



COMUNE DI VERBANIA

NUCLEO VALUTAZIONE PERFORMANCE

Verbale n. 05 del 22 giugno 2022

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

Il NVP 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** trasmessa in data 20 giugno 2022 a cura della segreteria tecnica 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 la validazione tecnica di detta Relazione, da parte del Nucleo di valutazione, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato).

Ritenuto che il NVP, 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 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 la fase della misurazione del grado di raggiungimento degli *Obiettivi di Performance* organizzativa e di Performance individuale sono state attestate dal dirigente preposto a ciascun Dipartimento e dal Responsabile del 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 NVP;

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 NVP, al termine del processo di misurazione e di valutazione degli Obiettivi strategici individuali e degli Obiettivi operativi riferiti 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** idoneo a monitorare e misurare in tempo reale tutte le fasi di realizzazione/gestione, il grado di 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 di Dipartimento).

2) **necessità di aggiornamento o di implementazione nuova metodologia** (art. 7, comma 1, d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.), di misurazione e di valutazione Performance anche per dare attuazione alle modifiche introdotte con il d.lgs. n. 74/2017 .

2) puntuale definizione del Perimetro della Performance Organizzativa (di Ente) e relative dimensioni con declinazione sulla Performance individuale;

3) **gli Obiettivi** strategici di Performance Organizzativa per i futuri esercizi dovranno tradurre le “Mission” dell’Ente in termini di strategicità, rilevanza, innovazione, misurabilità concreta ed essere sfidanti, in sintesi “Performanti”.

Gli Obiettivi strategici individuali alla dirigenza non possono rappresentare adempimenti ordinari obbligatori per legge, d’istituto connessi alla posizione dirigenziale ricoperta, né essere ripetitivi annualmente.

E’ – in ogni caso – indispensabile che sia indicata in maniera certa la data di completamento dell’Obiettivo”.

In tema di Performance non deve prevalere la logica adempimentale: la definizione degli Obiettivi Performance Organizzativa (strategici generali di Ente o di più Dipartimenti) e degli Obiettivi strategici individuali rappresentano “strumenti per premiare il merito e le professionalità” in base al valore pubblico creato; non possono rappresentare strumenti per elargire premialità annuali, snaturando la natura della relativa retribuzione di risultato, da eventuale-variabile a retribuzione (di risultato) “fissa”.

4) 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.**);

5) l'attivazione (e finanziamento) del “**bonus annuale delle eccellenze**” (a rotazione) e del “**premio annuale per l'innovazione**” (a rotazione);

6) 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.

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 la struttura tecnica del NVP;

Visto il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa (di Ente o di più Dipartimenti) e di Performance individuale (per Direzione 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 tramite personale in smart working), le modalità di gestione e di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance anche nell'esercizio 2021, con mutamento imprevedibile degli indirizzi gestionali e, in numerose circostanze, 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 Dipartimenti) 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 Covid 19 che hanno inciso significativamente sulla gestione e sulla realizzazione dei Piani di azione e degli interventi anche nell'esercizio 2021,

il Nucleo, per quanto di competenza, e *con le raccomandazioni o le ve di miglioramento sopra segnalate, da tenere in debita considerazione per il proseguo del Ciclo Performance 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.
- Dirigenza.

e pubblicata sul website, Sezione “Amministrazione trasparente”.

da remoto, 22 giugno 2022

Con firma digitale:

Salvatore CORRADO

MOLLIA Antonella