



verbale

del: 25/09/2023

oggetto: Parere sul sistema di valutazione

In data odierna si tiene la seduta del nucleo di valutazione in composizione monocratica, avente ad oggetto il parere sul nuovo sistema di valutazione della performance del personale, trasmessa in data 27 luglio. Riguardo al documento si riportano di seguito le seguenti osservazioni:

Art. 4 - Poichè la materia della gestione della performance è disciplinata con legge dello Stato non si ritiene che rientri nell'ambito delle materie che attengono la metodologia. Infatti, l'articolo si traduce in una mera ripetizione della norma, anche con riferimento alle date di approvazione dei documenti. Tale disposizione oltre a non avere alcun valore, rischia di non essere applicabile nei casi in cui i termini di approvazione vengano fissati con norme di legge in date diverse.

Art. 6, comma 5 - il testo dell'articolo sembra fare riferimento a principi generali e prescrizioni rivolte ad altri enti, come nel caso in cui si prescrive di escludere l'utilizzo di sistemi premiali che non siano basati su criteri selettivi. Non si comprende a chi è rivolto questo invito se non allo stesso ente che adotta il provvedimento

Art. 6, comma 10 - fa riferimento al collegamento tra la valutazione e il conferimento di incarichi di EQ. Al riguardo si precisa che negli enti privi di dirigenza non vi è alcun conferimento di incarichi di EQ. Infatti, l'art. 19 del CCNL 2019-2021 prevede che non vi sia alcun conferimento ma una "automatica individuazione". In tali enti infatti al sindaco compete l'attribuzione di incarichi ai sensi dell'art. 50 del TUEL e non il conferimento di EQ che l'art. 18 del CCNL riserva esclusivamente ai dirigenti.

Art. 8 - si propone di sostituire l'espressione "entro il 31 gennaio di ogni anno" con "nel rispetto dei tempi previsti dall'ordinamento"

Art. 9 - si evidenzia che la percentuale in cui sono ripartite le voci riguardanti la performance organizzativa assommano al 100%. Sarebbe opportuno precisare come si combina insieme alla performance individuale precisando che il rispetto dei tempi di pagamento, ai sensi dell'art. 4 bis, comma 2 del dl 13/2023 dovrà avere un valore non inferiore del 30% del risultato complessivo e non solo della performance organizzativa.

Art. 10 - non si comprende se gli obiettivi trasversali o di settore qui menzionati siano diversi da quelli richiamati nella performance organizzativa

Art. 12 - Probabilmente è opportuno che la lettera A del comma 2 preveda gli obiettivi di settore e non trasversali di settore.

Il comma 3 prevede che gli obiettivi siano programmati su base triennale. Ma se tale disposizione dovesse applicarsi non sarebbe agevole praticare una valutazione annuale. E' quindi necessario distinguere tra obiettivi strategici (di durata triennale) e obiettivi operativi (di durata annuale)

Il comma 7 si ritiene opportuno che il termine per l'assegnazione degli obiettivi sia collegato alla data di approvazione degli strumenti di programmazione

Art. 15 - senza entrare nel merito dei principi che potrebbero essere riuniti più semplicemente nel "conseguimento del risultato atteso" si manifesta preoccupazione se la valutazione deve essere collegata a "impatti delle politiche" o "grado di soddisfazione dei destinatari" o "sviluppo di forma di partecipazione". Non perchè questi ambiti non siano importanti, ma perchè l'esperienza insegna che difficilmente possano essere programmati o persino rilevati.

Art. 21 - Ai fini dell'applicazione del sistema del "valore punto percentuale" è necessario introdurre un correttivo per evitare che, anche nel caso in cui gli obiettivi non vengano pienamente conseguiti, il fondo venga interamente ripartito fra tutti i responsabili.

Auspiciando che le considerazioni che precedono possano rivelarsi come mero contributo per una eventuale rivisitazione del sistema, in ogni caso si esprime parere favorevole.

Componente monocratico del Nucleo di
valutazione

Santo Fabiano
