
CITTA' DI DOMODOSSOLA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

NUCLEO DI CONTROLLO E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Verbale n. 06 del 5 agosto 2024

OGGETTO: Validazione tecnica proposta di “Relazione sulla Performance” - Esercizio 2023.

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 2023**, messa a disposizione in data 02 agosto 2024 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, con la validazione tecnica 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 2023, 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 le due fasi di *misurazione* e di *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 2023,

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 livello di risultato conseguito rispetto agli indicatori 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.).

Dà atto, altresì, che tale Obiettivo era stato inserito tra quelli strategici di Performance organizzativa 2023 ed il relativo Piano d'azione è stato attuato limitatamente ad una preliminare fase esplorativa tra società di software, senza il raggiungimento del target prefissato.

Come già rilevato in sede di misurazione e di valutazione della rendicontazione prodotta, la fase di 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) quale leva di miglioramento, 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) (**cfr. L.g. n. 5 dicembre 2019 del DFP e artt. 7-19-bis d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.**); per l'esercizio 2024 è stata prevista e programmata una prima fase di implementazione.
- 3) l'attivazione ed il finanziamento 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 con eliminazione di alcuni refusi e con rivisitazione di alcuni aspetti del processo finalizzati al miglioramento del Sistema (a titolo non esaustivo: refusi/perfezionamenti di pagg. 19,23,28,29,31,34 e negli artt. 36,37,38 , la specificazione su “maturazione professionale” con l'aggiunta *riferita all'ultimo esercizio*, la semplificazione del “Grading” di pag. 26, *Organismo di garanzia* (Tit. VII), NCVP (art. 34), la modifica terminologica da P.O. in E.Q..

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 2023, come documentato nella citata “Relazione”, a cui si rinvia;

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 umane e strumentali* ed in presenza di un 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 organizzative 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 negli esercizi successivi,*

valida tecnicamente la “Relazione sulla Performance Esercizio 2023”.

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 2023"**.

Il Responsabile della Trasparenza e anticorruzione ed i Responsabili della pubblicazione dati hanno 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,
- Presidente Collegio Revisori dei conti.

e pubblicata sul website, Sezione "Amministrazione trasparente".

lì, 5 agosto 2024

Salvatore CORRADO (*firma digitale*)