

NUCLEO UNICO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE

verbale del 14 giugno 2020

OGGETTO: relazione sulla performance anno 2019.

IL NUCLEO UNICO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE

Premesso che la relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del d. lgs n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance dell'anno di riferimento;

Vista la Relazione sulla Performance anno 2019, trasmessa via e-mail formalmente il 10.6.2020, con nota **prot. 2126/2020**, come predisposta dal Direttore Generale;

Considerato che la stessa è stata oggetto di confronti e osservazioni preliminari fra Direttore Generale e NUVI;

Che la relazione, oltre che di rendicontazione, ha valore di presentazione agli stakeholder;

Che la stessa è predisposta per punti, ai quali corrisponde un facile e agevole rimando in relazione agli interessi dei singoli stakeholder o privati cittadini e potenziali lettori:

- *I fatti salienti dell'anno*
- *Il controllo di gestione*
- *Il sistema di valutazione della Performance e della premialità*
- *Gli obiettivi aziendali 2019*
- *Obiettivo 1 | Bilancio Sociale*
- *Obiettivo 2 | Modello 231*
- *Obiettivo 3 | Montedomini rigenerata*
- *Conclusioni – Andrà tutto bene*

Che la stessa si apre con una precisazione e visione prospettica pluriennale rivolta anche all'anno 2020, tenuto conto dell'impatto nella definizione degli obiettivi pluriennali dell'emergenza COVID-19 e della necessità di verificarne l'andamento in corso d'anno con particolare riferimento agli effetti della fase 3 e autunnale;

Che le conclusioni della relazione ugualmente richiamano il clima di emergenza COVID che si sta vivendo;

Ritenuto poterla condividere nel suo insieme, proprio in relazione all'assoluta eccezionalità della situazione, che ne fa pertanto slittare il monitoraggio anche in parte sui primi mesi del 2020 e non limitarla al solo anno 2019:

Che di tale allungamento periodale si dovrà necessariamente tener conto in sede di Relazione sulla performance anno 2020 e quindi considerare la stessa connessione ai fini della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi, laddove alcuni di quelli programmati dovessero subire scostamenti rispetto ai tempi stimati in sede di programmazione iniziale;

Che la relazione ben evidenzia gli elementi salienti dell'anno 2019, definito anno di transizione, sia per le **elezioni amministrative** per il Sindaco di Firenze a maggio 2019, sia per il *“collegamento con quello che è accaduto nel febbraio del 2020, con lo scoppio della pandemia da covid-19. Vedremo più avanti come e quanto gli accadimenti dei primi 4 mesi del 2020 abbiano avuto delle importanti conseguenze sugli obiettivi e sulle azioni pianificate nel 2019, molto di più di qualsiasi altro evento che si sarebbe potuto immaginare. Per questo motivo abbiamo deciso di aggiungere come una sorta di “appendice”, in questo paragrafo, dedicato proprio alla diffusione del virus e alle urgenti e importanti azioni di contenimento adottate in quei mesi. =*

Considerato in ogni caso;

- che dalla stessa è possibile desumere che l'attribuzione degli obiettivi è stata realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati dal Cda;
- che particolare evidenza è stata data a *“un momento fondamentale di questo primo semestre di “rendicontazioni” ... la presentazione del **Bilancio Sociale di Mandato 2014/2019** ..., avvenuta il 16 maggio 2019; che il bilancio sociale rappresenta uno strumento fondamentale di rendicontazione attraverso il quale sono stati forniti i risultati degli ultimi cinque anni ed i progetti futuri”;*
- **Che** altro obiettivo strategico e quindi oggetto di valutazione è stata **l'Adozione del modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, finalizzato a “dotare l'Azienda di una organizzazione che sia in grado di prevenire e ridurre i rischi di commissione di “reati aziendali”;**
- **che** il controllo sulla gestione è stato implementato con **un sistema di monitoraggio informatizzato**, *“mediante lo sviluppo di una funzionalità del software di contabilità finalizzata al monitoraggio continuo, con particolare riferimento al raffronto tra il bilancio di previsione e l'adozione di atti di spesa”;*
- che viene attestato ed evidenziato il mantenimento dei livelli adeguati dei servizi erogati con anche indici di miglioramento;
- che le fasi di monitoraggio periodico hanno rappresentato, altresì, il momento all'interno del quale la Direzione Generale e la struttura hanno proceduto ad una gestione dinamica degli obiettivi;
- che sono stati definiti gli Indicatori strategici per ambiti di attività;
- che in particolare la banca dati sul reporting aziendale contiene informazioni riguardanti dieci aree trasversali a tutti i settori di intervento dell'Azienda;

Dato atto in ogni caso, che il sistema di valutazione e il piano della performance dovranno essere oggetto di costante aggiornamento, in particolare per quanto riguarda l'individuazione degli indicatori di impatto ritenuti significativi per dette finalità e anche in relazione alle disposizioni contrattuali del prossimo CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

prende atto

della Relazione sulla Performance anno 2019, così come predisposta dal Direttore Generale per l'anno 2019, validandola per quanto di competenza.

RACCOMANDA

che la funzione di comunicazione verso l'esterno, riaffermata dalle previsioni dell'art 11, commi 6 e 8, del d. lgs. n. 150/2009, avvenga mediante pubblicazione della stessa relazione sul sito istituzionale di ASP, nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 Giugno 2020.

Così, nelle conclusioni.

14 giugno 2020

NUVI - Dott.ssa Franca Berti