

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO

VERBALE N. 1/2020

<u>OGGETTO</u> –	Performance 2019 – Validazione della relazione sulla performance 2019 e connesse determinazioni – Parere su nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
-------------------------	--

<u>Sommario</u>	
1) Premessa	1
2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Torri di Quartesolo	2
3) La relazione sulla performance 2019	3
4) Correlazione tra la performance e la premialità	5
5) Il percorso valutativo del NdV	5
6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.....	6
7) La performance organizzativa.....	8
8) Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.	8
9) Conclusioni	9

1) Premessa

Il Nucleo di Valutazione di Torri di Quartesolo (d'ora in poi **NdV**) è composto dal Dott. Mario De Vita, Segretario Generale, e dalla Dott.ssa Alessandra Bonetti, esperta.

Salvo imprevisti, le determinazioni sulla performance individuale e organizzativa relative al 2019 saranno le ultime che verranno assunte dal NdV di questo Ente nella suddetta composizione, essendo già in avanzata fase di elaborazione il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi **SMVP**), che prevede per questo Comune un NdV in composizione monocratica.

In base al nuovo sistema le relative funzioni saranno affidate ad un soggetto esterno, di nomina sindacale e, quindi, non più al Segretario Comunale, in coerenza con l'orientamento dell'ANAC che suggerisce di evitare l'attribuzione di questo incarico allo stesso soggetto che sia chiamato a ricoprire il ruolo di RPCT (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza).

Comunque anche con il nuovo sistema il Segretario comunale continuerà a svolgere una parte importante nel processo di valutazione della performance, sia per la prevista azione di supporto

a favore del NdV, sia per le specifiche competenze che per legge è chiamato a svolgere nel coordinamento dei responsabili di area, ai quali nel ciclo di gestione della performance è assegnata la posizione di primi interlocutori dell'Amministrazione Comunale.

2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Torri di Quartesolo

Secondo l'impostazione più corretta, che trae il suo fondamento anche dall'impianto normativo dedicato alla materia (nel caso specifico, art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009), il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi

- a) programmazione, definizione e assegnazione annuale degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse assegnate con il Piano esecutivo di gestione (PEG);
- c) monitoraggio ed eventuale correzione, in corso di esercizio, degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, attraverso un periodico sistema di report dei titolari di posizione organizzativa;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Nel 2019 la fase della programmazione si è sviluppata attraverso:

- la nota di aggiornamento al DUP e il bilancio 2019 – 2021, approvati con deliberazioni consiliari n.91 e n. 92 del 28 dicembre 2018;
- il Piano esecutivo di gestione (PEG) integrato dal Piano della performance e dal Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO), approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 17 gennaio 2019 e n. 9 in data 31 gennaio 2019.

Tutti gli obiettivi previsti dai richiamati documenti di programmazione sono stati elaborati, monitorati ed aggiornati con il contributo attivo dei responsabili di area, collocati nella struttura organizzativa dell'ente in posizione organizzativa (d'ora in poi **PO**).

La programmazione approvata e avviata nei primi mesi dell'anno, però, è stata oggetto di una significativa revisione a seguito del rinnovo della compagine amministrativa alle elezioni del 26 maggio, con una consistente rimodulazione degli obiettivi iniziali, avviata già in fase di verifica degli equilibri di bilancio e poi formalizzata con deliberazione della Giunta Comunale n. 166 in data 31 ottobre 2019.

I titolari di posizioni organizzativa in carica prima del rinnovo degli organi di governo dell'ente sono stati confermati dal Sindaco neo eletto, che con i decreti sotto richiamati ha così attribuito la responsabilità delle cinque aree in cui è articolata la struttura operativa del Comune:

Area	Responsabile	Decreti di nomina
Area 1 - Affari generali – risorse umane – servizi alla persona	Dott.ssa Stefania Pizzato	Decreti n. 22 in data 21/05/2019 e n. 58 in data 6/08/2019
Area 2 – Ragioneria Tributi	Dott. Paolo Giuseppe Menon	Decreti n. 23 in data 21/05/2019 e n. 59 in data 6/08/2019
Area 3 -Servizi al cittadino-attività produttive-servizi informatici	Dott. Marco Plechero	Decreti n. 24 in data 21/05/2019 e n. 60 in data 6/08/2019
Area 4 - Edilizia privata / urbanistica – lavori pubblici – manutenzione patrimonio - ecologia	Arch. Roberto Grisolia	Decreti n. 25 in data 21/05/2019 e n. 61 in data 6/08/2019
Area 5 – Polizia Locale	Comandante Paolo Bertozzo	Decreti n. 26 in data 21/05/2019 e n. 62 in data 6/08/2019

3) La relazione sulla performance 2019

A conclusione del ciclo di gestione, i titolari di Posizione Organizzativa (PO) hanno elaborato, ciascuno per l'area di propria competenza, la relazione sulla performance 2019, la cui impostazione quest'anno è stata notevolmente modificata.

Si è scelto, infatti, di esporre in un unico documento, denominato **Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2019**, sia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati con il Piano della performance (come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009), sia le valutazioni “di efficacia dell'azione condotta”, richieste dall'art. 151 del TU n. 267/2000 e dalle altre norme (art. 196 ss.) che lo stesso Testo Unico dedica agli esiti della gestione.

In proposito va ricordato che la possibilità di mantenere una stretta correlazione tra il consuntivo e la suddetta relazione, oltre a rispondere a criteri di chiarezza e coerenza tra i documenti attraverso i quali l'ente rende conto dell'attività svolta durante l'esercizio concluso, è consigliata espressamente dal comma 1-*bis* del richiamato art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, che riconosce agli enti locali la facoltà di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione, di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000, che il Consiglio Comunale approva annualmente.

Così strutturata, la Relazione sulla performance e gestione 2019, ha recepito le indicazioni contenute nelle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 4 (del novembre 2018), le quali pur non avendo, com'è noto, forza vincolante per i Comuni, forniscono comunque indirizzi qualificati e autorevoli, che con i necessari adattamenti all'organizzazione e all'ordinamento del nostro Ente, alla fine sono risultati utili nella costruzione del documento.

La suddetta Relazione, quindi, è andata oltre la disamina degli obiettivi del Piano della Performance, che essendo “selettivo” (per usare l’espressione della Funzione Pubblica), non copriva tutte le attività e tutti gli obiettivi, organizzativi e individuali, che hanno caratterizzato nel corso del 2019 la gestione dell’Amministrazione Comunale, sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni.

Con la Relazione così concepita, dunque, si è voluto rappresentare l’intera performance dell’Ente e dei suoi attori e, a tal fine, per ciascuna delle aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune, sono stati esposti:

1. una schematica analisi del contesto, con l’indicazione della struttura operativa e delle attività e dei servizi, sia di supporto che rivolti ai cittadini, assegnati all’Area;
2. la sintesi dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti dal Piano della Performance approvato (e rimodulato, anche a seguito del rinnovo della compagine amministrativa) dalla Giunta Comunale, con le corrispondenti valutazioni di performance;
3. una tabella riassuntiva degli obiettivi operativi previsti dal Piano Dettagliato del Obiettivi (PDO), con la corrispondente indicazione dei risultati raggiunti;
4. i dati statistici maggiormente significativi dell’attività di competenza dell’Area.

Va subito detto che, nonostante la sua ampiezza e consistenza, la relazione appare impostata secondo uno schema seguito in modo uniforme da tutti i titolari di PO, con un’esposizione dei contenuti chiara ed accessibile anche ai non addetti ai lavori.

A tale riguardo è giusto rammentare che queste caratteristiche sono giudicate particolarmente rilevanti dal legislatore che all’art. 14, comma 4, lett. c) assegna all’organo di valutazione della performance (nel nostro caso il NdV) il compito di **validare la relazione** in oggetto a condizione che “*sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*” (art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009).

La sintesi, però, non deve andare a scapito della chiarezza e completezza della rappresentazione e sotto questo profilo la relazione, pur nella sua ampiezza, indubbiamente giustificata dalla complessità, eterogeneità e numerosità delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune, si presenta comunque “chiara e di immediata comprensione” per i cittadini e, quindi, soddisfa la condizione posta dalla norma sopra richiamata.

Sicuramente con l’esperienza la capacità di sintesi si affinerà, ma per il momento il NdV ritiene che l’esposizione della relazione soddisfi i requisiti che la norma pone come pre-condizione per la sua validazione.

Per avere un’idea ancora più chiara e completa dello stato di salute dell’ente, le informazioni riportate nella relazione sono completate dai seguenti dati di sintesi:

– fondo di cassa al 31 dicembre 2018:	1.769.661,35;
– fondo di cassa al 31 dicembre 2018:	2.351.441,00;
– avanzo di amministrazione (da rendiconto 2019)	2.388.876,47;
– indicatore di tempestività dei pagamenti:	17,99;
– parametri di deficitarietà:	nessuno.

4) Correlazione tra la performance e la premialità

Con la deliberazione di approvazione del Piano della performance (Giunta Comunale n. 9 del 31/01/2019, sopra richiamata) è stato espressamente previsto che sulla percentuale di realizzazione degli obiettivi indicati nel Piano sarebbero state commisurate, tra l'altro:

- la retribuzione di risultato da riconoscere al Segretario Comunale (alle condizioni ed entro il limite previsto dall'art. 42 del CCNL 16 maggio 2001) e ai Responsabili di area (alle condizioni ed entro il limite determinato nel rispetto del CCNL del 21.5.2018);
- gli incentivi di performance da liquidare ai destinatari del contratto integrativo, nei tempi e modi definiti con la parte sindacale in sede di contrattazione, precisandosi che fino alla definizione di diverse metodologie, nella correlazione tra valutazione e incentivi di performance la percentuale di realizzazione degli obiettivi non avrebbe dovuto essere inferiore all'80% (ottanta per cento).

Con la stessa deliberazione si è anche chiarito che gli obiettivi sarebbero stati rivisti e rimodulati in relazione a motivate e documentate circostanze sopravvenute in grado di rallentare o impedirne l'attuazione.

Con questi riferimenti, la valutazione della Performance individuale dei titolari di Posizione Organizzative avviene ad opera del NdV, considerando, da un lato, le loro relazioni sull'attuazione degli obiettivi assegnati (e rimodulati) con gli strumenti di programmazione e, dall'altro lato, l'atteggiamento con il quale sono state impiegate le competenze professionali per contribuire all'elaborazione dei programmi e per orientare l'attività dell'area di diretta responsabilità verso il conseguimento dei risultati attesi.

Dagli esiti delle suddette valutazioni si ricavano i dati sui quali parametrare la liquidazione delle retribuzioni di risultato, negli importi previsti nei decreti di nomina prima richiamati.

Le valutazioni dei dipendenti assegnate alle singole aree sono, invece, effettuate dai rispettivi responsabili, utilizzando un'apposita scheda, da tempo in uso, che sarà sostituita dalla specifica scheda allegata al manuale del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

Alla valutazione del Segretario Comunale, infine provvede il Sindaco, sulla base di un'apposita relazione dello stesso Segretario Comunale e sentita la Giunta.

La correlazione tra i premi previsti per la performance individuale e la performance organizzativa è determinata secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, come espressamente previsto dall'art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL 21/05/2018.

Per inciso è giusto ricordare che il premio correlato alla performance individuale è stato sempre determinato per fasce di valutazione e non con metodo proporzionale (applicando cioè il cosiddetto criterio del "valore-punto").

5) Il percorso valutativo del NdV

Anche quest'anno, come finora avvenuto, il NdV indirizzerà la propria azione in una duplice direzione: la valutazione della performance individuale dei titolari di Posizione organizzativa e la valutazione complessiva della performance delle cinque aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune.

Nella logica del CCNL 21/05/2018 questa duplice valutazione acquista una valenza maggiore rispetto al passato, essendo espressamente previsto all'art. 68, comma 2, che la contrattazione integrativa stabilisca gli utilizzi del fondo risorse decentrate quantificando, tra l'altro, la quota

destinata ai premi correlati alla performance individuale e quella correlata alla performance organizzativa. Per il 2019, però, dovendosi rispettare prioritariamente il limite posto dall'art. 68, comma 3, del CCNL (destinazione di almeno il 30 per cento delle risorse variabili alla performance individuale), per la performance organizzativa non residuano importi significativi e, quindi, l'intera somma disponibile sul fondo risorse decentrate, al netto degli altri utilizzi, verrà interamente destinata a performance individuale.

Quanto appena detto consente anche di sottolineare che la misurazione e valutazione della performance organizzativa costituisce condizione essenziale per la liquidazione degli incentivi ad essa correlati. Ed è proprio per questa ragione che nel nuovo SMVP sono state considerate con attenzione la metodologia e una specifica scheda per misurare e valutare la performance organizzativa.

6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.

Come accennato sopra, due sono gli ambiti che vengono in rilievo nella valutazione della performance individuale dei titolari di Posizione organizzativa: il raggiungimento degli obiettivi assegnati, il cui peso è prevalente nel giudizio complessivo, e le competenze professionali.

La **Relazione sulla performance e sulla gestione relativa al 2019**, predisposta dai responsabili di area con la descrizione dettagliata degli obiettivi di performance e degli obiettivi operativi realizzati per le singole aree di rispettiva responsabilità, è il documento nel quale sono formalmente evidenziati i risultati raggiunti.

Nel suddetto documento è inserita, per completezza, anche la relazione del Segretario Comunale ma di essa, com'è evidente, non si occupa il NdV sia perché il Segretario Comunale si troverebbe sulla duplice veste di valutato e valutatore, sia perché la valutazione del Segretario, come detto compete al Sindaco.

Tanto chiarito, si evidenziano in sintesi le valutazioni e i giudizi che ricavano dall'esame delle relazioni della cinque aree operative del Comune inserite nella richiamata Relazione:

- a) la programmazione relativa all'anno 2019 si è sviluppata attraverso un processo nel quale sono stati attivamente coinvolte la componente politica e la struttura operativa dell'Ente, sia nella prima fase, sia dopo il rinnovo della compagine amministrativa che ha determinato una considerevole rivisitazione dei programmi e dei progetti inizialmente previsti;
- b) apprezzabile risulta lo sforzo di allineamento dei vari documenti di programmazione, con la traduzione dei progetti e degli obiettivi previsti dal DUP e dal bilancio di previsione nel Piano Esecutivo di Gestione (integrato dal Piano della Performance e dal Piano Dettagliato degli Obiettivi) in termini di maggiore dettaglio ed operatività;
- c) l'attività così programmata è stata poi oggetto di monitoraggio, con momenti che hanno raggiunto gli esiti maggiormente evidenti soprattutto dopo il rinnovo degli organi di governo;
- d) in occasione di tali verifiche gli obiettivi inizialmente previsti sono stati rimodulati ed integrati, in relazione agli esiti delle attività in corso o a circostanze sopravvenute e, soprattutto, in relazione al diverso indirizzo politico su alcune importanti scelte.

Dalle richiamate relazioni risulta che la percentuale di realizzazione degli obiettivi inizialmente previsti (e poi rimodulati) è pressoché completa. E' evidente che il conseguimento di un risultato complessivo tanto significativo è stato possibile anche attraverso l'impegno dei responsabili di area che, pur nella diversità delle competenze professionali specifiche e nel diverso atteggiamento nell'interpretazione del ruolo e nell'esercizio della leadership, hanno offerto un contributo decisivo nella realizzazione della performance dell'area di diretta responsabilità e dell'Amministrazione nel suo complesso.

Questo giudizio risulta confermato anche dai colloqui intercorsi con i vari responsabili di area il 2 luglio 2020, dalle 14.15 alle 16.00, con la dott.ssa Bonetti in video conferenza, nel corso dei quali sono state affrontate essenzialmente due tematiche:

- a) i problemi e le criticità incontrate nella gestione dei programmi e dei progetti deliberati dagli organi di governo nel 2019, anche a seguito dell'avvicendamento determinato dalle consultazioni elettorali del maggio 2019;
- b) considerazioni e osservazioni sulla proposta di nuovo sistema di misurazione e valutazione consegnato dal Segretario Comunale in questi giorni.

Rispetto alla prima tematica, dai colloqui emerge che:

1) responsabile area finanziaria, dott. **Paolo Giuseppe Menon**:

- la nuova impostazione della Relazione sulla performance 2019 è condivisibile e coerente con le sue precedenti esperienze professionali;
- nel suo caso la difficoltà maggiore è l'individuazione di indicatori significativi, perché più delle volte la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo si misura sul "fatto/non fatto";
- comunque tutti gli obiettivi previsti per il 2019 sono stati raggiunti;

2) responsabile area tecnica, arch. **Roberto Grisolia**:

- il cambio dell'Amministrazione, con l'arrivo di una nuova maggioranza, ha comportato un notevole impegno nella rivisitazione dei programmi approvati dall'Amministrazione uscente, anche perché la particolare distribuzione delle deleghe decisa dal Sindaco, per il settore lavori pubblici, ha posto e pone la necessità di svariati confronti;
- per il 2019 sono stati raggiunti tutti gli obiettivi, sia quelli approvati dalla passata Amministrazione che quelli deliberati dalla nuova compagine amministrativa, ovviamente in relazione ai rispettivi periodi di durata in carica;
- le difficoltà maggiori si sono incontrate nel settore edilizia privata, per carenze di organico alle quali si è dato rimedio solo nell'ultima parte dell'anno;

3) responsabile della Polizia locale, comandante **Paolo Bertozzo**:

- anche per il 2019 si è riproposto il programma sicurezza, anche se con modalità e strumenti in parte diversi;
- molto utile il modello di relazione sulla performance adottato per il 2019 perché consente di rendicontare, anche a beneficio dei cittadini, in modo completo e dettagliato l'attività svolta;

4) responsabile dell'area Segreteria affari generali personale, dott.ssa **Stefania Pizzato**:

- il 2019 è stato impegnativo ma alla fine gli obiettivi sono stati raggiunti;

- difficoltà sono state incontrate, e se ne incontrano tuttora, nel realizzare sinergie costruttive per gli obiettivi che sebbene assegnati ad un'area, richiedano la collaborazione di altri settori;

5) responsabile area servizi al cittadino, demografici, URP, servizi produttivi: dott. **Marco Plechero**:

- il cambio dell'Amministrazione si è verificato all'insegna della discontinuità e questo ha provocato la necessità di rivedere alcune impostazioni già avviate;
- nella nuova programmazione sarà utile tornare ad alcuni degli indicatori utilizzati con il sistema di gestione della qualità.

Sul nuovo SMVP, oggetto della seconda tematica affrontata durante i colloqui, tutti i responsabili di area si esprimono positivamente, osservando solo (Menon) che forse si dovrebbe riconoscere un peso leggermente maggiore agli obiettivi operativi del PDO, che impegnano notevolmente la struttura.

7) **La performance organizzativa**

Com'è noto la performance organizzativa è multidimensionale perché abbraccia vari ambiti, dettagliatamente descritti nell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e nel nuovo SMVP sopra richiamato.

Finora la misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata commisurata sull'attuazione dei programmi e dei progetti deliberati dagli organi di governo e sul conseguimento dei risultati che di tali programmi sono l'espressione concreta e tangibile.

Si tratta delle due dimensioni della performance dell'ente sicuramente di maggiore impatto ed importanza, che tuttavia non escludono gli altri ambiti.

Questi ultimi, però, per poter essere oggetto di valutazione (ad esempio la customer satisfaction o la valutazione partecipativa) devono essere valorizzati nei documenti programmatici con le previsioni di azione specifiche finalizzate a dare peso e consistenza ad aspetti della performance che vadano anche oltre gli ambiti tradizionalmente considerati.

Ancora per quest'anno, quindi, il NdV formulerà il proprio giudizio come fatto in passato, facendo riferimento, però, anche al Piano per le pari opportunità, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 177 in data 6/12/2018, che nel 2019 ha ricevuto puntuale attuazione con la realizzazione delle azioni positive programmate.

8) **Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.**

Come ripetutamente detto, quest'anno il Comune di doterà di un nuovo SMVP, che nella proposta elaborata è formato da:

- Relazione illustrativa
- Regolamento
- Manuale
- 4 schede di valutazione e il modello di relazione sulla performance allegati al Manuale.

Il nuovo sistema disciplina in modo organico tutti i vari aspetti che era necessario considerare per avere una metodologia organica e razionale riferita:

- ai tempi e alle fasi del ciclo di gestione della performance;
- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa;
- alle procedure di valutazione e conciliazione;
- alla correlazione tra valutazione e premialità, fissando però solo i principi generali e rimettendo alla contrattazione integrativa la disciplina concreta.

Con la nomina del NdV in composizione monocratica, con affidamento delle relative funzioni ad un soggetto esterno all'ente, potranno essere anche organizzati in forma più sistematica e con maggiore evidenza formale i controlli interni, sui quali poi il NdV, in posizione di terzietà, potrà formulare le proprie eventuali considerazioni.

Così concepito il nuovo SMVP appare completo, coerente e razionale e, quindi, su di esso il NdV esprime senz'altro parere favorevole.

9) Conclusioni

Da tutto quanto precede il NdV trae le seguenti conclusioni:

- 1) rispetto agli scorsi anni, lo sforzo richiesto all'intera struttura organizzativa e a tutti i dipendenti che ne fanno parte è stato verosimilmente più intenso e duraturo a causa dell'impegno richiesto nel rivedere, in tempi decisamente ristretti, la programmazione approvata con l'individuazione di alcuni obiettivi da realizzare entro la seconda metà dell'anno;
- 2) nonostante queste difficoltà di contesto il giudizio complessivo sull'attuazione dei programmi e progetti approvati non può che essere positivo, alla luce delle risultanze che emergono dall'ampia e dettagliata Relazione sulla performance e gestione 2019, sulla quale la Giunta si è già espressa favorevolmente, approvandola con deliberazione n. 71 in data 14/05/2020;
- 3) tra i vari aspetti che si ricavano dalla relazione è giusto segnalare che:
 - agli obiettivi inizialmente previsti per il 2019 se ne sono aggiunti altri (evidenziati e richiamati nella Relazione) che compensano ampiamente i pochi obiettivi che, per cause non imputabili a negligenza o carenza di attenzione dei responsabili degli uffici, sono stati espunti o rinviati a successiva programmazione;
 - se è vero che tutti gli obiettivi contemplati risultavano impegnativi, non fosse altro che per lo sforzo richiesto per assicurare il mantenimento di quelli previsti anche precedentemente, non pochi degli obiettivi ricompresi nel Piano della performance 2019 si presentavano come particolarmente sfidanti, vuoi per la loro portata innovativa, vuoi per gli angusti limiti temporali entro i quali dovevano essere attuati, soprattutto dopo la notevole revisione della programmazione iniziale determinata dal rinnovo della compagine amministrativa;
- 4) la Relazione appare chiara, completa e comprensibile e quindi **può essere validata**;
- 5) il Piano per le pari opportunità, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 177 in data 6/12/2018, nel 2019 ha ricevuto puntuale attuazione con la realizzazione delle azioni positive programmate.

- 6) sia a livello di performance individuale che a livello di performance di struttura e di ente nel suo complesso i risultati sono stati raggiunti in misura completa e sicuramente superiore alla soglia dell'ottanta per cento previsto in sede di approvazione del PEG;
- 7) conseguentemente si può procedere alla liquidazione ed erogazione nell'intera misura prevista dei premi correlati alla performance individuale ed organizzativa sia per i titolari di posizione organizzativa che per gli altri dipendenti;
- 8) il **parere sul nuovo SMVP è senz'altro favorevole**, con la duplice raccomandazione ad avviare rapidamente il confronto con la parte sindacale e monitorare con attenzione gli effetti della sua applicazione pratica per poter apportare tempestivamente i correttivi e gli aggiustamenti dettati dalla sperimentazione pratica.

Dott. Mario De Vita

(documento firmato digitalmente)

Dott.ssa Alessandra Bonetti

(documento firmato digitalmente)