
CITTA' DI DOMODOSSOLA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

NUCLEO DI CONTROLLO E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Verbale n. 06 del 22 giugno 2022

OGGETTO: Validazione tecnica proposta di “Relazione sulla Performance” - Esercizio 2021.

Il NCVP prende in esame - ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. - la proposta di **Relazione sulla Performance esercizio 2021** messa a disposizione in data 21 giugno 2022 a cura della segreteria di supporto.

Ravvisato che la “Relazione annuale sulla Performance” persegue le seguenti finalità:

- è uno *strumento di miglioramento gestionale* grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- è uno *strumento di accountability* attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;
- legittima l'erogazione delle premialità in relazione ai risultati conseguiti, misurati e valutati ed ai “comportamenti organizzativi”, c.d. giudizio di valore (art. 14, comma 6, d.lgs n. 150/2009 e s.m.i.).

Considerato che il legislatore (d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) e le linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica (*LG nn.1-2/2017 e n. 3/2018*) hanno prefissato il contenuto della Relazione annuale ed i criteri di redazione *privilegiando la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità*, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Rilevato che l'approvazione e la validazione tecnica di detta Relazione da parte del Nucleo di controllo e di valutazione sono condizioni inderogabili per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato).

Ritenuto che il NCVP, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009, ha il compito di garantire la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione, “nonché la ragionevolezza della relativa tempistica”.

Considerato che nella misurazione e nella valutazione delle Performance 2021, si è tenuto conto:

-degli Obiettivi strategici di Performance Organizzativa,

-
- degli Obiettivi strategici individuali assegnati alla dirigenza,
 - degli Obiettivi operativi assegnati al personale a livello,

e del loro grado di raggiungimento rispetto al target prefissato ed agli indicatori di risultato.

Precisato che sia la *fase della misurazione* che la fase della *valutazione degli “Obiettivi operativi di gestione”* assegnati al personale a livello e degli Obiettivi di Performance assegnati alle P.O. sono state effettuate ed attestate dal dirigente preposto a ciascuna Area e/o dal Responsabile di settore e dal controllo di gestione;

Dato atto che le rendicontazioni sono sinteticamente riportate nella “Relazione” e la documentazione del processo di rendicontazione, di misurazione e di valutazione è contenuta in apposite “*cartelle di lavoro*” conservate presso l’ufficio di segreteria di supporto al NCVP;

Ritenuto che la misurazione e la valutazione della Performance ha come prospettiva:

- *la creazione di valore pubblico,*

-*il miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli stakeholder di riferimento,*

il NCVP, al termine del processo di misurazione e di valutazione della Performance Organizzativa (Obiettivi strategici generali/trasversali e Obiettivi operativi di P.E..G.) e della valutazione della Performance individuale della dirigenza e delle P.O. riferite all’esercizio 2021,

ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c) del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.,

ri-segnala le seguenti osservazioni, raccomandazioni e leve di miglioramento

per il buon funzionamento complessivo del processo di misurazione e di valutazione della Performance”:

1)necessità di un **applicativo informatico** dedicato ed idoneo a monitorare e misurare in tempo reale ed in termini oggettivi, il grado di risultato raggiunto rispetto agli indicatori di risultato e al target atteso (per tutte le Direzioni ed i Servizi è stata presa in esame la documentazione a consuntivo prodotta dal Dirigente preposto e dalle P.O.).

Come già rilevato in sede di misurazione e di valutazione della rendicontazione prodotta, la misurazione effettuata non è stata confortata, durante il monitoraggio e a consuntivo - da un applicativo informatico ed è stata *rendicontata da evidenze documentali o autodichiarazioni ed attestazioni prodotte dagli stessi valutati*, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative.

2) l’ introduzione nel metodo di valutazione del **coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori** quali, a titolo non esaustivo:

- la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);

-
- la valutazione da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico)(*cf. L.g. n. 5 dicembre 2019 del DFP e artt. 7-19-bis d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.*);
- 3) l'attivazione del **“bonus annuale delle eccellenze”** (a rotazione) e del **“premio annuale per l'innovazione”** (a rotazione);
 - 4) necessità di un **Piano di formazione ed aggiornamento annuale** “dedicato” alla Performance, sia per dirigenza che per funzionari incaricati di P.O., possibilmente ad invarianza della spesa corrente.
 - 5) L'**aggiornamento** del vigente SMVP, oltre a quanto indicato al punto n. 2, per alcuni aspetti delle fasi del processo finalizzati al miglioramento del Sistema (a titolo non esaustivo: *refusi* di pagg. 19,23,28,29,31 con specificazione su “maturazione professionale” con l'aggiunta *riferita all'ultimo esercizio*, semplificazione “*Grading*” di pag. 26, *Organismo di garanzia* (Tit. VII), NCVP (art. 34), *refusi*: artt.36,37,38).

Ritenuto che la documentazione del processo di rendicontazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno degli Obiettivi strategici ed Operativi sono contenute nelle analitiche evidenze documentali conservate quali “*carte di lavoro*” presso gli uffici di ciascuna Area direttoriale e presso la struttura tecnica del NCVP;

Visto il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente o di più aree) e di Performance individuale (per Direzione, delle P.O. e del personale a livello) relative all' esercizio 2021, come documentato nella citata “Relazione”, a cui si rinvia;

Ravvisato che la **reiterata ed eccezionale emergenza pandemica Covid 2019** ha significativamente influenzato le modalità organizzative significativa tramite personale in smart working), le modalità di gestione e di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2021, anche con mutamento imprevedibile degli indirizzi gestionali e, in numerose fattispecie, con indisponibilità delle risorse umane e strumentali e sospensioni dei servizi e, in talune fattispecie, con dirottamento delle risorse finanziarie.

Considerato che il **significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente o di più Aree direzionali) e di Performance individuale, senza scostamenti di rilievo** rispetto ai Target attesi, è stato realizzato *in presenza di costanti, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, di risorse umane e strumentali* e di un certo ed apprezzabile disallineamento con le funzioni ed i compiti istituzionali del Comune e, di conseguenza, tra gli Obiettivi di Performance programmati e le risorse finanziarie, umane e strumentali annualmente disponibili.

Alla luce delle suddette analisi e delle reiterate circostanze eccezionali che hanno inciso significativamente sulla gestione e sulla realizzazione dei Piani di azione e di interventi,

il Nucleo, per quanto di competenza, e con le raccomandazioni o leve di miglioramento sopra segnalate da tenere in debita considerazione per il proseguo del Ciclo performance 2022 e per gli esercizi successivi,

valida tecnicamente la “Relazione sulla Performance Esercizio 2021”.

La presente validazione tecnica, la conseguente approvazione da parte dell’Organo di direzione politica e la corresponsione delle retribuzioni di risultato rappresentano la chiusura del “Ciclo Performance 2021”.

Il Responsabile della Trasparenza e anticorruzione ha il compito di verificare, ai sensi dell’art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e della delibera Anac n. 141/2019, **la puntuale pubblicazione sul web site Sezione “Amministrazione trasparente” del presente verbale di validazione e dei dati relativi a:**

a) Ammontare complessivo delle retribuzioni di risultato, declinate nell’ammontare stanziato e nell’ammontare effettivamente distribuito:

b) Retribuzioni di risultato, declinate in:

- b1) Criteri definiti nella Metodologia per l’assegnazione del trattamento accessorio**
- b2) Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata (al fine di dare conto del livello di selettività nella distribuzione della retribuzione di risultato**
- b3) Grado di differenziazione dell’utilizzo delle retribuzioni di risultato, sia per i dirigenti che per i dipendenti.**

La presente Relazione va partecipata a:

- Direzione politica,
- Collegio Revisori dei conti.
- Dirigenti e P.O.

e pubblicata sul website, Sezione “Amministrazione trasparente”.

da remoto, 22 giugno 2022

Salvatore CORRADO (*firma digitale*)