

NUCLEO DI VALUTAZIONE

DEL COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO

OGGETTO –	Validazione della relazione sulla performance 2022 e connesse determinazioni.
------------------	---

Sommario

1) Premessa.....	1
2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Torri di Quartesolo.....	2
3) La relazione sulla performance 2022	5
4) Correlazione tra la performance e la premialità	6
5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione.....	7
6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.....	8
7) La performance organizzativa.....	8
8) Conclusioni e validazione.....	9

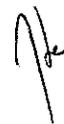
1) Premessa

Come previsto dal nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi **SMVP**), del quale il Comune di Torri di Quartesolo si è dotato approvandolo con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 26/11/2020 e aggiornandolo, poi, deliberazione della Giunta Comunale n. 124 in data 2/12/2021, il ciclo annuale della performance si conclude con una relazione finale che dev'essere validata dal Nucleo di valutazione (**NdV**), previsto dal nuovo sistema in composizione monocratica.

In attuazione delle nuove disposizioni, con decreto sindacale n. 17 in data 5/02/2021 l'incarico di unico componente del Nucleo di Valutazione è stato affidato al sottoscritto Dott. Mario De Vita, soggetto esterno all'Amministrazione Comunale, evitandosi così, come suggerito dall'ANAC, l'attribuzione di questa funzione al Segretario Comunale che, essendo investito del ruolo di RPCT (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza), per alcuni adempimenti non si troverebbe nella posizione di indipendenza e terzietà, richiesta per garantire oggettività di valutazione e azione.

Peraltro, come già detto nelle precedenti relazioni, anche con il nuovo sistema il Segretario comunale continua a svolgere una funzione importante nel processo di valutazione della performance, sia per la prevista azione di supporto a favore del NdV, sia per le specifiche competenze che per legge è chiamato ad espletare nel coordinamento dei responsabili di area, ai quali nel ciclo di gestione della performance è assegnata la posizione di primi interlocutori dell'Amministrazione Comunale.

Dall'agosto del 2022 il Comune, con l'arrivo della dott.ssa Elena Ruggeri, ha avviato a soluzione il problema del frequente avvicendamento nella titolarità della Segreteria comunale, ponendo



così le condizioni per assicurarsi un'attività di coordinamento più stabile e strutturata nei processi di pianificazione e gestione degli obiettivi dell'Ente.

I titolari di posizione organizzativa, dal loro canto, validamente coadiuvati dai dipendenti addetti ai settori affidati alla loro diretta responsabilità, hanno garantito la consueta attenzione nella gestione dei piani e programmi approvati, come si vedrà nel prosieguo della presente.

2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Torri di Quartesolo

Secondo l'impostazione più corretta, che trae il suo fondamento dall'impianto normativo dedicato alla materia (nel caso specifico, art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009), il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi

- a) programmazione, definizione e assegnazione annuale degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse assegnate con il Piano esecutivo di gestione (PEG);
- c) monitoraggio ed eventuale correzione, in corso di esercizio, degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, attraverso un periodico sistema di report aggiornato dai titolari di posizione organizzativa;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Come già avvenuto negli anni scorsi, l'Amministrazione ha deciso di scindere l'approvazione del PEG (Piano esecutivo di gestione) in due fasi:

- la prima, perfezionata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 2 in data 13/01/2022, con la quale sono stati assegnati i vari capitoli di spesa e di entrata ai titolari di Posizione organizzativa (PO), con attribuzione delle funzioni dirigenziali;
- la seconda, perfezionata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 23/06/2022, adottata per l'approvazione del Piano della Performance 2022-2024 e del Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) 2022.

Comunque la struttura operativa del Comune, nelle sue varie articolazioni, fin dall'inizio dell'esercizio ha sempre lavorato per obiettivi, provenienti da varie fonti programmatiche:

- a) il Piano della performance 2021, per le attività non esaurite o aggiornate al 2022, e ciò in coerenza con criteri di continuità delle scelte programmatiche che, in genere, non si esauriscono in un solo ciclo annuale di gestione;
- b) la Sezione operativa del DUP 2022-2024;
- c) lo stesso PEG, come detto approvato già il 13 gennaio 2022.

Nell'arco dei dodici mesi, poi, gli indirizzi e gli obiettivi programmatici forniti con i documenti prima richiamati sono stati modificati ed integrati, sia con varie delibere di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale che con diverse variazioni al bilancio e al PEG.

Per completezza si elencano le une e le altre:

A) deliberazioni di indirizzo della Giunta Comunale

N.	DATA	OGGETTO
8	01/02/2022	approvazione programma manifestazioni ed iniziative promosse dall'assessorato alle politiche giovanili per il periodo gennaio - maggio 2022. indirizzi al responsabile del servizio
15	17/02/2022	approvazione programma delle iniziative proposte dal settore biblioteca/cultura per il periodo marzo - maggio 2022 ed indirizzi al responsabile dell'area.
51	01/06/2022	approvazione del programma delle manifestazioni e iniziative promosse dal settore cultura/biblioteca per il periodo giugno - luglio 2022 e indirizzi al responsabile del servizio
81	23/08/2022	servizi extrascolastici comunali a.s. 2022/2023 - indirizzi al responsabile area 1 per quote a carico delle famiglie e del comune
83	23/08/2022	indirizzi al responsabile dell'area 1 "affari generali - risorse umane - servizi alla persona in merito alla destinazione dei fondi raccolti durante la manifestazione in favore della popolazione ucraina
93	20/09/2022	realizzazione periodico comunale 2022 - 2024. indirizzi al responsabile del servizio per l'affidamento in concessione
104	04/10/2022	sdemanializzazione di parte del patrimonio librario della biblioteca comunale e sua dismissione: indirizzi al responsabile del servizio
108	18/10/2022	approvazione programma delle iniziative proposte dal settore biblioteca per il periodo ottobre - dicembre 2022 ed indirizzi al responsabile del servizio
119	08/11/2022	indirizzi al responsabile dell'area 1 per utilizzo contributo ex decreto ministro per le pari opportunità e la famiglia del 5 agosto 2022
122	22/11/2022	programma delle iniziative del settore cultura e politiche giovanili per il periodo novembre - dicembre 2022. approvazione ed indirizzi al responsabile del servizio
144	13/12/2022	riconoscimento del distretto territoriale del commercio denominato "distretto territoriale del commercio tra i comuni di Torri di Quartesolo e grumolo delle abbadesse" e indirizzi sul riparto della spesa
145	13/12/2022	indirizzi al responsabile area 1 in merito ai criteri di riparto del contributo per il potenziamento dei servizi di assistenza all' autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità
152	28/12/2022	contributo economico parrocchia di Torri di Quartesolo per attività sociali anno 2022 - indirizzi al responsabile del servizio

B) Variazioni di bilancio approvate dal Consiglio Comunale

N.	DATA	OGGETTO
4	15/03/2022	variazione al bilancio di previsione e ai documenti programmatico contabili 2022 - 2024
18	07/06/2022	variazione al bilancio di previsione e ai documenti programmatico contabili 2022 - 2024.
26	28/07/2022	variazione in assestamento al bilancio di previsione 2022/2024.
35	20/09/2022	variazione al bilancio di previsione e ai documenti programmatico contabili 2022 - 2024.
42	29/11/2022	variazione al bilancio di previsione e ai documenti programmatico contabili 2022 - 2024.

C) Variazioni di PEG e variazioni di bilancio approvate dalla Giunta Comunale

N.	DATA	OGGETTO
6	20/01/2022	variazione al bilancio di cassa 2022 - riallineamento stanziamenti di cassa con bilancio definitivo.
12	10/02/2022	variazione d'urgenza al bilancio di previsione e al peg 2022/2024
18	03/03/2022	riaccertamento ordinario dei residui ai fini della formazione del rendiconto 2021
24	15/03/2022	variazione al piano esecutivo di gestione (peg) 2022/24.
41	21/04/2022	variazione al bilancio di cassa 2022 - riallineamento stanziamenti di cassa a seguito del riaccertamento ordinario dei residui.
54	07/06/2022	variazione al piano esecutivo di gestione (peg) 2022/24.
62	28/06/2022	variazione d'urgenza al bilancio di previsione e al peg 2022/2024
67	28/07/2022	variazione d'urgenza al bilancio di previsione e al peg 2022/2024.
65	28/07/2022	variazione al piano esecutivo di gestione (peg) 2022/24.
70	09/08/2022	variazione d'urgenza al bilancio di previsione e al peg 2022/2024.
94	20/09/2022	variazione al piano esecutivo di gestione (peg) 2022/24.
128	29/11/2022	variazione al piano esecutivo di gestione (peg) 2022/24.

L'attività di programmazione e i successivi aggiustamenti sopra richiamati, aggiornati con deliberazione di Giunta n. 130 del 29/11/2022, risultano ora compendiate in modo ordinato nella Relazione finale sulla performance, di cui si parlerà nel successivo paragrafo, predisposta dai titolari di posizione organizzativa, ciascuno per l'area di propria competenza, come specificato nella tabella riassuntiva sotto riportata:

Area	Responsabile
Area 1 - Affari generali – risorse umane – servizi alla persona	Dott.ssa Stefania Pizzato
Area 2 – Ragioneria Tributi	Dott. Paolo Giuseppe Menon
Area 3 -Servizi al cittadino- attività produttive-servizi informatici	Dott. Marco Plechero
Area 4 - Edilizia privata / urbanistica – lavori pubblici – manutenzione patrimonio - ecologia	Arch. Roberto Grisolia
Area 5 – Polizia Locale	Comandante Paolo Bertozzo

3) La relazione sulla performance 2022

Come detto, a conclusione del ciclo di gestione, i titolari di Posizione Organizzativa (PO) hanno elaborato, ciascuno per la rispettiva area di responsabilità, la relazione sulla performance 2022, mantenendo per il quarto anno la nuova impostazione adottata per la prima volta con la Relazione sulla performance del 2019.

Conseguentemente, si è provveduto ad esporre in un unico documento, denominato **Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2022 (d'ora in poi, anche solo "Relazione")**, sia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati con il Piano della performance (come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009), sia tutte le ulteriori informazioni utili per le valutazioni "di efficacia dell'azione condotta", richieste dall'art. 151 del TU n. 267/2000 e dalle altre norme (art. 196 ss.) che lo stesso Testo Unico dedica agli esiti della gestione ⁽¹⁾.

Così strutturata, la Relazione sulla performance e gestione 2022, ha recepito le indicazioni contenute nelle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 4 (del novembre 2018), le quali pur non avendo, com'è noto, forza vincolante per i Comuni, forniscono comunque indirizzi qualificati e autorevoli, che con i necessari adattamenti all'organizzazione e all'ordinamento dell'Ente, alla fine sono risultati utili nella costruzione del documento.

La suddetta Relazione, quindi, è andata oltre la disamina degli obiettivi del Piano della Performance, che essendo "selettivo" (per usare l'espressione della Funzione Pubblica), non copreva tutte le attività e tutti gli obiettivi, organizzativi e individuali, che hanno caratterizzano

⁽¹⁾ In proposito va ricordato che la possibilità di mantenere una stretta correlazione tra il consuntivo e la suddetta relazione, oltre a rispondere a criteri di chiarezza e coerenza tra i documenti attraverso i quali l'ente rende conto dell'attività svolta durante l'esercizio concluso, è consigliata espressamente dal comma 1-bis del richiamato art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, che riconosce agli enti locali la facoltà di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione, di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000, che il Consiglio Comunale approva annualmente.



nel corso del 2022 la gestione dell'Amministrazione Comunale, sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni.

Con la Relazione così concepita, dunque, si è voluto rappresentare l'intera performance dell'Ente e dei suoi attori e, a tal fine, per ciascuna delle aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune, sono stati esposti:

1. una schematica analisi del contesto, con l'indicazione della struttura operativa e delle attività e dei servizi, sia di supporto che rivolti ai cittadini, assegnati all'Area;
2. la sintesi dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti dal Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale, con le corrispondenti valutazioni di performance;
3. una tabella riassuntiva degli obiettivi operativi previsti dal Piano Dettagliato del Obiettivi (PDO), con la corrispondente indicazione dei risultati conseguiti;
4. i dati statistici maggiormente significativi per l'attività di competenza dell'Area.

E' giusto sottolineare che, nonostante la sua ampiezza e consistenza, la Relazione appare impostata secondo uno schema seguito in modo uniforme da tutti i titolari di PO, con un'esposizione dei contenuti chiara ed accessibile anche ai non addetti ai lavori.

A tale riguardo giova rammentare che queste caratteristiche sono considerate particolarmente rilevanti dal legislatore che, all'art. 14, comma 4, lett. c), assegna all'organo di valutazione della performance (nel nostro caso il NdV) il compito di **validare la relazione** in oggetto a condizione che *"sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali"* (art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009).

Come è stato giustamente osservato, però, la sintesi non deve andare a scapito della chiarezza e completezza della rappresentazione e sotto questo profilo la relazione, pur nella sua ampiezza, indubbiamente giustificata dalla complessità, eterogeneità e numerosità delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune, si presenta comunque *"chiara e di immediata comprensione"* per i cittadini e, quindi, soddisfa la condizione posta dalla norma sopra richiamata.

Va rimarcato, infine, che il Comune di Torri di Quartesolo, con deliberazione n. 118 del 26/10/2022, si è dotato anche del primo PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), documento unico di programmazione e *governance*, che dal 2023 sostituirà, in una logica di semplificazione, che peraltro dev'essere concretamente testata, il PEG e altri Piani che il Comune avrebbe dovuto adottare separatamente, tra i quali il Piano della performance, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

4) Correlazione tra la performance e la premialità

Per comprendere appieno la correlazione che, nel ciclo descritto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009, intercorre tra la performance e l'utilizzo dei sistemi premianti, appare utile riportare il seguente stralcio delle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 5, dicembre 2019 (pag. 13).

"Un ultimo aspetto sul quale si intende richiamare l'attenzione è la necessaria e chiara distinzione tra la fase di misurazione e quella di valutazione del raggiungimento di un obiettivo. Sovente, infatti, le due fasi sono gestite come contestuali e sostanzialmente coincidenti mentre, invece, si tratta di due momenti diversi che come tali devono essere trattati. In particolare, nella fase di misurazione si provvede a quantificare, nel modo più oggettivo possibile il valore

effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato e a confrontarlo con il target precedentemente fissato, andando poi a calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Nella fase di valutazione, invece, si attribuisce un significato alla misurazione anche attraverso un'analisi degli scostamenti e delle evidenze rilevabili dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento di un obiettivo. Questo significa, ad esempio, che a fronte di una misurazione che evidenzia un raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore potrebbe successivamente stabilire, sulla base della suddetta analisi, che la valutazione sia comunque pienamente positiva in quanto lo scostamento risulta imputabile a fattori non controllabili dal valutato. ””

Nel nuovo SMVP di cui si è dotato il Comune di Torri di Quartesolo questi concetti e queste distinzioni appaiono ben delineate.

5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione.

In coerenza con la cornice normativa del D.Lgs. n. 150/2009, in base al nuovo SMVP, adottato e poi approvato dalla Giunta Comunale con i provvedimenti sopra richiamati, sono oggetto di misurazione e valutazione:

- a) la performance organizzativa, riferita all'Amministrazione Comunale nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa è articolata;
- b) la performance individuale, riferita al Segretario Comunale, ai dipendenti titolari di PO, con attribuzione delle funzioni dirigenziali, e a tutti gli altri dipendenti.

Gli ambiti di valutazione della performance organizzativa sono declinati all'art. 10 del SMVP, che riprende, con gli opportuni adattamenti, l'elencazione contenuta nell'art. 8 del citato D.Lgs 150/2009.

Per la performance individuale, invece, gli ambiti ai quali viene indirizzata la misurazione e valutazione vanno definiti, in estrema sintesi, considerando, da un lato, il raggiungimento degli obiettivi assegnati e, dall'altro lato, le competenze e i comportamenti organizzativi attraverso i quali si arriva ai risultati attesi, tenendo comunque presente che questi due ambiti assumono un peso diverso nella valutazione, a seconda della posizione occupata dal valutato.

La Relazione annuale sulla Performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi fissati con gli indirizzi e i documenti di programmazione.

E' quindi evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo, dal momento che solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi.

Come ben si intende, la Relazione avendo ad oggetto la ragionata esposizione di dati oggettivamente misurabili, non si occupa dei comportamenti e delle competenze individuali che costituiscono una componente del processo di valutazione riferito al singolo dipendente.

Quindi, la validazione della Relazione, alla quale il Nucleo di valutazione provvede sulla base delle relazioni e delle informazioni fornite dai responsabili delle unità organizzative, ha lo scopo di esaminare ed accertare:

- la coerenza tra gli obiettivi indicati negli indirizzi e documenti di programmazione e quelli esposti nella Relazione;
- la corretta indicazione dei risultati realizzati rispetto ai risultati attesi;
- gli eventuali scostamenti tra gli obiettivi programmati e quelli attuati, individuandone nei limiti del possibile le cause, per chiarire in quale misura tali scostamenti dipendano da fattori esogeni, per usare l'espressione delle Linee guida N. 2 ⁽²⁾, cioè non controllabili dai soggetti ai quali erano stati assegnati gli obiettivi in tutto o in parte inferiori alle attese.

6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.

Si è detto nel precedente paragrafo che la Relazione sulla performance e, conseguentemente, la validazione di questo documento non si occupano dei comportamenti organizzativi dei dipendenti coinvolti nell'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi assegnati, che sono presi in considerazione in un momento successivo, attraverso la valutazione della performance individuale.

Per i titolari di posizione organizzativa, quest'ultima fase del processo viene condotta dal Nucleo di Valutazione attraverso colloqui o confronti individuali, finalizzati a cogliere le eventuali difficoltà incontrate nel corso della gestione e a riflettere sulle possibili soluzioni alle criticità riscontrate sia nella gestione del ciclo della performance sia nei meccanismi e nelle metodiche previste dal SMVP.

Da questo contraddittorio emergeranno spunti di riflessione che favoriranno i correttivi e gli affinamenti utili a rendere sempre più razionale ed efficace la partecipazione attiva, da parte dei responsabili di area e loro collaboratori, all'elaborazione e alla gestione degli obiettivi programmatici pensati per rispondere in concreto alle attese dei cittadini e migliorare la qualità dei servizi offerti.

7) La performance organizzativa

Com'è noto la performance organizzativa è multidimensionale perché abbraccia vari ambiti, dettagliatamente descritti nell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e nel nuovo SMVP sopra menzionato, che al riguardo recepisce pressoché integralmente i contenuti del richiamato art. 8.

Finora la misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata effettuata sull'attuazione dei programmi e dei progetti deliberati dagli organi di governo e sul conseguimento dei risultati che di tali programmi sono l'espressione concreta e tangibile.

Si tratta dei due aspetti della performance dell'ente sicuramente di maggiore impatto ed importanza, che tuttavia non escludono gli altri ambiti.

Questi ultimi, però, per poter essere oggetto di valutazione (ad esempio la *customer satisfaction* o la valutazione partecipativa) devono essere valorizzati nei documenti programmatici con le

(2) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance. Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Ministeri. N. 2 Dicembre 2017.

previsioni di azione specifiche, e relativi indicatori, finalizzate a dare peso e consistenza ad aspetti della performance che vadano anche oltre gli ambiti tradizionalmente considerati.

Ancora per quest'anno, quindi, il NdV formulerà il proprio giudizio sulle due dimensioni della performance organizzativa sopra richiamate, nonché sull'attuazione del Piano per le pari opportunità 2022-2024, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 133 del 10/12/2021, senza trascurare, comunque, qualche riferimento al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, aspetto quest'ultimo che nel PIAO, secondo le indicazioni della recente apposita direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ⁽³⁾, dovrà costituire il contenuto di una specifica sezione (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale), a prescindere dalle dimensioni in termini di numero di dipendenti del singolo Ente.

8) Conclusioni e validazione.

Da tutto quanto precede il Nucleo di valutazione è in condizione di trarre le seguenti conclusioni:

1. come gli altri anni e, in particolare, come avvenuto durante gli ultimi due esercizi, lo sforzo richiesto all'intera struttura organizzativa e a tutti i dipendenti che ne fanno parte è stato sicuramente intenso e duraturo;
2. nonostante le difficoltà di contesto che oggi condizionano l'azione delle autonomie locali, gli obiettivi programmati dall'Amministrazione con gli atti di indirizzo e i documenti richiamati nei precedenti paragrafi, sono stati realizzati o, quanto meno, avviati per la riconferma nel nuovo ciclo programmatico;
3. tutti gli scostamenti dai risultati attesi segnalati nella Relazione risultano motivati da circostanze esterne e non controllabili dai responsabili di area;
4. nel suo complesso, la Relazione appare chiara, completa e comprensibile e quindi può essere validata;
5. gli obiettivi del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2022 le pari opportunità, approvato dalla Giunta con la richiamata deliberazione n. 133 del 10/12/2021, sono stati realizzati, fatta eccezione per le azioni di monitoraggio che saranno attuate nel corso del 2023;
6. per la formazione e l'aggiornamento professionale, ai quali nel PIAO di prossima approvazione dovrà dedicarsi apposita sotto sezione, sono state impegnate risorse (in totale € 2.845,21) che nel loro ammontare complessivo risentono ancora dei condizionamenti a suo tempo imposti dalla *spending review*, ma che nei prossimi anni dovranno essere

⁽³⁾ Con nota del 24 marzo 2023 il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha pubblicato la Direttiva relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". La Direttiva prevede che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a *Syllabus* e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. A ciascun dipendente pubblico, inoltre, dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

necessariamente integrate per dare concretamente seguito alla richiamata direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione;

7. considerando il grado di attuazione degli obiettivi del Piano della performance e di quelli del PDO, nonché l'attuazione del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2022 le pari opportunità e le risorse destinate alla formazione, la valutazione sulla performance organizzativa, misurata sui tre ambiti appena citati, è senz'altro positiva e collocabile nella soglia più alta prevista dal SMVP;
8. lo stesso giudizio può esprimersi per la performance individuale dei titolari di PO, per gli ambiti riferiti agli obiettivi del Piano della performance e agli obiettivi operativi assegnati alle aree di diretta responsabilità;
9. le valutazioni riportate nei punti precedenti risultano confortate anche dall'approvazione senza riserve della Relazione sulla performance 2022, da parte della Giunta Comunale che vi ha provveduto con deliberazione n. 45 del 7 aprile 2023;
10. ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance, gli esiti della presente validazione e dei giudizi sulla performance organizzativa e sulla performance individuale sopra riportati, verranno formalizzati e completati, nei tempi e modi previsti dal SMVP, con le apposite schede, che saranno riferite anche ai comportamenti organizzativi rilevanti per la performance individuale;
11. essendo stato già sottoposto ad una generale revisione, approvata con la richiamata deliberazione n. 124 in data 2/12/2021, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al momento non sembra richiedere ulteriori aggiornamenti.

Dott. Mario De Vita
