

NUCLEO SUI CONTROLLI INTERNI, MISURAZIONE, VALUTAZIONE PERFORMANCE (NCVP)

Verbale n. 6 del 9 novembre 2022

Oggetto: validazione della Relazione sulla performance 2021

L'anno 2022, giorno otto novembre, il N.C.V.P. nella persona del sottoscritto dott. Antonio Salvagno in postazione da remoto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. - procede all'esame della **Relazione sulla Performance esercizio 2021** trasmessa in data 8 novembre 2022 a cura del Segretario Generale.

Premesso che con Decreto del Presidente n. 36 del 23 aprile 2021 è stato approvato il Piano esecutivo della gestione 2021-2023 il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi 2021 a cui si rimanda;

Dato atto 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 per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato).

Dato atto 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 2021, si è tenuto conto degli Obiettivi strategici prefissati per la Performance Organizzativa, degli Obiettivi strategici individuali, degli Obiettivi operativi, 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" e agli incaricati di posizione organizzativa è stata effettuata ed attestata dal dirigente preposto a ciascuna Area organizzativa sulla base della metodologia di valutazione approvata con DGP. n. 71 del 17/05/2012;

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" conservate presso l'ufficio di segreteria di supporto al NCVP;

Rilevato 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**, per il buon "funzionamento complessivo del "Sistema di misurazione e di valutazione Performance" e 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 2021, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del citato d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., **segnala le seguenti raccomandazioni e leve di miglioramento**

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). La performance organizzativa ed individuale è stata rendicontata da evidenze documentali o autodichiarazioni ed attestazioni prodotte dagli stessi valutati, con possibilità molto ridotte di divergenze valutative.

2) *necessità di revisione ed aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e di valutazione della performance (SMVP)* approvato con DGP. n. 71 del 17/05/2012 operando una contestualizzazione del SMVP rispetto alle Linee programmatiche, all'organizzazione ed alle risorse finanziarie, umane e strumentali dell'Ente.

Il NCVP, per quanto di competenza, e con raccomandazioni segnalate da tenere in debita considerazione per i successivi esercizi e cicli di performance

valida tecnicamente la "Relazione sulla Performance Esercizio 2021".

La presente validazione tecnica e la conseguente corresponsione delle premialità e delle retribuzioni di risultato rappresentano la **chiusura del "Ciclo Performance 2021"**.

Il Responsabile della Trasparenza ha il compito di *verificare*, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, 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.*

Data 09 /11/2022

Il N. C. V. P. Dott. Antonio Salvagno