

CITTA' DI DOMODOSSOLA (VB)

NUCLEO DI CONTROLLO E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Verbale n. 8 del 09 luglio 2020

OGGETTO: Validazione tecnica “Relazione sulla Performance esercizio 2019”.

Premesso che la presente validazione tecnica è assunta da postazione remota in ottemperanza all'art. 87 decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 ed alle Circolari P.C.M. Ministro per la P.A. n. 1 del 04 marzo 2020 e n. 2 del 1 aprile 2020 e direttiva F.P. n. 3 del 04 maggio 2020 che, tra l'altro, definiscono, in caso di necessità ed urgenza, il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche amministrazioni.

Ciò premesso, 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 **Relazione sulla Performance esercizio 2019** trasmessa a cura del Segretario/Direttore generale.

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.

Considerato che l'approvazione e la validazione tecnica di detta Relazione da parte del NCVP 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 2019, si è tenuto conto:

- degli Obiettivi strategici prefissati per la 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 la misurazione e la valutazione degli Obiettivi operativi assegnati al “personale a livello” è stata effettuata ed attestata dal dirigente preposto a ciascuna Area o dal Responsabile di Settore;

Dato atto che le rendicontazioni sono sinteticamente riportate nella “Relazione” e la documentazione del processo di rendicontazione e di misurazione 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 valutazione della Performance Organizzativa (Obiettivi strategici generali/trasversali e Obiettivi operativi di P.E..G.) e della Performance individuale della dirigenza riferite all’esercizio 2019, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. c) del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.,

segnala nuovamente

le seguenti raccomandazioni e leve di miglioramento

per il buon “funzionamento complessivo del “Sistema di misurazione e di valutazione Performance”:

1) necessità di un applicativo informatico idoneo a monitorare e misurare, in termini concreti ed oggettivi, il risultato conseguito 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).

Come già rilevato in sede di “*Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e di valutazione Performance*”, declinata nell’analisi *criticità: “adeguatezza della misurazione e valutazione”*, la misurazione effettuata non è stata confortata, durante il monitoraggio e a consuntivo - da un applicativo informatico ed è stata essenzialmente *rendicontata da evidenze documentali o autodichiarazioni ed attestazioni prodotte dagli stessi valutati*, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative.

2) necessità di completamento del Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP) con la disciplina:

- della misurazione e della valutazione della Performance del personale a livello;
- delle modalità di provvista e funzionamento del NCVP in modo organico rispetto alla vigente disciplina sparsa in diverse deliberazioni a valenza regolamentare e , in parte, nel Regolamento di Organizzazione
- ridefinizione perimetro, dimensione, peso della Performance Organizzativa in relazione alla Mission e all' Organizzazione dell'Ente;
- disciplina della metodologia di partecipazione dei cittadini/utenti alla misurazione e valutazione della Performance Organizzativa in relazione ai quantità/qualità dei servizi resi (art. 7 e 19-bis).

Il NCVP, per quanto di competenza, e *con raccomandazioni segnalate da tenere in debita considerazione per il proseguo del Ciclo performance 2020 e per gli esercizi successivi,*

valida tecnicamente la “*Relazione sulla Performance Esercizio 2019*”.

La presente validazione tecnica e la conseguente corresponsione delle premialità e delle retribuzioni di risultato rappresentano la **chiusura del “Ciclo Performance 2019”**.

Il Responsabile della Trasparenza 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 dei premi, *declinati*** nell’ammontare stanziato e nell’ammontare effettivamente distribuito;
- b) Premi, *declinati in:***
 - b1) *Criteri definiti nella Metodologia per l’assegnazione del trattamento accessorio***
 - b2) *Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata;***
 - b3) *Grado di differenziazione dell’utilizzo delle premialità, sia per dirigenti che per dipendenti.***

La presente Relazione va partecipata a:

- Direzione politica,
- Collegio Revisori dei conti,
- Segretario generale, ai dirigenti,

e pubblicata sul website, Sezione “Amministrazione trasparente”.

Lì 09 luglio 2020,

N. C. V. P.
Salvatore CORRADO (*Firma digitale*)

