

CITTA' DI RIVOLI (TO)

NUCLEO VALUTAZIONE PERFORMANCE

Verbale n.6 del 18 giugno 2021

OGGETTO: Validazione tecnica "Relazione sulla Performance esercizio 2019".

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 **Relazione sulla Performance esercizio 2019** trasmessa in data 16 giugno 2021 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 rende conto a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, dei risultati ottenuti nel periodo considerato e degli eventuali scostamenti - e delle relative cause - rispetto agli obiettivi programmati;
- legittima l'erogazione delle premialità in relazione ai risultati conseguiti, misurate e valutate dai "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 (L. G. n. 1-2/2017 e n. 3/2018) hanno prefissato il contenuto della Relazione annuale e dei 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 Nucleo indipendente di valutazione sono condizioni inderogabili per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato).

Ritenuto che il NIV, 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 2020, 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 dell'orizzonte 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 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 NIV;

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 NIV, 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 riferite all'esercizio 2020,

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

segnala le seguenti osservazioni, 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 tempo reale ed in termini concreti ed oggettivi, il livello di risultato conseguito rispetto agli indicatori di risultato e al target atteso (per tutte le Direzioni e di Servizi è stata presenziata la documentazione a consuntivo prodotta dal Dirigente preposto).

Come già rilevato in sede di misurazione e valutazione della rendicontazione prodotta, la misurazione è 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 del metodo di valutazione che preveda il 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. 15072009 e s.m.i.*).

- 3) L'attivazione ed il finanziamento del *“bonus annuale delle eccellenze” (a rotazione) e del “premio annuale per l'innovazione”*.
- 4) 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.

Il Nucleo, per quanto di competenza, e con le raccomandazioni leve di miglioramento segnalate **datene indebita considerazione per il proseguo del Ciclo performance 2021 e per gli esercizi successivi,**

valida tecnicamente la “Relazione sulla Performance Esercizio 2020”.

La presente validazione tecnica e la conseguente corresponsione delle premialità e delle retribuzioni di risultato rappresentano **la chiusuradel “Ciclo Performance 2020”.**

Il Responsabile della Trasparenza ha il compito di *diverificare*, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e della delibera Anac n. 141/2019, la puntuale pubblicazione sul website 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.

e pubblicata sul website, Sezione “Amministrazione trasparente”.

Rivoli, 18 giugno 2021

Salvatore CORRADO
(Firmato digitalmente)

