



CITTA' di DOMODOSSOLA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

NUCLEO DI CONTROLLO E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Verbale n. 8 del 23 luglio 2019

Oggetto: Validazione tecnica “*Relazione sulla Performance Esercizio 2018*”.

In data 18.07.2019 è stata trasmessa la bozza/proposta della “Relazione sulla Performance 2018” del Comune di Domodossola redatta sulla base della reportistica dei dirigenti, delle posizioni organizzative e con il supporto metodologico del Nucleo di controllo e valutazione;

Ravvisato che su tale Relazione il NCVP, ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009, deve pronunciarsi validando tecnicamente il contenuto ed i criteri di redazione seguiti;

Considerato che tale Relazione 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.);
- ha come prospettiva la creazione di valore pubblico, il miglioramento del livello di benessere dei cittadini, degli utenti e degli *stakeholder* di riferimento.

Ravvisato 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 la Relazione sulla Performance 2018 deve essere sottoposta all’approvazione dell’ Organo politico competente e che la successiva validazione tecnica 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 di valutazione svolto dall’Amministrazione, “nonché la ragionevolezza della relativa tempistica”.

Considerato che nella misurazione e nella valutazione delle Performance 2018, si è tenuto conto degli Obiettivi strategici prefissati per la Performance Organizzativa, degli Obiettivi



CITTA' di DOMODOSSOLA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

strategici individuali, degli Obiettivi operativi confluiti nel P.E.G. 2018, 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;

Dato atto che le rendicontazioni sono sinteticamente riportate nella "Relazione" e la documentazione del processo di rendicontazione e di valutazione è contenuta in apposite "cartelle di lavoro" ;

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 Performance individuale riferite all'esercizio 2018, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

segnala le seguenti osservazioni, raccomandazioni e aree 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 chiari 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 nell'esercizio 2019, riferita alla Performance 2018, non è stata confortata, durante il monitoraggio e a consuntivo - da un supporto informatico ed è **stata essenzialmente rendicontata da evidenze documentali o autodichiarazioni ed attestazioni (in talune circostanze autoreferenziali)** prodotte dagli stessi valutati, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative.

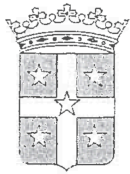
2) necessità di *coinvolgimento/partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali* alla fase di valutazione in rapporto alla qualità dei servizi resi (art. 7, c.2, lett. c, art. 19 bis del d.lgs n. 150/2009, come modificato con d.lgs. n. 74/2017).

La proposta avanzata dal NCVP, al momento non è giunta ad effetto".

3) *modalità di misurazione e di valutazione del personale con incarico di P.O./AP e personale a livello :*

il NCVP raccomanda - ai sensi dell' art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. - alla dirigenza il rispetto di tale disposizione legislativa, sia in fase di definizione/assegnazione degli Obiettivi che di rendicontazione, individuando con puntualità gli elementi fondamentali per la misurazione e valutazione quali:

- a) *la definizione* Target atteso, indicatore di risultato, piano di azioni/interventi;
- b) *la valutazione* della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (c.d. giudizio di valore).



CITTA' di DOMODOSSOLA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

4) Gli Obiettivi di Performance, Organizzativa e individuale, devono tradurre le "Mission" dell'Ente *in termini di strategicità, rilevanza, innovazione, misurabilità concreta ed essere sfidanti, in sintesi "Performanti"*.

Non possono rappresentare adempimenti obbligatori per legge, per regolamento o d'istituto connessi alla posizione ricoperta, né essere ripetitivi.

In tema di Performance *necessita superare la logica adempimentale*: la definizione degli Obiettivi, generali e individuali, la misurazione e la valutazione della Performance annuale organizzativa e individuale, sono "strumenti per premiare il merito e le professionalità" in base al valore pubblico creato; non possono rappresentare strumenti per elargire premialità annue, snaturando la natura della relativa retribuzione, da eventuale e "variabile" a "fissa".

E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance (art. 18 d.lgs citato) (c.d. "prospettiva di responsabilità amministrativa").

5) Gli elementi fondamentali di ogni "Metodologia", tra cui i "pesi" tra le diverse componenti e gli "ambiti" in cui impatta la Performance, non possono essere modificati discrezionalmente dai dirigenti in relazione a esigenze organizzative o ambientali; ogni variazione, oltre che rispettosa dei principi e criteri prefissati dal legislatore, va partecipata e condivisa con l'Organo di indirizzo politico e supportata dal NCVP; gli "indicatori di risultato" devono essere **coerenti** con il Target atteso e *correlati* alla declinazione delle "Azioni e Interventi" prefissati;

6) necessita ripristinare e focalizzare gli "*ambiti della Performance*" (art. 8 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.), **sia in sede di approvazione del Piano Performance che di Relazione a consuntivo**. La percezione degli ambiti di impatto, esterno ed interno, sono *elementi fondamentali* del Ciclo della Performance per la verifica:

- degli impatti sociali e del valore pubblico creati nell'anno e durante il mandato,
- del grado di attuazione delle "Mission" dell'Ente,
- del grado di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini/utenti.

7) la misurazione/valutazione "a cascading" può riguardare esclusivamente gli Obiettivi di Performance Organizzativa (Obiettivi generali/trasversali); non può riguardare gli Obiettivi di Performance individuale;

8) non risultano attivati gli *Istituti di premialità per l'innovazione e l'eccellenza*.

9) necessità (non derogabile) di un "*Piano triennale della Performance*" (art. 10 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) definito dall'Organo di indirizzo politico, con la collaborazione del vertice direzionale amministrativo.

Il NCVP, per quanto di competenza, e *con le osservazioni e raccomandazioni segnalate da tenere in debita considerazione per il proseguo del Ciclo performance 2019 e per gli esercizi successivi,*

valida tecnicamente la "*Relazione sulla Performance Esercizio 2018*".

La presente validazione tecnica e la conseguente corresponsione delle premialità e delle



CITTA' di DOMODOSSOLA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

retribuzioni di risultato rappresentano la **chiusura del "Ciclo Performance 2018"**.

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,
- Vertice amministrativo,
- dirigenti,
- personale con incarico di P.O./A.P.

e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente".

Domodossola, 23 luglio 2019

N. C. V. P.
Salvatore CORRADO