

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

Verbale n. 5 del 7 luglio 2021

Oggetto: validazione della Relazione sulla performance 2020

L'anno 2021, giorno sette luglio, il N.C.V.P. nella persona del sottoscritto dott. Antonio Salvagno in postazione da remoto, in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti (D.P.C.M 8-9 marzo 2020 e s.m.i. e Circolare del Ministro per la P.A. n. 1 del 04 marzo 2020 e n. 2/2020 recanti disposizioni in materia di lavoro agile) relative al contrasto dell'emergenza epidemiologica da Covid.19, 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 2020** trasmessa in data 5 luglio 2021 a cura del Segretario/Direttore Generale.

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 2020, 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" è stata effettuata ed attestata dal dirigente preposto a ciascuna Area e dal Responsabile controllo di gestione;

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 2019, 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)* operando una contestualizzazione del SMVP rispetto alle Linee programmatiche, all'organizzazione ed alle risorse finanziarie, umane e strumentali dell'Ente.

3) *modalità di misurazione e valutazione del personale con incarico di P.O./AP e personale a livello* : ai sensi dell' art. 9, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. si raccomanda la dirigenza al 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.

Il NCVP, per quanto di competenza, e con raccomandazioni segnalate da tenere in debita considerazione per il prosieguo 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 **chiusura del “Ciclo Performance 2020”**.

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.*

Data 07/07/2021

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

f.to in originale