "Nucleo di valutazione" in base (art. 30, c. D) al Regolamento degli uffici e dei servizi ma non sono previste

nel loro contenuto o nella loro modalità di svolgimento, né tantomeno affrontate specificatamente da parte del revisore dei conti (attraverso le sue relazioni su bilanci e conti consuntivi comunali) o dal Regolamento di Contabilità;

Ritenuto che, in base a quanto detto sino a qui, il significato della Relazione a consuntivo sulla performance dell'Amministrazione comunale consista allora nell'esprimere un giudizio (nell'anno successivo a quello finanziario in esame) sulla "prestazione" /performance dell'Amministrazione esaminata, che tenga in considerazione la conciliazione di tre logiche, espressione di tre sistemi di seguito definiti, cercando di non sovrapporlo al "controllo di gestione";

Considerato che, onde fare quanto auspicato nel capoverso precedente, dal "Nucleo di Valutazione" dovranno essere presi in considerazione i programmi contenuti nella relazione del documento unico di programmazione 2021 ed i dati statistici, demografici, sociali ed economici disponibili sul territorio, nonché le indicazioni generalmente riassumibili degli esiti del controllo di gestione e della performance del personale, onde conciliare le tre logiche di "sistema" a cui un Ente locale deve far fronte, corrispondenti ai tre "Sistemi" descritti nel capoverso successivo ;

Visto che i sistemi sono esprimibili come segue:

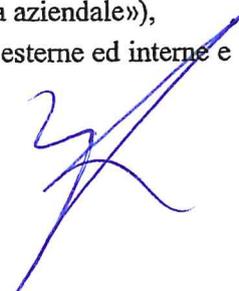
1. il "sistema aziendale" corrisponde al primo tipo di "logica" ed è costituito dall'insieme di regole di funzionamento dettate dai principi dell'economia, ossia dalla scarsità delle risorse in rapporto ai bisogni, mirando a realizzare e mantenere un equilibrio tra le prime ed i secondi, con regole, principi e criteri di scelta che devono guidare sotto questo punto di vista i processi di acquisizione e di impiego delle risorse, nonché di cessione dei servizi (sotto questo profilo, tali processi sono espressione di conoscenze tecniche, organizzative ed economiche),
2. il "sistema istituzionale" è l'insieme delle regole generalmente accettate da una società, consolidate in norme di diritto, a loro volta costituenti una determinata forma di Stato, con i suoi principi ed il proprio sistema di funzionamento,
3. il "sistema politico" è da intendersi quale insieme di regole attraverso le quali perseguire ed ottenere il consenso della società (essenziale per la funzionalità delle amministrazioni pubbliche, considerando che proprio dal consenso politico trae legittimazione chi ha il potere di amministrare la cosa pubblica);

Ritenuto - in base alle considerazioni espresse nel precedente capoverso - che la qualità di una buona amministrazione derivi dal bilanciamento delle diverse esigenze miranti a garantire sia l'equilibrio del sistema aziendale, sia gli altri equilibri fondamentali per il corretto svolgimento delle attività, sicché le amministrazioni pubbliche dovrebbero attrezzarsi al fine di garantire un contemporaneo equilibrio tra sistema aziendale, sistema istituzionale e sistema politico;

Considerato infine - alla luce di quanto testé detto e di quanto desunto da parte dello scrivente «nucleo» sulle attività svolte nel corso dell'anno da parte dell'organizzazione comunale - che la Relazione sulla performance debba fornire un quadro sintetico di informazioni, che consentano di valutare se il Comune di Cercenasco:

- ha realizzato le fasi dei programmi previsti nel Bilancio e nel Piano risorse ed obiettivi, mantenendo gli stati ottimali di salute economica e finanziaria («sistema aziendale»),
- ha prodotto quanto appena detto nel rispetto delle regole organizzative esterne ed interne e

\\scambio\atti dott caffer\verbale di riunione del nucleo di valutazione2016.doc



- delle relazioni con soggetti terzi («sistema istituzionale»),
- ha ottenuto un buon livello di soddisfazione degli stakeholders («sistema politico»);

In relazione ai tre punti elencati nel capoverso precedente, lo scrivente ritiene di poter esprimere un giudizio positivo sui primi due, non potendo invece pronunciarsi sul terzo, in mancanza di specifiche rilevazioni sulla soddisfazione degli utenti dei servizi comunali di Cercenasco: nel prosieguo si illustrano gli elementi in base ai quali si è desunto tale giudizio.

CONCLUSIONI

Questa Relazione consuntiva 2021 della Performance, elaborata dal sottoscritto, unico componente del “Nucleo” qui intestato con il prezioso aiuto delle Relazioni a consuntivo dei dipendenti assegnati ai vari Servizi, ha riscontrato alcuni degli obiettivi strategici («particolari») dell’Amministrazione; accanto a questi, esistono una serie di altri obiettivi ed attività che gli uffici realizzano e portano avanti quotidianamente («generali»), affinché l’organizzazione comunale possa garantire l’erogazione dei servizi interni ed esterni.

Sotto entrambi questi aspetti, con il presente punto di questo verbale lo scrivente attesta perseguiti e raggiunti i detti "obiettivi" di performance organizzativa, da parte dell'Amm.ne.

Per le dovute considerazioni in termini di efficacia, efficienza ed economicità, si rinvia al sistema degli obiettivi, sintetizzato e ben rappresentato dal Piano risorse ed obiettivi e dal Piano Dettagliato dalle Obiettivi (quest’ultimo, nel DUP di accompagnamento al Bilancio di previsione annuale di cui alla deliberazione del C.C. 38 del 28.12.2021), raffrontati con la Relazione al conto consuntivo 2021 deliberato dalla Giunta Comunale n.18 del 22.3.22.

Il sottoscritto ha utilizzato gli strumenti testé menzionati, giacché non vi sono al momento altri metodi o modelli di relazione sulla “prestazione a consuntivo”, ai quali fare riferimento: norme interne regolamentari non sono state nello specifico adottate, né vi sono norme statali o di altri soggetti superiori al Comune.

La Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni pubbliche (Autorità Nazionale Anticorruzione – A.N.A.C.), con la Delibera n. 23/2013, ha adottato delle «Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)»; tuttavia, dal loro esame, esse risultano inadatte ad esprimere a consuntivo, con riferimento all’anno 2020, i risultati raggiunti (rispetto ai singoli obiettivi) al fine di considerarli espressione della Performance organizzativa di Cercenasco

Nell’atto, l’Autorità premette che *«La presente delibera è rivolta specificamente alle amministrazioni statali, agli enti pubblici non economici nazionali e alle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura ... omissis ... Le indicazioni contenute nella presente delibera possono comunque essere un parametro di riferimento anche per tutti gli altri gli enti e le amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001.»*: quindi, gli Enti Locali, non sono tenuti ad assumere il contenuto di tali indicazioni nella “Relazione” di cui qui trattasi.

La medesima, inoltre, è stata assunta non con lo scopo precipuo che qui interessa di fornire indicazioni sulla valutazione a consuntivo della prestazione organizzativa di una Amministrazione pubblica, bensì per fornire, più generalmente, indicazioni sulle fasi di

monitoraggio da parte dell'OIV durante l'intero ciclo della performance (organismo che l'Amministrazione di non ha istituito).

Infatti, nel suo prosieguo, la delibera specifica le finalità dell'atto:

«Nella delibera n. 6/2013 la CiVIT ha sottolineato il ruolo dell'OIV nell'ambito del ciclo di gestione della performance, spettando a esso il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza e effettività del ciclo. Il monitoraggio dell'OIV,» (nel Comune di Osasco non è stato istituito tale organo e neppure i suoi compiti - quali definiti dall'art. 14, D.Lgs. 150/09 – sono stati attribuiti al “Nucleo di valutazione”) «svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo, con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive.

Le presenti linee guida forniscono indicazioni sulle principali fasi dell'attività di monitoraggio da parte dell'OIV durante l'intero ciclo della performance e sono funzionali a una migliore programmazione delle attività degli OIV, mirando a una più efficace organizzazione dei compiti previsti dalla normativa. In tale prospettiva, la CiVIT ha predisposto una serie di allegati per la raccolta delle informazioni in modo strutturato da parte degli OIV. Tali supporti informativi costituiranno un utile riferimento ai fini delle valutazioni che la CiVIT realizza sull'attuazione del ciclo della performance. In particolare il monitoraggio dell'OIV si concentra sulle attività di avvio del ciclo, sulla redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali al personale durante il corso dell'anno, sulla validazione della Relazione sulla performance e sull'applicazione selettiva degli strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità a conclusione del ciclo. ... omissis ... con questa delibera si pone l'attenzione su alcuni elementi ritenuti prioritari, in un'ottica di continuità con il percorso intrapreso.

2. Il quadro generale del monitoraggio dell'OIV

Seguendo un criterio cronologico l'OIV effettua:

... omissis ...

b) la redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009) con riferimento al ciclo della performance precedente;

... omissis ...

d) la validazione della Relazione sulla performance con riferimento al ciclo della performance precedente;

... omissis ...

4. La Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema» (vedi precedente lett. b) *«Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV “monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso”. ... omissis ...*

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente (per esempio, la Relazione redatta nell'anno 2013 riferisce sul funzionamento del Sistema relativo al ciclo della performance 2012). Vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, è comunque opportuno che si dia notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (con riferimento all'esempio precedente, piano della performance 2013-2015), dandone specifica evidenza.

La Relazione è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l'OIV presenta in modo sintetico - non più di dieci pagine - le principali evidenze ed eventuali criticità. La Relazione è corredata da un allegato in cui l'OIV fornisce, in modo strutturato, elementi informativi a supporto delle valutazioni in essa contenute, ponendo enfasi su particolari ambiti ritenuti prioritari e di seguito esposti. L'analisi delle Relazioni degli OIV relative all'anno 2011 ha infatti fatto emergere la scarsa presenza di evidenze quantitative a supporto delle valutazioni realizzate.

Gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Nella Relazione l'OIV riassume le criticità riscontrate per ogni ambito nel corso delle proprie analisi e, alla luce di queste, propone miglioramenti. Inoltre, valuta come le proposte contenute nella precedente Relazione si siano tradotte in azioni di miglioramento da parte dell'amministrazione e, più in generale, sottolinea le variazioni intervenute nell'effettivo funzionamento del Sistema rispetto alla precedente Relazione.

Nell'allegato, invece, sono acquisite in modo strutturato una serie di informazioni su argomenti prioritari, facendo così fronte alla tendenziale carenza di evidenze a supporto delle valutazioni realizzate (Allegato I).

Di norma, la Relazione dell'OIV è redatta e trasmessa entro il **30 aprile** di ciascun anno all'Organo di indirizzo politico-amministrativo e alla CiVIT. Tuttavia, per l'anno 2013, in considerazione di alcuni elementi innovativi introdotti dalle presenti linee guida, il termine è eccezionalmente prorogato al **31 maggio 2013**.».

Come si vede da quanto sin qui estratto della delibera ANAC 23/2013, si tratta sempre della Relazione sull'intero ciclo della performance e - per di più - non a consuntivo ma sull'anno di competenza, seppur basata sull'esperienza di quello precedente/2012.

Il Nucleo scrivente - pur non essendo stato incaricato dei compiti spettanti all'O.I.V. dall'Amministrazione comunale - ritiene dunque di poter utilizzare alcuni concetti espressi dall'ANAC nel proprio atto testé citato, nonché di una parte dell'allegato I, come in seguito evidenziato:

- effettuazione di una Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente (dal punto 4 delibera 23/2013), limitandola però alla "prestazione organizzativa" della sola Amministrazione (la prestazione dei dipendenti, in presenza di un solo Responsabile di posizione organizzativa (Responsabile comunale di Area tecnica), viene valutata a consuntivo nella prima parte della presente relazione);
- la Relazione «... è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l'OIV presenta in modo sintetico - non più di dieci pagine - le principali evidenze ed eventuali criticità ... Gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti: A. Performance organizzativa ...» (sempre dal punto 4 delibera 23/2013).

- 1 **Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.** Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande C.2, D.2, D.3, D.4 e E.1.b è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti.

A. Performance organizzativa

A. Performance organizzativa

- A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?
- Nessuna
 Mensile
 Trimestrale
 Semestrale
 Altro... al 28.12.2021 contestualmente all'approvazione in Consiglio comunale del Bilancio di previsione 2022
- A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)
- Organo di vertice politico-amministrativo
 Dirigenti di I fascia e assimilabili
 Dirigenti di II fascia e assimilabili
 Stakeholder esterni
 Altro _____
- A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?
- Sì, modifiche agli obiettivi strategici
 Sì, modifiche agli obiettivi operativi
 Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi
 No, nessuna modifica
 No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

B. Performance individuale

... omissis ...».

A integrazione di quanto sopra, il Segretario Comunale scrivente decide di utilizzare i prospetti seguenti (precedentemente fatti elaborare dal Segretario comunale), nonché il cosiddetto "albero della performance":



SPESA PER IL PERSONALE			
Descrizione	2018	2019	2020
1. Costo personale su spesa corrente <i>Spesa complessiva personale</i> <i>Spese correnti</i>	21%	22%	23,13%
2. Costo medio del personale <i>Spesa complessiva personale</i> <i>Numero dipendenti</i>	51.880,11	€55.284,85	€ 54.322,91
3. Costo personale pro-capite <i>Spesa complessiva personale</i> <i>Popolazione</i>	114,71	117,68	122,63
4. Rapporto dipendenti su popolazione <i>Popolazione</i> <i>Numero dipendenti</i>	452,25	469,75	443
5. Rapporto dirigenti su dipendenti <i>Numero dipendenti</i> <i>Numero dirigenti</i>	Ente senza dirigenza	Ente senza dirigenza	Ente senza dirigenza
6. Rapporto P.O. su dipendenti <i>Numero dipendenti</i> <i>Numero Posizioni Organizzative</i>	2	2	2
7. Capacità di spesa su formazione <i>Spesa per formazione impegnata</i> <i>Spesa per formazione prevista</i>	94	94	58
8. Spesa media formazione <i>Spesa per formazione</i> <i>Numero dipendenti</i>	58,40	73,00	60
9. Costo formazione su spesa personale <i>Spesa per formazione</i> <i>Spesa complessiva personale</i>	0,0016	0,0016	0,0008

STRUTTURA - ORGANIZZAZIONE			
Personale in servizio *			
Descrizione	2018	2019	2020
Dirigenti (unità operative)	0	0	0
Posizioni Organizzative (unità operative)	2	2	2
Dipendenti (unità operative)	4	4	4
Totale unità operative in servizio	4	4	4
Totale dipendenti in servizio (teste)	4	4	4

Nota*= I dati dei dipendenti in part-time sono riportati in proporzione all'unità su 36/h/settimanali.

Età media del personale			
Descrizione	2018	2019	2020
Dirigenti (unità operative)	0	0	0
Posizioni Organizzative (unità operative)	52,50	53,50	54,50
Dipendenti (unità operative)	52,50	53,50	54,50
Totale età media	52,50	53,50	54,50

Indici di assenza			
Descrizione	2018	2019	2020
Malattia + Ferie + Altro	13,50%	15,85%%	17,30%
Malattia + Altro	2,36%	3,5%	6,42%

Analisi di genere			
Descrizione	2018	2019	2020
% Dirigenti donne su totale dei Dirigenti	0	0	0
%P.O. donne sul totale delle P.O.	75%	75%	75%
%Donne occupate sul totale del personale	75%	75%	75%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti a tempo determ.	0,00	0,00	0,00

Indici per la spesa del Personale			
Descrizione	2018	2019	2020
Spesa complessiva per il personale	207.520,47	221.139,40	217.291,65
Spesa per la formazione (stanziato)	310,00	310,00	310,00
Spesa per la formazione (impegnato)	292,00	132,00	180,00

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente, i legami del chi fa cosa (tra funzioni, processi e obiettivi strategici): ad esso la deliberazione G.C. n. 30 del 6.4.2013, che adotta, la prima «Relazione della performance/prestazione» di Cercenasco a consuntivo per l'anno 2013, non fa cenno; il sottoscritto ritiene qui di poter, al riguardo, adottarne uno schema "primitivo", così descritto:

«La ragion d'essere generale del Comune di Cercenasco può individuarsi nella realizzazione e nella gestione di interventi ed attività ripartite - secondo il "Regolamento Comunale degli uffici e dei servizi", Tit. I, Capo II - Organizzazione - art. 6, nelle seguenti suddivisioni di competenze (definibili "profili di competenze per materia"), le quali costituiscono l'impianto dell' Albero della performance per l'anno 2016 e seguenti (fino a modificazioni ed aggiustamenti che l'esperienza suggerirà di adottare):

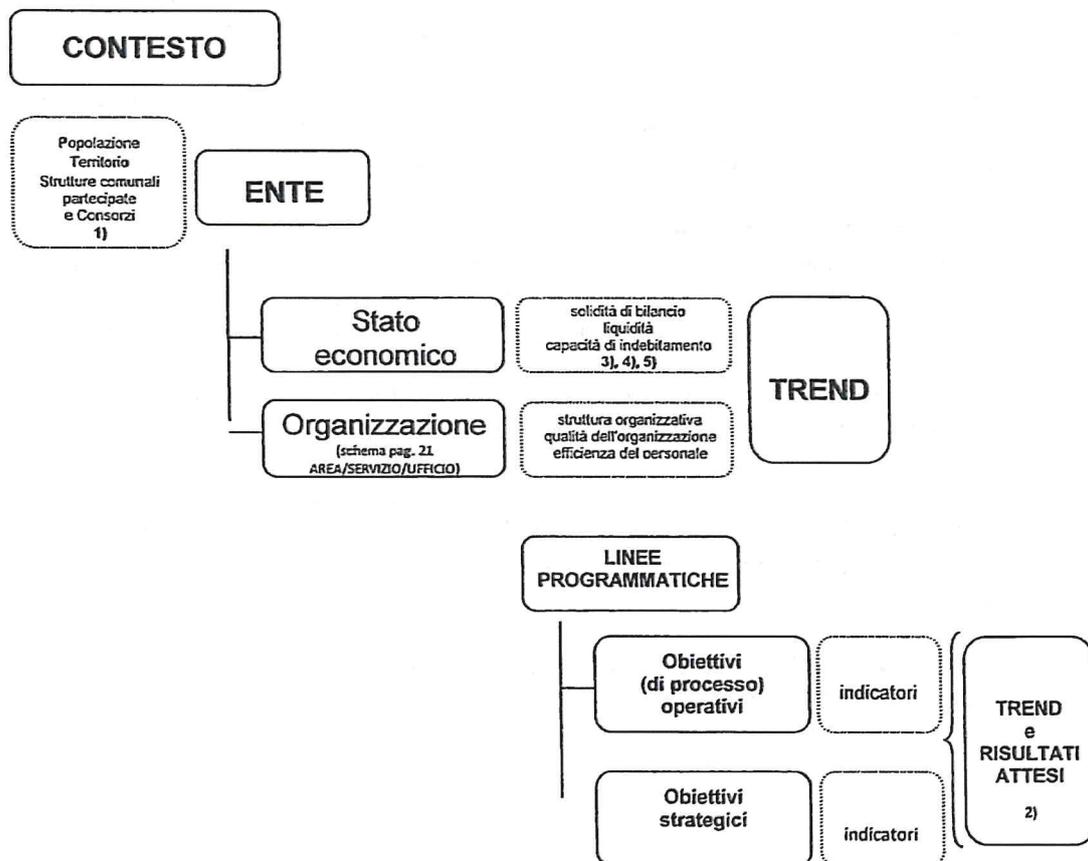
AREA	SERVIZIO/UFFICIO	FUNZIONI
AMMINISTRATIVA	SEGRETERIA - PERSONALE UFFICI P.I. - CULTURA-SPORT TEMPO LIBERO	Comprende tutte le attività amministrative istituzionali o delegate, di programmazione e progettazione amministrativa, delle metodologie, dell'organizzazione del lavoro e dell'elaborazione a supporto agli organi istituzionali. Attività di assistenza, informazione e formazione degli imprenditori nonché di iniziativa promozionale di merci e prodotti anche sul mercato esterno.
	UFFICIO COMMERCIO - CONTRATTI	
	UFFICIO PROTOCOLLO - ARCHIVIO	
	ANAGRAFE - STATO CIVILE ELETTORALE - LEVA	Comprende tutte le attività istituzionali o delegate del Servizio anagrafe, stato civile, elettorale e leva. Comprende inoltre tutte le attività di rilevazione, raccolta, interpretazione ed elaborazione dei dati statistici ed economici.
	UFFICIO POLIZIA MUNICIPALE	Comprende tutte le attività di prevenzione, controllo e repressione in materia di polizia locale, urbana, ittica, flora-faunistica, venatoria, rurale e silvo-pastorale e di ambiente nonché le funzioni demandate dalla legge n. 65/1986, da leggi e regolamenti regionali e le attività di custodia nelle carceri mandamentali.
	UFFICIO TRIBUTI/PERSONALE UFFICIO - RAGIONERIA UFFICIO ECONOMATO INVENTARIO	Comprende tutte le attività contabili, di gestione del bilancio e dei beni demaniali e patrimoniali, nonché le attività di studio e ricerca per progetti e programmi rivolti all'ottimizzazione dell'uso delle risorse dell'Ente e tutte le operazioni di accertamento, valutazione, revisione e controllo dei tributi e contributi.
TECNICA E TECNICO- MANUTENTIVA	UFFICIO EDILIZIA PRIVATA - URBANISTICA UFFICIO LAVORI PUBBLICI - PROGETTAZIONE E MANUTENZIONE OO.PP.	Comprende tutte le attività tecniche dell'Urbanistica e dei lavori pubblici, quelle progettuali ed i conservazione del patrimonio immobiliare dell'Ente, di gestione del territorio e di tutela dell'ambiente. Comprende altresì tutte le attività tecniche delle manutenzioni e delle lavorazioni anche a livello specialistico e chimico merceologico.

Il Nucleo di valutazione ritiene quindi utile utilizzare (qui di seguito) il concetto di “albero della performance”, per meglio illustrare le risultanze di valutazione della prestazione organizzativa del Comune a consuntivo (nel 2022 per il 2021), costruendo una “mappa” che lo rappresenti graficamente, integrando lo schema di cui alla deliberazione in ultimo citata.

Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all’interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della *mission* dell’Ente, fornendo una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance/prestazione dell’amministrazione.

Nella logica dell’albero della performance le funzioni sono articolate in Aree organizzative di servizio ed uffici, a cui sono associati, laddove sia possibile la loro identificazione, gli *outcome* attesi; le funzioni non vanno confuse con la struttura organizzativa, in quanto – spesso – una funzione può essere trasversale a più unità organizzative/aree, anche se, in alcuni casi, una funzione può essere contenuta all’interno di una sola unità organizzativa.

Nella rappresentazione grafica dell’albero della performance, le funzioni sono state articolate secondo il criterio dell’*outcome*: la scelta è motivata dall’opportunità di rendere immediatamente intelligibile agli *stakeholder* (=fruitori esterni) la finalizzazione delle attività dell’amministrazione rispetto ai loro bisogni e aspettative.



I NUMERI FANNO RIFERIMENTO A QUANTO RIPORTATO NEL CAPOVERSO SUCCESSIVO

Ad integrazione di quanto sin ora illustrato - dato atto che le norme di equilibrio economico-finanziario vigenti per gli EE.LL. (che hanno sostituito il precedente, cosiddetto "Patto di Stabilità") risultano rispettate al 31 dicembre 2021 dalla relativa certificazione - ed ai fini di una migliore comprensione delle conclusioni, riportate nella II parte della presente Relazione, onde evitare ripetizioni di lettura e di riportare dati fisici già presentati in altri documenti del Comune di Cercenasco, si specifica quanto segue:

- 1 i dati fisici sono descritti nel Dup 2021 e sono costituiti da popolazione, territorio, personale, Aree organizzative in cui sono suddivisi gli uffici comunali, strutture del Comune (immobili, reti dei servizi, raccolta rifiuti, mezzi operativi e veicoli, dotazione hardware comunale), organismi gestionali esterni, accordi di programma, funzioni esercitate su delega;
- 2 i "programmi" e i "progetti" (che corrispondono, rispettivamente, alle linee strategiche i primi ed alle attività operative i secondi – secondo i concetti diffusi dall' ANCI e della CIVIT – e che sono – in Cercenasco- destrutturati entrambi, con riferimento al Bilancio di Previsione e alla sua ripartizione di spesa corrente e per investimento, in obiettivi operativi/di processo ed obiettivi strategici/dell'Amministrazione, sono contenuti nella suddetta Relazione e sono confrontabili - a consuntivo – nel Rendiconto all'esercizio finanziario 2020/1 (sono analizzabili altresì attraverso il Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta Comunale, le cui risultanze sono riassunte nelle Relazioni dei dipendenti Responsabili di Area, per le quali si rimanda alla parte II della presente relazione);
- 3 le risultanze finali nell'esercizio 2021 sono riportate nei quadri generali riassuntivi delle entrate, delle spese, nei risultati differenziali, all'interno della Relazione "Rendiconto all'esercizio finanziario 2021, come pure il quadro generale di classificazione economica delle spese correnti e di investimento, nonché dei relativi impegni e pagamenti;
- 4 dal quadro riassuntivo della gestione finanziaria risulta un avanzo di amministrazione 2021 per € 435.560,05, nonché un fondo di cassa al 31 dicembre 2021 pari a € 982.065,56 (in tale documento sono riportati anche gli indicatori finanziari ed economici generali , la certificazione dei parametri - che dà esito negativo - ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario, il conto economico 2021 costituito da proventi e costi della gestione, proventi da Aziende speciali e partecipate, oneri finanziari ed oneri straordinari);
- 5 a seguire la consistenza del patrimonio netto per l'anno 2021 è di € 7.000.053,57, mentre la capacità di indebitamento al 31/12/2021 è al 3,87%.

(II) Valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dai dipendenti comunali nell'anno 2021 ai fini della corresponsione degli incentivi. Certificazione in merito al raggiungimento degli obiettivi a livello di Ente a fini della valutazione della prestazione di quest'ultimo.

Il Nucleo di valutazione prende atto delle norme relative al suo funzionamento e relative alle funzioni ad esso attribuite e contenute agli artt. 29 e seguenti del già citato Regolamento comunale dei servizi e degli uffici, nonché del Piano delle risorse e degli obiettivi /PEG dell'anno 2021, con particolare riferimento agli obiettivi che detto documento ha assegnato in tale anno a ciascun servizio/dipendente.

Prende altresì atto delle disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 29.08.2011 con cui è stata approvata la nuova metodologia di valutazione della performance (costituita anche da una nuova scheda di valutazione per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa), nonché:

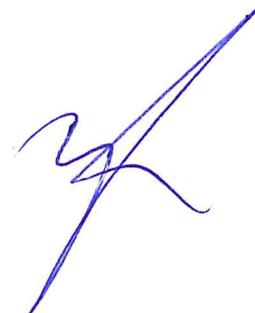
- della deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 23.2.2021 ad oggetto: "*Piano delle risorse e degli obiettivi specifici anno 2021 e piano della performance*";
- della deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 21.9.2021 ad oggetto: "*Indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e disposizioni parte variabile del fondo per le risorse decentrate 2021.*";
- dell'accordo decentrato integrativo in data 12.10.2021, relativo all'anno 2021, da cui risulta - tra l'altro- che gli incentivi al personale verranno suddivisi proporzionalmente in base al punteggio conseguito da ciascuno (l'attribuzione degli incentivi per la produttività individuale e collettiva deve essere prevista per i soli dipendenti che abbiano riportato nella scheda di valutazione personale almeno una valutazione di punti 50 su 100), tenendo conto del grado di partecipazione di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi specifici indicati dall'Amministrazione Comunale nel Piano delle risorse e degli obiettivi dell'anno 2021 di cui sopra;
- che dal 2011 è stato avviato il nuovo sistema di valutazione del personale, a seguito della riforma portata dal D.lgs n.150/09, incrementando il livello di attenzione sugli indicatori dei singoli obiettivi (atto G.C. N. 61 in data 29/08/2011).

Il sottoscritto dà atto che -avendo nel precedente punto **(I)** redatto la relazione sulla performance "organizzativa" dell'amministrazione comunale nel 2021, attestando come "**perseguiti e raggiunti i detti "obiettivi" di performance organizzativa, da parte dell'Amm.ne"**, tale risultato -essendo stato ottenuto proprio attraverso il personale di cui Cercenasco era dotato nel 2021- risulta altresì utile a definire la:

1. Valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dagli Uffici nell'anno 2021, ai fini della conseguente certificazione in merito al conseguimento per l'anno 2021, a livello di Comune, degli obiettivi d'incremento della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi (e - quindi - anche della valutazione della prestazione dell'amministrazione);
2. Valutazione degli obiettivi specifici per l'anno 2021, per l'attribuzione degli incentivi inerenti il miglioramento dei servizi e della produttività, al personale comunale.

Il sottoscritto procede poi all'esame delle relazioni presentate dagli Uffici circa l'andamento delle attività gestionali durante l'anno 2021 e da esse rileva che, in tale periodo, le varie attività comunali si sono svolte in modo soddisfacente ed efficace. Prende quindi conoscenza della scheda valutativa dei dipendenti comunali (compilata dai singoli dipendenti) e dei criteri di valutazione, stante che il contratto collettivo nazionale prevede che gli incentivi siano subordinati alla positiva valutazione dell'attività svolta, con particolare riguardo alle prestazioni ed ai risultati.

Rileva che l'audizione degli interessati per eventuali osservazioni in merito alla valutazione ricevuta è prevista soltanto in caso di giudizio negativo.



In seguito, il sottoscritto dà atto che tutti i dipendenti di Cercenasco hanno presentato continuativamente servizio dal 1 gennaio al 31.12.2021, sicché non occorre operare alcuna valutazione finalizzata ad eventuale riduzione della retribuzione di risultato come previsto da specifiche normative entrate in vigore per lo più a partire dall'anno 2009, che attribuiscono specificatamente ai dirigenti comunali: in assenza di essi, i compiti possono essere svolti all'interno del Comune da personale incaricato delle "Posizioni Organizzative", le quali, tuttavia, in Cercenasco sono sinora state istituite per una sola unità (Area per l'ufficio tecnico), (essendo responsabile di tutte le altre Aree organizzative dei servizi e degli uffici, il Sindaco, ex deliberazione G.C. n. 2 in data 12.1.2021); detti compiti comportano l'attuazione di attività ed adempimenti particolari, a pena di responsabilità (a seconda della norma) per danno erariale o disciplinare, nonché - in certi casi - prevedendo (come sanzione per l'eventuale inadempimento) l'impossibilità di attribuire la retribuzione di risultato e/o i compensi incentivanti la produttività. In esito a ciò, il Vice-Segretario Comunale (Dott.ssa Merlo Claudia) ha riferito di aver verificato, per l'anno di competenza 2021, l'osservanza di tutte le norme che fanno riferimento a quanto appena detto, da parte dei dipendenti di Cercenasco tenuti al loro rispetto, secondo il riepilogo delle disposizioni riportato in calce alla presente (e relativa tabella finale).

Successivamente lo scrivente Nucleo, visto l'art.18 del C.C.N.L. delle "Funzioni locali" per il periodo 2016/18 ed effettuato l'esame delle relazioni sulla gestione dell'anno 2021, evince che gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti, che i risultati totali raggiunti a livello di Ente sono in linea con gli obiettivi annualmente predeterminati dagli strumenti di programmazione, che le valutazioni assegnate evidenziano livelli positivi nel raggiungimento dei risultati prefissati, così certificando il conseguimento di una prestazione positiva a livello di Comune, per l'anno 2021, grazie al completamento degli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi previsti dagli strumenti di programmazione operativa, altresì esprimendo nulla osta alla liquidazione, ai dipendenti che hanno meritato una valutazione individuale superiore a punti 50 su 100, degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa decentrata.

La graduatoria dei punteggi ottenuti, in base alle schede di rilevazione qui unite per l'anno 2021, compilate da ogni dipendente, è la seguente:

Dellacroce Luigi	punti 96,66 dipendente di ruolo di ente locale dal 11/08/1986
Colonna Chiara	punti 96,97 dipendente di ruolo di ente locale dal 01/01/1997
Chiabrando Simona	punti 96,96 dipendente di ruolo di ente locale dal 10/11/1997
Galliana Paola	punti 96,95 dipendente di ruolo di ente locale dal 02/11/2004.

Il sottoscritto, infine, sempre in base dell'avvenuto esame degli obiettivi specifici predisposti per l'anno 2021, giudicandoli adeguati ed idoneamente conseguiti, esprime la propria approvazione, ai sensi del principio (al quale gli EE.LL. devono conformarsi) di cui all'art.14 comma 6, del D.lgs. 150/2009, della Relazione sulla performance dell'Amm.ne /2021 a consuntivo, qui contenuta quale parte (I), che l'Amministrazione, con deliberazione della Giunta comunale, potrà deliberare, insieme alla presa d'atto del presente verbale, tenendo presente che il Nucleo ha proceduto all'esame tenendo conto:

- dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l'ANCI;
- delle linee guida della Civit e dell'Anci.

Sulla base di quanto sopra il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla performance a consuntivo dell'anno 2021 del Comune di Cercenasco.

La Relazione sulla performance predisposta dall'Ente risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4 comma 2, lettera f, del D.lgs. n. 150/2009).

La presente validazione costituisce il completamento del ciclo della performance ed è condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto, in base alla seguente normativa:

Art. 10	Note
<p align="center">Piano della performance e Relazione sulla performance</p> <p>1 Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d) redigono annualmente:</p> <p>a Entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e di relativi indicatori;</p> <p>b Un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: <u>"Relazione sulla performance"</u> che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevanza degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.</p> <p>...omissis</p>	<p>Il Piano esecutivo di gestione (P.O.F., per il Comune di Cercenasco) tiene luogo del "piano D.P." in base all'avvenuta modificazione dell'art. 169 del D.Lgs 267/2000, operata dal D.L. 174/2012, che ha inserito nella norma il comma 3 bis (il quale unifica detto "piano" con quello degli obiettivi di cui all'art. 103 del medesimo T.U.E.E.LL e con il P.E.G. di cui al comma 3 dell'art.169).</p> <p>Vedasi il successivo art. 14 c.4, lett. c) in connessione con il comma 6.</p>
<p align="center">Art. 14</p> <p align="center">Organismo indipendente di valutazione della performance</p> <p>1 Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.</p> <p>2 L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato decreto legislativo n.286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.</p> <p>...omissis</p> <p>c <u>Valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituti zonale dell'Amministrazione;</u></p> <p>.....omissis</p> <p>6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c) è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.</p>	<p>Per gli enti locali è una facoltà (possono permanere i nuclei di valutazione)</p> <p>La "revisione" è quella "a consuntivo"; la validazione non è un obbligo per gli enti locali (i quali devono solamente conformarsi ai principi contenuti nell'art.14 del D.LGS 150/2009) ma serve per giustificare quanto detto nel comma 6, qui a lato.</p>

Terminate le suddette operazioni, il Segretario Comunale mandano il presente verbale all'esame della Giunta Comunale perché ne prenda atto, dando per adempiuti i compiti assegnati al Nucleo medesimo per l'anno 2021. In esecuzione della delibera con la quale l'Amministrazione effettuerà tale presa d'atto, il Responsabile Comunale del Servizio Finanziario potrà provvedere alla liquidazione dell'intera misura a suo tempo stabilita dalla Giunta Comunale per l'anno 20201

Cercenasco li 26 aprile 2022

**Il Nucleo di valutazione
Dott. Ezio Caffer**

