COMUNE DI CATANZARO
Nucleo di Valutazione

VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

Relazione finale

(29 luglio 2024)

Il Nucleo di Valutazione

Componente	**Presidente**	Il componente
Dott. Luigi Vero	**Dott. Angelo Maria Savazzi**	**Dott.ssa Luisa Lacava**
Firmato digitalmente da: VERO LUIGI Data: 30/07/2024 08:55:47	angelo maria savazzi 30.07.2024 16:35:29 GMT+01:00	LACAVA LUISA 30.07.2024 07:29:14 GMT+01:00

Sommario

1 Premessa 3

2 Ambito, principi e parametri del processo di validazione 4

2.1 La metodologia del processo di validazione 4

2.2 Principi applicabili al processo di validazione 4

2.3 Parametri del processo di validazione 5

3 Fasi del processo di validazione 6

4 Esiti del processo di validazione 7

4.1 Considerazioni generali 7

4.2 Risultati della validazione 7

4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro 7

5 Osservazioni e adempimenti finali 15

1 Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2023, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

A seguito dell'approvazione della relazione da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 429 del 12 luglio 2024, trasmessa al Nucleo di valutazione con pec di pari data, con il presente documento il NdV conclude il processo di validazione.

In materia intervengono il D.Lgs. n. 150/2009 con l'art. 10, comma 1, lettera b) e l'art. 14, comma 4, lettera c), la metodologia di valutazione della *performance*, vigente nel 2023, approvata con D.G. n°465 del 30/09/2013, modificata con D.G. n°126 del 30/03/2017.

Dal punto di vista applicativo (ossia in ordine ai criteri non normativi), il Dipartimento della Funzione pubblica, cui, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del DL. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, sono state assegnate le competenze in materia di performance, ha adottato le linee guida n. 3 del 29.11.2018 in materia di redazione e valutazione della Relazione sulla *performance*[1]. In argomento, questo organismo ritiene di adeguarsi alle indicazioni metodologiche contenute nelle citate linee guida, in quanto contenenti utili elementi in via di principio, nei limiti della compatibilità con l'assetto normativo ed organizzativo dell'ente e con le scelte operate dall'Amministrazione nell'ambito dell'autonomia riconosciutale dall'ordinamento vigente.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte dell'organismo di valutazione costituisce per il 2023:

a. il **completamento** del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione e dal NdV, nel rispetto del ruolo dell'Organismo che è quello di assicurare lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione;
b. il momento di verifica della **comprensibilità**, **conformità, completezza** e **attendibilità** dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f del d. lgs. n. 150/2009);
c. il punto di passaggio dal processo di misurazione e di rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai **sistemi premianti**, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del DLgs. 150/2009, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto;
d. la conclusione di un processo che, indipendentemente dal giudizio finale di sintesi, espresso in termini di validazione/non validazione, consente all'amministrazione di **attivare idonee soluzioni** volte a recepire gli eventuali suggerimenti formulati con la presente relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

Come evidenziato nelle Linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 29.11.2018, si sottolinea che la validazione della relazione sulla performance **deve intendersi come validazione del processo complessivo di misurazione e valutazione della performance, senza che ciò implichi attestazione di veridicità dei dati in essa contenuti**. Questo in coerenza con il ruolo dell'Organismo di valutazione finalizzato ad assicurare la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico; "*la validazione, quindi, non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima*" che rientrano pienamente nella responsabilità delle strutture interne preposte alla elaborazione.

[1] Le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica sono sostitutive delle corrispondenti delibere precedentemente assunte da CiViT/ANAC.

2 Ambito, principi e parametri del processo di validazione

Il NdV esamina la relazione sulla *performance* intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, ne rileva gli eventuali scostamenti, oltre al bilancio di genere realizzato e – all'esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Il NdV ritiene opportuno puntualizzare le specifiche competenze delle strutture preposte al processo di predisposizione, approvazione e validazione della relazione:

a) le articolazioni organizzative dell'Ente provvedono alla rendicontazione degli obiettivi previsti dal corrispondente Piano della performance con il coordinamento dell'Ufficio controlli interni, in staff alla Segreteria generale;
b) le medesime articolazioni con la rendicontazione attestano, per quanto di rispettiva competenza, i seguenti aspetti:
   - conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della *performance* e della sua rimodulazione;
   - correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
   - corretta applicazione ai vari *report* dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
   - correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra;
c) l'amministrazione trasmette all'organismo la relazione approvata dalla Giunta;
d) il NdV procede all'espressione del giudizio di sua competenza.

2.1 La metodologia del processo di validazione

Il NdV considera le peculiarità dimensionali e organizzative dell'amministrazione, in un quadro di ragionevolezza con riferimento all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione.

Il processo di validazione seguito da questo Nucleo le indicazioni metodologiche ed operative delle linee guida DFP, adeguandole al ciclo di gestione della *performance* impostato autonomamente dall'ente.

Il Nucleo di Valutazione tiene altresì conto del livello di maturazione dei presidi organizzativi, metodologici e operativi a supporto del ciclo di gestione della *performance*, valutando i miglioramenti apportati nel tempo e il progressivo e graduale avanzamento del grado di stabilità dei sistemi.

2.2 Principi applicabili al processo di validazione

Il Nucleo di Valutazione, nell'ambito del processo di validazione, utilizzerà alcuni principi, specificando quanto previsto dalle linee guida del DFP come di seguito specificato:

a. **trasparenza e attendibilità** → i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture devono avere una chiara corrispondenza con i dati di dettaglio;
b. **ragionevolezza** → la relazione deve fornire, in modo sintetico ed efficace, la ragioni delle scelte metodologiche adottate per pervenire alla predisposizione del documento, anche quanto tali scelte siano suscettibili di dar luogo ad elementi di criticità;
c. **completezza e tracciabilità** → la relazione sulla *performance* deve essere coerente con quanto previsto dal Piano della *performance* (ovvero della specifica sottosezione del PIAO);
d. **verificabilità** → deve essere possibile reperire con adeguata facilità le fonti informative utilizzate in modo che sia chiara la responsabilità dell'origine dei dati di misurazione e la loro stabilità (nel senso della riproducibilità e certezza); anche in questo caso, il NdV precisa di

esaminare tali dati, riservandosi di verificare, anche a campione, l'effettiva stabilità, nel senso sopra indicato, delle fonti utilizzate.

2.3 Parametri del processo di validazione

1. In ordine all'oggetto della validazione e ai suoi parametri, l'Organismo di valutazione verifica tale documento relativamente ai profili della comprensibilità, della conformità, della completezza e dell'attendibilità dei dati riportati nella relazione, i quali sono da intendersi secondo le declinazioni di seguito esplicitate.
   a. **Conformità**: la relazione deve essere conforme alle norme del DLgs. 150/2009 e alle linee guida DFP; ferme restando le linee generali e le indicazioni di contenuto, ciò verrà contemperato con le scelte – purché ragionevoli – adottate, nell'esercizio della propria autonomia, dall'amministrazione.
   b. **Attendibilità dei dati e delle informazioni**: come già esplicitato in riferimento al principio di verificabilità, il parametro in questione impone che debba essere possibile al NdV – dalla lettura del documento – evincere le fonti informative utilizzate, in modo che sia chiara la responsabilità dell'origine dei dati di misurazione e la loro stabilità (da intendersi nel senso della riproducibilità e certezza) riservandosi di effettuare verifiche a campione anche attraverso richieste dirette agli uffici competenti.
   c. **Comprensibilità**: viene valutata la presenza di informazioni di sintesi in grado di fornire, a diversi livelli di dettaglio, una efficace informativa sul grado di attuazione degli obiettivi di performance anche tenendo conto della complessità della struttura organizzativa e della mole di misuratori utilizzati.
   d. **Sinteticità**, **chiarezza** e **immediata comprensione** ai cittadini e agli altri utenti finali (cfr. art.10, comma 1-bis, DLgs. 150/2009).
2. Dal punto di vista del contenuto della relazione il NdV sofferma l'attenzione, oltre alla corrispondenza con il Piano della *performance,* sui seguenti ulteriori aspetti:
   a. prioritariamente la Relazione deve recepire le indicazioni del NdV, esplicitate nell'ambito delle precedenti validazioni, principalmente per quegli aspetti critici che attengono alle modalità di rendicontazione degli obiettivi, alla certezza delle fonti, alla stabilità e riproducibilità delle rilevazioni, alla presenza delle motivazioni per spiegare le ragioni degli scostamenti rispetto ai target.
   b. la Relazione deve dare conto del livello di partecipazione attiva delle varie direzioni, della tempestività e della qualità delle interlocuzioni che si sono sviluppate; per loro natura, detti elementi sono utilizzabili nell'ambito della valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi nonché ai fini della responsabilità rispetto ad eventuali ritardi o inerzie.
   c. In ordine alla rendicontazione degli obiettivi di *performance* organizzativa:
      - relativamente alla performance generale di Ente, la relazione deve contenere il calcolo dell'indicatore sintetico di *performance* secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance, che deve trovare nella Relazione sulla *performance* una corretta misurazione e rappresentazione;
      - per ciascuna unità organizzativa in cui l'ente è strutturato deve essere restituito un indicatore sintetico di *performance* correlato agli obiettivi/indicatori previsti dal Piano della *performance*;
      - per ciascun obiettivo deve essere fornito il grado di realizzazione basato sulle rilevazioni dei singoli indicatori.
   d. La relazione deve fornire il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali dei responsabili di vertice dell'amministrazione.

3. Alla luce dell'esperienza maturata e della funzione che la relazione esplica con riferimento alla rendicontazione e alla *corretta attuazione* del ciclo della performance, il NdV sottolinea che, seppure la relazione costituisca una rappresentazione "a consuntivo" rispetto a quanto programmato "a preventivo" nel Piano della *performance* e, pertanto, si ponga in un'ottica necessariamente speculare rispetto a quest'ultimo, nei casi in cui il ciclo della *performance* non rispetti le condizioni "minime" prescritte dal legislatore Il NdV non potrà dare corso alla validazione della relazione stessa, atteso che, in difetto, si avrebbe l'effetto di esaminare un atto di rendicontazione rispetto ad un ciclo che non può essere rendicontato in quanto non legittimamente avviato. Per tali motivi, il NdV ha fatto precedere l'istruttoria in senso stretto, propedeutica alla validazione della relazione, da una fase preliminare di ammissibilità della stessa, e non ha riscontrato vizi connotati da radicalità ed irrimediabilità.

3 Fasi del processo di validazione

Dal punto di vista operativo, il NdV ha ritenuto di procedere, nel rispetto delle linee guida n. 3 del DFP, come segue:

a) esame della Relazione sulla *performance* per l'anno 2023, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 429 del 12 luglio 2024;
b) esame del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato in via provvisoria con deliberazione n. 209 del 30/03/2023, aggiornato con l'approvazione del PEG 2023-2025 (Deliberazione della Giunta Comunale n. 239 del 17/04/2023). Il Piano è confluito nel PIAO approvato in via definitiva con Deliberazione n. 380 del 12/06/2023;
c) esame del monitoraggio infrannuale degli obiettivi, approvato con deliberazione n. 663 del 09/09/2023;
d) valutazione della relazione di cui sopra rispetto ai parametri fissati dalle linee guida del DFP, sopra menzionata, i cui esiti sono condensati nella presente relazione;
e) formulazione di un giudizio finale.

Ciò premesso, il NdV ha, quindi, ritenuto di dover individuare i punti necessari che la relazione deve rispettare al fine di pervenire ad un positivo giudizio di validazione.

Nel caso di specie, il NdV prende in considerazione, per quanto di interesse in questa sede, l'art. 10, comma 1 del d. lgs. n. 150/2009, il quale prescrive che: "*Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche* (…) *redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:* (…) *entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato*". A sua volta, il Piano "*di cui alla lettera a)*" del medesimo comma (ossia il piano della *performance*) "*individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori*".

Da quanto sopra esposto e in considerazione delle previsioni regolamentari, si individua un contenuto "*minimo*" ed inderogabile, che deve essere presente nella relazione sulla *performance*: esso è costituito

dall'evidenziazione, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. È peraltro evidente che, data la funzione "*comunicativa*" di questi elementi, essi devono essere adeguatamente comprensibili e completi.

4 Esiti del processo di validazione

4.1 Considerazioni generali

Preliminarmente, il NdV prende atto che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione del PIAO 2023-2025 – sezione *VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE*.

Va segnalato che il PIAO 2023 è stato approvato correttamente in via provvisoria mettendo in sicurezza il ciclo valutativo che è, quindi, stato avviato tendenzialmente nei termini.

4.2 Risultati della validazione

La Relazione sulla *performance* viene analizzata sulla base di 5 dimensioni. A ciascuna dimensione viene assegnato un peso specifico rispetto al giudizio complessivo sulla Relazione, per come riportato nella tabella di sintesi del paragrafo 4.3.

Ogni dimensione è articolata in sub criteri, ponderati anch'essi secondo un peso e valutati secondo una griglia di validazione che assegna a ciascuno un punteggio compreso tra 0 e 1, dove:

- "0" indica Assenza del dato
- "0,4" indica Dato presente ma complessivamente insufficiente
- "0,6" indica Dato presente in modo sufficiente
- "0,8" indica Dato presente in modo più che sufficiente ma non eccellente
- "1" dato complessivamente eccellente

Il punteggio ponderato di ciascuna dimensione è il risultato della somma dei punteggi ponderati dei relativi criteri sottostanti.

Il punteggio complessivo della Relazione si ottiene sommando i punteggi ponderati delle singole dimensioni.

Il NdV valida la Relazione sulla Performance che raggiunge un punteggio complessivo pari o superiore a 60; le Relazioni con punteggi inferiori a 60 non ottengono la validazione.

Dall'esame della relazione e alle verifiche effettuate, il NdV **valida** la Relazione sulla *performance* 2023, in quanto ha raggiunto il punteggio di **78,87.**

Nel paragrafo 5 il NdV suggerisce alcuni interventi per il futuro al fine di migliorare il processo di rendicontazione e per una maggiore aderenza ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 e della disciplina interna.

4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

Di seguito si riporta, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle osservazioni del NdV.

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
1.1 - Approvazione nei termini	4	La tempistica di approvazione del Piano e della Relazione sono tendenzialmente in linea con le previsioni normative vigenti. Il PIAO 2023-2025 contenente la sezione "VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE" è stato approvato in via provvisoria con deliberazione n. 209 del 30/03/2023 e in via definitiva con Deliberazione n. 380 del 12/06/2023. La Relazione sulla performance 2023 è stata approvata con Delibera della Giunta comunale n. 429 del 12.07.2024.	L'approvazione del Piano è in linea con la tempistica prevista e mette in sicurezza il Ciclo valutativo in una annualità caratterizzata da cambiamenti normativi significativi per gli enti locali con il consolidamento della normativa attuativa del PIAO. L'approvazione della relazione è avvenuta nei termini e ciò consente la possibile attivazione di idonee iniziative di miglioramento e consente utilizzare correttamente la leva valutativa.	1,00	4,00
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	Il risultato della performance generale dell'ente non è riportato in sintesi. È presente uno specifico paragrafo in cui è riportato l'obiettivo strategico "PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE". Quest'ultima costituisce, però, solo una delle componenti della performance organizzativa generale dell'ente.	La Performance di Ente non è stata calcolata secondo lo schema previsto dal Regolamento vigente nel 2023 (tra l'altro riportato nel paragrafo 6.2 della Relazione sulla performane). Non sono presenti gli schemi di sintesi. Sebbene il Nucleo abbia già segnalato tale criticità nel ciclo precedente. **Si suggerisce per il futuro** l'inserimento del valore della performance di Ente che riporti le misurazioni per ciascun criterio e restituisca un punteggio globale chiaro della performance di ente. Il Nucleo apprezza la presenza del report di *Valutazione della Performance da parte di utenti esterni,* allegato alla relazione.	0,73	2,93
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	Sono presenti i risultati delle unità organizzative di primo livello. Da una verifica effettuata a campione è emerso che le schede di rendicontazione degli obiettivi appaiono coerenti con quanto previsto dal Piano. Non è stato possibile verificare i risultati in quanto non vengono riportate indicazioni sia sul metodo di rilevazione che sulle fonti attestanti il dato e/o le basi dati a cui si attinge.	Nella Relazione è stata riportata la descrizione degli obiettivi, gli indirizzi strategici di riferimento, la percentuale di raggiungimento. Per molti obiettivi sono indicate anche le risorse finanziarie stanziate e utilizzate. Tuttavia, non sono riportate le motivazioni degli scostamenti, le fonti, e mancano molti valori iniziali. Si apprezza che nel corso dell'anno sia stato effettuato un monitoraggio degli obiettivi e nella relazione si da atto delle modifiche apportate con variazione PIAO. Gli obiettivi sono strutturati adeguatamente e nella maggior parte dei casi sono misurati attraverso molteplici attività e il ricorso a numerosi indicatori. La maggior parte degli obiettivi sono misurati da indicatori di tipo on/off in relazione a una data di fine prevista. Questa circostanza, in assenza di indicazione delle fonti costituisce una criticità in ordine all'affidabilità e alla	1,00	4,00

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
			certezza e veridicità della rendicontazione. Si segnala, inoltre, che la maggior parte degli obiettivi sono stati raggiunti al 100% e ciò può essere sintomo di obiettivi poco sfidanti. Infine, la parcellizzazione di attività e indicatori rischia di rendere gli obiettivi adempimentali e non agevola la lettura dei risultati in sede di relazione. Si suggerisce per il futuro di prestare attenzione alla struttura degli obiettivi prevedendo poche e significative attività e indicatori.		
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	Sono presenti obiettivi di performance riconducibili alle specifiche responsabilità dei dirigenti e del Segretario generale. Non sono presenti specifici obiettivi individuali.	L'Art. 9, comma 1, lettera b) del Dlgs 150/2009 stabilisce che "*La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa è collegata* […] *b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali*; […]". Nel predisporre La sezione performance del PIAO andrebbero indicati distintamente gli obiettivi di performance organizzativa e gli obiettivi individuali dei dirigenti. Si ribadisce, anche in questa sede, la necessità di prevedere, nei futuri cicli di programmazione, specifici obiettivi individuali, distinguendo tra obiettivi organizzativi e obiettivi riconducibili ai responsabili di unità organizzativa.	0,47	0,47
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	Non è presente il bilancio di genere, ma sono presenti progetti e una sezione dedicata alle politiche di genere nella quale sono riportate le azioni intraprese e i risultati conseguiti.	La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 DLgs. 150/2009 e, quale ambito di misurazione della performance organizzativa, dal sistema di misurazione e valutazione vigente. Si suggerisce, per il futuro, di creare una diretta correlazione tra risultati di Performance Organizzativa e politiche di genere.	0,13	0,07
1.6 - Presenza di obiettivi sul rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, D.L. 13/2023)	0,5	È presente un indicatore "*Tempo medio dei pagamenti dell'ente*" che, unitamente ad altri 4 indicatori, misura la PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE. Tale indicatore ha un peso pari a 25,00.	La scelta dell'amministrazione è coerente con l'art. 4-bis del D.L. 13/2023.	1,00	0,50
1.7 - Coerenza con le Linee guida DFP	1	La Relazione è solo parzialmente coerente con le Linee guida DFP.	La coerenza viene valutata dal punto di vista delle indicazioni generali e applicabili allo specifico contesto, nel	0,60	0,30

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
			rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.		
1.8 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009	0,5	Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009 sono tendenzialmente coperti.	Il NdV suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009.	0,80	0,40
Totale	15	**Punteggio dimensione 1**		5,73	12,67

Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
2.1 - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	15	Vi è corrispondenza formale e sostanziale fra i contenuti proposti nel Piano della Performance e i contenuti della Relazione sulla Performance per l'anno 2023	---	1,00	15,00
2.2 - Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	15	Nella relazione sulla Performance sono stati rendicontati tutti gli obiettivi inseriti nel Piano. Non sono presenti specifici obiettivi individuali per i responsabili delle unità organizzative di primo livello anche se gli obiettivi organizzativi sono riconducibili ai responsabili dei settori	Si ribadisce quanto segnalato al punto 1.4	0,87	13,00
Totale	30	**Punteggio dimensione 2**		1,87	28,00

Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	Non è stato possibile verificare i metodi di calcolo poiché, nonostante siano presenti i dati delle rilevazioni non sono sufficienti per ricavare le percentuali di sintesi a livello di singola unità organizzativa	L'assenza dei dati di dettaglio e/o un rinvio ad essi non consente di verificare il corretto utilizzo. Da apprezzare l'utilizzo di indicatori di risultato di tipo quantitativo anche se si segnala una numerosa presenza di indicatori on/off e un'eccessiva numerosità di indicatori per obiettivo. Quest'ultima scelta parcellizza i risultati e non consente una verifica puntuale dell'azione organizzativa. Si consiglia di migliorare la struttura degli indicatori. Si suggerisce per il futuro di ridurre l'uso di indicatori on/off e di scegliere indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti e/o con le azioni di enti simili.	0,53	8,00

Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
3.2 - Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	15	Sono presenti indicatori di natura quantitativa, ma sono numerosi gli indicatori per i quali il target non risulta sempre indicativo della condizione di miglioramento e manca un raffronto con le annualità precedenti. Le fonti del dato non sono dichiarate.	Si suggerisce un maggior dettaglio nelle modalità di rendicontazione dei risultati e di inserire nella Relazione sulla performance le fonti dei dati, che devono avere la caratteristica di certezza, stabilità e riproducibilità.	0,53	8,00
Totale	30	**Punteggio dimensione 3**		1,07	16,00

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
4.1 - Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	3	È presente un obiettivo strategico e un obiettivo comune a tutte le unità organizzative.	---	1,00	3,00
4.2 - Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	3	Non sono presenti le motivazioni degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti. È stato effettuato un monitoraggio intermedio in cui si è data evidenza delle criticità riscontrate circa alcuni obiettivi e si è proceduto alla loro rimodulazione.	Da apprezzare il ricorso a target intermedi. I motivi di alcuni scostamenti sono presenti nel monitoraggio intermedio.	0,80	2,40
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	2	È presente uno specifico paragrafo (*3.5 - Indicatori a confronto*) in cui vengono presi in esame alcuni indicatori comuni a più annualità.	Si suggerisce di rendere sistemica la scelta di indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti.	1,00	2,00
4.4. - Rappresentazione del livello di partecipazione dei cittadini e degli utenti dei servizi alla misurazione della performance organizzativa, secondo il percorso delineato dal Piano della performance	1	È prevista la valutazione da parte degli utenti dei servizi.	Il NdV apprezza il lavoro svolto dall'Ente. Si invita l'amministrazione all'evoluzione delle forme di valutazione partecipativa che superino i modelli della *Customer Satisfaction* in applicazione di quanto previsto dalle Linee Guida del DPF n. 4 del Novembre 2018. Si segnala, infatti, che con la direttiva del 28.03.2023 il Ministro della PA, riprendendo le indicazioni fornite nelle suddette Linee Guida, ha ribadito l'importanza del coinvolgimento di diversi soggetti nella valutazione, tra cui gli stakeholder esterni. Al Nucleo di Valutazione è richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di	0,80	0,80

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
			rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance. Si invita l'ente a tener conto di ciò nei prossimi cicli di performance, assumendo le necessarie determinazioni organizzative. Si suggerisce per il futuro, quindi, di prevedere forme di coinvolgimento dei cittadini, nella fase di definizione degli obiettivi.		
4.5. - Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità, digitalizzazione, semplificazione (D.L. 80/2021)	1	È presente un obiettivo strategico di digitalizzazione e uno che contempla aspetti di accessibilità per i portatori di diverse disabilità. È presente un obiettivo operativo per il sostegno delle pari opportunità, facente capo al settore Pubblica Istruzione e politiche giovanili.	Il DL 80/2021 dispone di prevedere specifici obiettivi volti alla promozione delle Pari Opportunità. In particolare, l'art. 6, comma 2, lettera g) prevede: "Il Piano definisce […] le modalità e *le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi*." Si ricorda, tra l'altro, che anche l'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che uno degli ambiti di misurazione degli obiettivi di Performance sia la promozione delle pari opportunità. Si raccomanda per il futuro di rendere sistemica la previsione di obiettivi volti a promuovere le pari opportunità. Analogamente, l'art. 6, comma 2, alla lettera e) del citato D.L. prevede che debbano essere definiti, nell'ambito del PIAO, "*l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati*". Si suggerisce di integrare anche tale aspetto. Rispetto agli obiettivi di accessibilità, inoltre, il D.L. 80/2021 dispone riguardo alla definizione nel PIAO di "*modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*". Peraltro, il d.lgs n. 222/2023 (che ha introdotto il comma 2-bis, all'art. 6, del D.L. 80/2021) impone alle amministrazioni pubbliche di organizzarsi per consentire la piena accessibilità ai disabili, facendo leva sulla	0,93	0,93

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
			programmazione e l'individuazione di un referente, responsabile delle attività necessarie all'attuazione. Il Nucleo suggerisce d tener conto di ciò nel ciclo valutativo 2024.		
Totale	10	**Punteggio dimensione 4**		3,60	8,20

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
5.1 – Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione	5	È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo, ricorrendo anche a tabelle. Si apprezza la presenza di obiettivi strategici con indicatori di Impatto. I risultati non sono attestati attraverso la indicazione delle fonti. Si evince dalla relazione e dal Piano un livello di coordinamento tra il processo di programmazione finanziaria e il ciclo della performance. Buona parte degli obiettivi sono corredati da informazioni sulle risorse finanziarie stanziate e utilizzate. È presente un'apposita sezione con indicazione delle risorse finanziarie e a consuntivo. Non sono presenti informazioni interpretabili in ottica economico-analitica anche se molti obiettivi sono strettamente collegati alla realizzazione di opere le cui risorse finanziarie sono definite nel PEG.	Si segnala che l'ente ha in parte accolto e implementato le prescrizioni che il Nucleo ha fornito in sede di validazione dell'anno precedente. Si evidenzia che permane l'assenza di tabelle di riepilogo che riassumano i risultati raggiunti dalle diverse unità organizzativi e la performance di Ente misurata per come prevista dal sistema di misurazione. **Prescrizione per il futuro:** è necessario predisporre tabelle di sintesi che riportino i risultati delle unità organizzative e la performance di Ente. Occorre continuare nella direzione intrapresa facendo si che gli obiettivi di performance siano accompagnati, a consuntivo, dal livello di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il perseguimento degli obiettivi. L'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio è prescritta da diverse disposizioni del DLgs. 150/2009. **Prescrizione**: Si suggerisce per i futuri cicli, l'utilizzo di indicatori di efficienza di tipo analitico-economico, compatibilmente con il grado di maturazione dei sistemi di contabilità. **Indicazione per il futuro:** proseguire sul percorso intrapreso rafforzando la correlazione degli obiettivi, organizzativi e individuali, con i documenti di programmazione finanziaria e con l'utilizzo delle risorse finanziarie.	0,93	4,67
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	La relazione è ben articolata contiene un indice chiaro che consente una facile consultazione mancano schemi di riepilogo dei risultati raggiunti Sono numerosi gli indicatori che presentano percentuali pari a 100%, sintomo non solo di eccellenza ma anche di obiettivi poco sfidanti.	Si ribadisce quanto evidenziato ai punti precedenti. Si suggerisce di inserire in forma tabellare il riepilogo della misurazione della *performance* organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello. Sarebbe opportuno, infatti, sintetizzare con maggiore attenzione i risultati	0,93	4,67

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	**Peso**	**Esito esame e rilievi**	**Suggerimenti e prescrizioni per il futuro**	**Punteggio unitario**	**Punteggio ponderato**
			raggiunti e rappresentarli graficamente in maniera tale da renderli immediatamente comprensibili all'esterno. Si suggerisce di evitare l'utilizzo di obiettivi autoreferenziali e poco sfidanti, che non rispondono all'esigenza di miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi connessi al risultato finale. È necessaria una maggiore attenzione a tali aspetti, sui quali, peraltro, il NdV è chiamato a vigilare con adeguato rigore.		
5.3 - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	5	È presente una interessante esposizione grafica in diversi punti della relazione in grado di fornire informazioni immediate, chiare e facilmente comprensibili. È presente una sezione relativa ai punti di forza e debolezza del ciclo della *performance*.	La struttura può essere ulteriormente migliorata con l'inserimento di un paragrafo che evidenzi le criticità, le opportunità, oltre ai punti di forza e debolezza del ciclo della "Performance". Si suggerisce, ad esempio, di prevedere l'inserimento di un'analisi SWOT, tabelle di sintesi che rappresentano graficamente i risultati raggiunti in termini di benessere per la comunità amministrata (impatto) e dei risultati organizzativi dei settori.	0,93	4,67
Totale	15	**Punteggio dimensione 5**		**2,80**	**14,00**

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa con gli esiti e i punteggi registrati in relazione alle dimensioni e criteri di cui sopra.

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)	**15,00**	**5,73**	**12,67**
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	**30,00**	**1,87**	**28,00**
Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)	**30,00**	**1,07**	**16,00**
Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)	**10,00**	**3,60**	**8,20**
Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)	**15,00**	**2,80**	**14,00**
TOTALI	**100,00**	**15,07**	**78,87**

5 Osservazioni e adempimenti finali

Il NdV ritiene opportuno evidenziare nelle seguenti tabelle ulteriori rilievi e indicare il percorso di miglioramento da intraprendere.

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
Ammissibilità. Non sono state rilevate condizioni preclusive alla corretta attivazione del ciclo e, dunque, alla sua conclusione.	Procedere nella direzione intrapresa.
Risultati raggiunti in termini di impatto.	La sezione è presente. Vedasi paragrafo 1.2
Obiettivi strategici	Vedasi paragrafo 1.2
Obiettivi individuali	La sezione è assente.
Presentazione del Piano e della Relazione all'esterno	La sezione è assente. Devono essere attivate opportune iniziative di presentazione agli *stakeholder* interni ed esterni (attività, per il vero, mancate anche negli anni precedenti); ciò è espressamente previsto dall'art. 10, comma 6, del DLgs. 33/2013 il quale stabilisce che ogni amministrazione "*presenta il Piano e la Relazione…alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza…*".
Standard di qualità e carta dei servizi	L'amministrazione deve attivarsi, tenendo conto delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, per definire gli standard di qualità e la carta dei servizi; trattasi, infatti, di un contenuto prescritto da diverse disposizioni normative che allo stato risulta ancora non trattato (2)

2 A mero titolo esemplificativo si ricordano i seguenti riferimenti normativi e metodologici:

a) DLgs. 150/2009:

- Art. 3, comma 1: "La misurazione e la valutazione della performance sono volte al **miglioramento della qualità dei servizi**..."
- Art. 3 c. 4: "Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo **criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi**"
- Art. 8, comma 1: "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
  a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  (…)
  c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  (…)
  e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  (…)
  g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi".
- Art. 28, comma 1 : "(…)Le modalità di definizione, adozione e **pubblicizzazione degli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi**, i criteri di misurazione della **qualità dei servizi**, le condizioni di tutela degli utenti, nonchè i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità sono stabilite con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche. Per quanto riguarda i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle regioni e dagli enti locali, si provvede con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche" (per l'art. 74 del medesimo decreto la norma rientra "nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettere l) ed m) della Costituzione"

b) DLgs. 33/2013, art. 32: "1. Le pubbliche amministrazioni e i gestori di pubblici servizi **pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici**"

c) Delibere CIVIT emanate in attuazione dell'art. 13 DLgs. 150/2009

- Delibera 88/2010 concernente "Linee guida per la definizione degli **standard di qualità**"

Si ritiene opportuno, infine, soffermare l'attenzione degli organi preposti all'attuazione del ciclo della performance sulle seguenti considerazioni.

Si evidenzia che l'amministrazione si sta adoperando in maniera efficace ed efficiente garantendo un normale funzionamento del ciclo valutativo e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato così come va evidenziato lo sforzo delle strutture interne dell'ente nella direzione di una impostazione corretta della conclusione del ciclo valutativo. Nell'apprezzare tutto ciò il NdV ritiene che sia opportuno proseguire nel percorso avviato in ordine all'integrazione tra ciclo della performance, la programmazione economico e finanziaria, gli aspetti relativi alla partecipazione degli stakeholder e la struttura di alcuni obiettivi/indicatori.

Si evidenzia che diversi interventi vanno della direzione indicata dal Nucleo di valutazione in sede di validazione della Relazione sulla performance 2022. Tuttavia, sono ancora presenti alcune criticità sulle quali in parte interviene il nuovo sistema di misurazione e valutazione, adottato con Delibera n. 378 del 25.06.2024.

Il Nucleo invita l'amministrazione a perseguire l'assegnazione di obiettivi non ancorati al mero adempimento ma in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività.

Il Nucleo segnala che gli esiti della misurazione della *performance* organizzativa, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2023, denotano la presenza di obiettivi misurati prevalentemente attraverso indicatori di tipo binario (on/off) e che non consentono di misurare l'impatto dell'azione dell'ente sul territorio e un raffronto temporale dei risultati raggiunti (sebbene su quest'ultimo punto si notano significativi miglioramenti). Si ricorda, inoltre, che tali indicatori sono sintomo della presenza di obiettivi poco sfidanti, non in grado di esprimere la condizione di miglioramento ("*tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*"), che è richiesta per il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009. Si raccomanda per il futuro l'utilizzo di indicatori di risultato che consentano di verificare l'efficienza dell'azione amministrativa, cioè che siano in grado di restituire risultati e miglioramenti tangibili.

In generale, l'esito delle misurazioni rappresentate dalla Relazione sulla performance deve essere attentamente e correttamente valutato in tutte le sedi in cui si esplica il ciclo della performance: sia, cioè, nella fase di valutazione individuale ma, ancor di più, nella fase di elaborazione dei contenuti del piano della *performance* e di scelta degli obiettivi che siano effettivamente rappresentativi delle sfide che l'ente è chiamato ad affrontare; infatti, un sistema di misurazione che sfugga a tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

Si ribadisce, anche in questa sede, che l'amministrazione deve prestare attenzione alla numerosità degli obiettivi e degli indicatori che, con la necessaria gradualità, occorre ridurre.

- Delibera 89/2010 concernente "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance" nella quale viene rilevata l'assenza di indicatori di soddisfazione dell'utenza nelle direttive annuali finalizzata all'elaborazione del Piano della performance
- Delibera 3/2012 concernente "Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la **qualità di servizi pubblici**", paragrafo 3.6.5 ("Indagini sul grado di soddisfazione degli utenti")

È opportuno, infine, che, in merito alla conclusione del processo di valutazione individuale, gli uffici preposti diano indicazioni in merito alla esigenza che il procedimento valutativo tenga conto degli esiti della misurazione della performance organizzativa, riportati nella Relazione sulla performance 2023 (per ciascuna unità organizzativa), in modo da consentire al valutatore di pronunciarsi su tutti i fattori valutativi che incidono sulla performance individuale. Inoltre, i valutatori dovranno considerare nelle valutazioni individuali anche gli aspetti legati alla carenza qualitativa degli obiettivi,

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Sindaco, al Segretario generale e alla struttura preposta ai controlli interni, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti del NdV.

Si dispone la pubblicazione della presente relazione, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente.