



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI
ANNO 2021**

Comune di Rosarno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

26 Agosto 2022

*Nucleo di valutazione
Dott. Angelo Maria Savazzi*



Premessa

1. La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché dall'art. 26, comma 1, lettera a), del Regolamento di disciplina della *performance* e della premialità aggiornato con deliberazione n. 55 del 17.04.2019, seguendo le linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente agli enti territoriali, possono "*comunque essere un parametro di riferimento*" per gli stessi.
2. Nei limiti in cui possono essere utili ai fini della presente relazione sono state utilizzate le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, emanate in attuazione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e del DPR 105/2016 che attribuiscono al medesimo dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della *performance*.
3. La relazione si riferisce al ciclo della *performance* dell'anno 2021 e tiene conto degli eventi che si sono verificati nel corso del 2022.



Sommario

1	Finalità.....	4
2	Attività svolta dal Nucleo di Valutazione	4
3	Aspetti esaminati	5
4	Criticità e azioni di miglioramento	12
5	Verso il PIAO	14
6	Conclusioni.....	14



1 Finalità

La relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rientra pienamente nell'ambito dei compiti di monitoraggio previsti dall'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 nonché delle funzioni individuate dall'art. 26, comma 1, lettera a), del Regolamento di disciplina della *performance* e della premialità, aggiornato con deliberazione n. 55 del 17.4.2019, ed è finalizzata a fornire un quadro di sintesi complessivo con riferimento sia agli aspetti positivi che alle principali criticità.

L'azione di monitoraggio è funzionale ad un "*graduale processo di miglioramento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità*".

La relazione riferisce "*sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione dell'anno precedente*" e fornisce le "*principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti*" utilizzabili per l'adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture dell'Ente.

2 Attività svolta dal Nucleo di Valutazione

Per l'elaborazione della presente Relazione il Nucleo di Valutazione ha proceduto nei termini seguenti:

- 1) esame preventivo delle indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC e del Dipartimento della Funzione pubblica¹ contenute nei documenti indicati in premessa;
- 2) esame dei seguenti documenti riguardanti il ciclo valutativo e gli obblighi di trasparenza:
 - a. Piano della *performance* 2021 approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta comunale n. 14 del 10.3.2021;
 - b. Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2020 approvata il 31.12.2021;
 - c. Piano della *performance* 2022 approvato con deliberazione del Commissario straordinaria con i poteri della Giunta comunale n. 6 del 19.1.2022 e successivamente rimodulato;
 - d. attestazione degli obblighi di Trasparenza 2021 e 2022;
- 3) elaborazione della relazione finale.

Tenuto conto delle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione e della documentazione pervenuta si è ritenuto di non procedere ad audizioni.

Per la elaborazione della presente relazione sono stati considerati anche gli eventi intervenuti nel corso del 2022 ed utili ai fini di un corretto inquadramento dell'evoluzione del ciclo di gestione della *performance* ed in particolare, il Piano della *performance* 2022, approvato con Delibera n. 6 del 19.1.2022 e rimodulato con Deliberazioni n. 54 del 31.3.2022 e n. 105 del 25.08.2022.

¹ A seguito del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, le competenze in materia di *performance* sono state trasferite al dipartimento della funzione pubblica il quale, ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009. Con il d.lgs. 74/2017 sono state ulteriormente precisati e rafforzati i compiti di promozione, indirizzo e coordinamento del Dipartimento della Funzione pubblica; Diverse disposizioni del d.lgs. 150/2009 affidano al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di impartire indirizzi alle amministrazioni pubbliche; in particolare:

- l'art. 3, comma 2, stabilisce che la misurazione e valutazione della *performance* debba avvenire secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;
- l'art. 7, comma 2-bis, stabilisce che l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* debba avvenire "*in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica*";
- l'art. 8, comma 1-bis, affida al Dipartimento della funzione pubblica la predisposizione di appositi modelli per la valutazione della *performance* organizzativa;
- l'art. 10, comma 1, lettera a) prescrive che la definizione del Piano della *performance* deve realizzare secondo gli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica.

Nel corso del 2017 il DFP ha emanato due linee guida ("*Linee guida per il piano della performance*" del mese di Giugno 2017 e "*Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance*" del mese di Dicembre 2017) alle quali ha fatto seguire le "*Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti*" nel mese di Novembre 2019 e "*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*" nel mese di Dicembre 2019.



3 Aspetti esaminati

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dalle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione.

Si fa riferimento alle criticità emerse in seguito all'esame del Piano della *performance* 2021-2023, approvato in via definitiva con Delibera del Commissario prefettizio con i poteri della Giunta n. 13 del 10.3.2021 (pubblicato in Amministrazione trasparente), del Piano della *performance* 2022 approvato con Delibera della Commissione straordinaria n. 7 del 19.1.2022 e rimodulato con Deliberazioni n. 54 del 31.03.2022 e n. 103 del 25.08.2022.

Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
Tempestività approvazione Piano	
<p>Il piano 2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 10.03.2021 e confermato con Deliberazione n. 65 del 13.5.2021 mentre nel 2022 con Deliberazione n. 7 del 19.1.2022 e rimodulato con Deliberazioni n. 54 del 31.3.2022 e n. 105 del 25.08.2022.</p> <p>La tempistica di approvazione del Piano evidenzia gli sforzi dell'Ente per uno sviluppo virtuoso del Ciclo della <i>Performance</i> anche in presenza di eventi pandemici che hanno particolarmente condizionato le amministrazioni pubbliche nello svolgimento delle proprie funzioni. Il processo di normalizzazione ha raggiunto buoni risultati nel 2022, anno in cui il Piano è stato approvato nei termini. Nel 2021 il ritardo dell'approvazione del Piano non è significativo.</p>	<p>Raccogliendo i suggerimenti che il NdV ha espresso nella Relazione Annuale sul Funzionamento del 2020, l'Amministrazione ha approvato il Piano della Performance 2022, evitando in questo modo che il differimento del termine di adozione del PIAO (introdotto dall'art. 6 del DL 80/2021 e nel quale confluisce a regime il Piano della performance) potesse ledere la corretta e legittima attivazione del ciclo valutativo.</p>
Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance	
<p>L'azione dell'Ente è coerente con quanto previsto dal Regolamento</p>	<p>Il Nucleo ha fornito opportune indicazioni operative per una piena e corretta applicazione della nuova disciplina.</p>
Modalità di misurazione della performance generale di Ente	
<p>La modalità di misurazione della <i>performance</i> generale di Ente viene definita nel Piano della <i>performance</i> secondo una delle quattro opzioni previste dall'art. 8, comma 1, del Regolamento vigente.</p> <p>Sia nel Piano 2021 che nel 2022 la <i>performance</i> generale di Ente è stata misurata attraverso l'individuazione di specifici indicatori e target nell'ambito degli indicatori di bilancio così come previsto all'art. 8, comma 1, lettera c) del Regolamento.</p>	<p>Sebbene le modalità attraverso le quali l'Amministrazione ha deciso di misurare la Performance di Ente siano coerenti con il Sistema di Misurazione, si suggerisce di utilizzare per la misurazione e valutazione degli obiettivi strategici opportuni indicatori di outcome/impatto, in grado di rappresentare l'esito finale dell'azione amministrativa e il miglioramento del benessere sociale, economico e ambientale della comunità amministrata. Gli indicatori di impatto rappresentano una misura significativa del miglioramento che l'azione amministrativa produce sulla collettività anche attraverso un confronto temporale dei dati.</p> <p>L'utilizzo degli indicatori di impatto è imprescindibile in seguito all'introduzione del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (art. 6 del D.L. 80), il quale prevede una sottosezione Valore Pubblico che deve essere misurata, appunto, attraverso indicatori di impatto.</p>
Performance Organizzativa	
<p>Nell'anno 2021 l'Ente ha definito gli obiettivi di <i>performance</i> utilizzando lo schema previsto dal regolamento sulla <i>performance</i> approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 17.4.2019. Tale schema prevede un corredo</p>	<p>L'approvazione del Piano della performance, sostanzialmente nei termini, ha consentito di effettuare le azioni di monitoraggio e di porre in essere interventi rimodulativi. Ciò ha portato l'Amministrazione nel 2022 a rimodulare il Piano nel</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<p>informativo con il quale si dà conto delle ragioni della scelta degli obiettivi e degli indicatori con riferimento ai requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs.150/2009; il rispetto di questi ultimi rappresenta una condizione necessaria affinché gli obiettivi possano essere considerati di <i>performance</i>. Sotto questo profilo il Nucleo di Valutazione evidenzia lo sforzo compiuto dall'Ente di riportare il ciclo di gestione della <i>performance</i> in una condizione di normale e ordinario funzionamento(sebbene solo nella fase di programmazione), che nel 2022 ha portato anche ad un miglioramento qualitativo dei contenuti informativi riportati nelle predette schede, con target chiari e motivazioni più dettagliate oltre che una correlazione con l'obiettivo strategico di riferimento. L'approvazione del Piano 2021 è avvenuta nei primi giorni di marzo, mentre, nel 2022, a gennaio, ciò evidenzia gli sforzi intrapresi dall'Ente per normalizzare il ciclo valutativo.</p> <p>Per ciascuna delle 5 unità organizzative sono stati identificati gli indicatori di <i>performance</i> organizzativa sia nel Piano 2021 che nel Piano 2022. Sono stati individuati, inoltre, in entrambi i piani, obiettivi di carattere trasversale, legati al miglioramento della Trasparenza e all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.</p>	<p>mese di Marzo e, successivamente, nel mese di agosto. Si raccomanda di non interrompere il processo di miglioramento intrapreso e di costruire obiettivi di <i>performance</i> che abbiano un corredo informativo adeguato in grado di far comprendere la ragione della scelta degli stessi e dei relativi indicatori.</p> <p>Da apprezzare la presenza di obiettivi trasversali a tutte le unità organizzative relativi all'adozione di misure legate all'anticorruzione e la trasparenza. Nel 2022 sono state introdotte rappresentazione grafiche, la correlazione degli obiettivi operativi con i relativi obiettivi strategici, un maggior dettaglio nelle motivazioni sulla scelta degli obiettivi e l'indicazione dei target.</p> <p>Si tratta di miglioramenti significativi che divengono ancora più stringenti per il 2023, nella prospettiva della prima adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO presuppone una coerenza sostanziale tra le varie sezioni, che dovranno riuscire a rappresentare, in maniera chiara e sintetica, i contenuti che prima erano propri di differenti strumenti di programmazione.</p>
Monitoraggio Infrannuale	
<p>Dalle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione risulta che l'Ente non effettua monitoraggi periodici formalizzati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi e ciò è sicuramente influenzato dalla tardiva approvazione del Piano.</p>	<p>In questa sede è utile segnalare come i rapporti infra-annuali di avanzamento degli obiettivi devono essere resi pubblici e ciò sia perché è esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 ("<i>Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance</i>") e sia perché è un requisito per procedere ad eventuali rimodulazioni del Piano. È opportuno che nei monitoraggi intermedi vengano coinvolte tutte le articolazioni organizzative di primo livello (UOC) sia con riferimento agli obiettivi strategici che operativi.</p> <p>Il Nucleo di valutazione si riserva di attivare idonee iniziative di stimolo in questa direzione.</p>
Performance individuale	
<p>Per quanto concerne la <i>Performance</i> individuale si evidenzia che gli obiettivi individuali dei responsabili delle UOC sono presenti nel Piano. Gli obiettivi non hanno target definiti e presentano formulazioni generiche.</p> <p>Questo Organismo ha avuto modo di sollecitare i responsabili di UOC ad effettuare l'assegnazione degli obiettivi individuali (nota del 29.01.2022, trasmessa tramite posta elettronica); l'organismo ha dato la disponibilità a fornire, su richiesta, indicazioni metodologiche per l'assegnazione degli obiettivi, a rispondere ad eventuali quesiti o a partecipare ad eventuali incontri.</p> <p>Nel corso del 2021 è stato chiuso il ciclo valutativo 2019 e il Nucleo ha così potuto procedere alle</p>	<p>In sintesi, è opportuno formulare le seguenti indicazioni</p> <p>a) l'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l'approvazione del Piano della <i>performance</i> che deve avvenire entro il 31 gennaio, come previsto dall'art. 6 del regolamento di disciplina della <i>performance</i> e della premialità; ciò rappresenta una condizione di ordinario funzionamento del ciclo valutativo verso la quale è opportuno pervenire in tempi rapidi;</p> <p>b) l'assegnazione degli obiettivi al personale è una condizione essenziale per il regolare avvio del ciclo valutativo e la loro assenza (o il ritardo) inficia l'attivazione dei meccanismi di valutazione</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<p>valutazioni individuali. L'ente non ha ancora chiuso il Ciclo della <i>Performance</i> 2020; solo recentemente, il 15.08.2022 è stata approvata la Relazione sulla <i>Performance</i> la cui validazione è in corso. Il Nucleo ha avuto modo di esprimere dei pareri sulle bozze trasmesse dall'Amministrazione. Analogamente, il ciclo della performance 2021 non risulta sia stata avviata la fase di chiusura (misurazione e valutazione). Nel corso del 2022 il Nucleo di Valutazione solleciterà il monitoraggio della distribuzione degli istituti premiali al fine di valutare il grado di differenziazione e la cui pubblicazione è prevista dall'art. 20 del D.lgs. 33/2013.</p>	<p>e rischia di ripercuotersi negativamente, a valle, anche sull'applicazione degli istituti premiali;</p> <p>c) è opportuno prevedere un colloquio preliminare finalizzato a condividere le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi e comunque incontri di gruppo all'interno di ciascuna unità organizzativa per la condivisione degli obiettivi;</p> <p>d) è opportuno prevedere momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi durante i quali valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione del personale.</p> <p>L'organismo auspica interventi orientati a favorire l'uniformità del processo, una stabile azione di supporto ai titolari del potere valutativo, la necessaria identificazione dei compiti e delle responsabilità dei settori preposti al ciclo di gestione della <i>performance</i> e alla valutazione del personale.</p>
Processo di attuazione del ciclo della <i>Performance</i>	
<p>Il Piano 2021 è stato approvato e pubblicato nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente. Il Piano 2022 è stato approvato e rimodulato e pubblicato in Amministrazione Trasparente. Il 25.08.2022 è stata approvata una nuova rimodulazione, in corso di pubblicazione in Amministrazione trasparente.</p> <p>Per quanto riguarda la chiusura dei cicli valutativi per il personale la cui competenza è affidata al Nucleo di Valutazione (segretario comunale e responsabili di UOC), è in corso di approvazione la Relazione sulla <i>performance</i> del 2020.</p>	<p>Sono sicuramente da apprezzare gli sforzi dell'ente per pervenire ad una normalizzazione del ciclo della <i>Performance</i> nella fase di programmazione, ma si registra un forte ritardo nell'approvazione delle Relazioni sulla <i>performance</i> che inficia l'attuazione del Ciclo. Si rileva infatti, che la ritardata approvazione della relazione sulla <i>performance</i> incide sulla possibilità che la stessa consenta l'attivazione di idonee iniziative di miglioramento e rischia di vanificare gli effetti positivi degli istituti di natura incentivante. Si registra che il ritardo è fondamentalmente dovuto alla ritardata rendicontazione degli obiettivi nonostante i diversi solleciti degli uffici del Segretario generale.</p> <p>Si invita l'Amministrazione a portare a termine quanto prima l'iter di chiusura del ciclo valutativo 2020, e di avviare quello 2021.</p> <p>Inoltre, si registra positivamente la tempestività della pubblicazione dei documenti riguardanti il ciclo della <i>performance</i> in Amministrazione trasparente. Si sottolinea, infine, che l'esame sommario del Piano 2022 evidenzia il permanere di alcune criticità evidenziate nelle annualità precedenti relativamente al corredo informativo degli obiettivi ed ai target.</p>
Infrastrutture di supporto:	
1. Sistemi informatici	
<p>Si prende atto che l'Ente non ha fatto uso di sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi e degli obiettivi individuali.</p> <p>Ciò incide in modo significativo sulla riutilizzabilità dei dati presenti nel sistema informativo contabile dell'Ente ai fini della costruzione degli indicatori e sulla stabilità e tracciabilità dei dati afferenti tutto il ciclo valutativo.</p>	<p>Il Nucleo di Valutazione sottolinea l'esigenza imprescindibile di dotarsi di un sistema informatico, adeguato alla organizzazione e alla dimensione dell'Ente, in modo da consentire una tracciabilità certa di tutto il processo e degli esiti delle valutazioni. La tracciabilità del processo è, peraltro, funzionale a semplificare il riutilizzo degli esiti delle valutazioni per le diversità cui sono connesse: conferimento di incarichi di responsabilità, progressioni economiche e progressioni di carriera.</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
2. Contabilità Analitica	
<p>Il Nucleo di Valutazione prende atto che non risulta sia presente ed utilizzato un sistema di contabilità analitica; un sistema di questo tipo consentirebbe di utilizzare indicatori per misurare l'efficienza delle strutture e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni.</p> <p>Si prende atto che in assenza di un sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle <i>performance</i> i dati riportati nel Piano e nella Relazione sulla <i>performance</i> sono elaborati manualmente; si evidenzia che sarebbe auspicabile per il futuro l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi strategici ed operativi prevedendo uno scambio informativo automatizzato.</p> <p>Ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della <i>performance</i>, anche per garantire un maggiore grado di certezza, affidabilità e trasparenza dei dati.</p>	<p>Questo organismo sottolinea la necessità di prevedere indicatori per la misurazione dell'efficienza delle strutture organizzative, non necessariamente, in considerazione delle dimensioni dell'ente, nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.</p>
3. Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio	
<p>La correlazione tra ciclo di programmazione e finanziaria e di Bilancio si realizza negli indicatori di <i>Performance</i> di Ente che fanno esplicito riferimento al Bilancio.</p>	<p>Sebbene vi sia una correlazione non risulta specificata l'entità delle risorse finanziarie connesse a ciascun obiettivo e non vi è l'indicazione di missioni e programmi ad essi collegati. Ciò potrà essere oggetto di opportuni approfondimenti per i futuri cicli della <i>performance</i>. Si rileva un tentativo di miglioramento nella Relazione 2020, recentemente approvata e in corso di validazione. È stata, infatti, prevista una tabella nella quale risulta specificata l'entità delle risorse finanziarie per missione e la loro distribuzione anche se non è ben specificata la correlazione con i singoli obiettivi. Il NdV apprezza ad ogni modo gli sforzi compiuti dall'Ente. L'interazione della programmazione finanziaria e di bilancio con il ciclo di gestione della <i>performance</i> rappresenta un ambito notevolmente rafforzato dalla riforma del DLgs. 150/2009, ad opera del DLgs. 74/2017.</p> <p>L'integrazione dei processi non può, comunque, essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti da un documento all'altro, ma andrebbe intesa come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione/programmazione.</p>
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	
<p>La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" è centralizzata con la pubblicazione dei documenti trasmessi dai competenti settori dell'Ente. La struttura della sezione è in linea con le prescrizioni del d.lgs. 97/2016 che ha modificato e integrato il d.lgs. 33/2013.</p>	<p>In data 23.06.2022 l'organismo di valutazione ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 31.05.2022 come richiesto dalla deliberazione ANAC n. 201/2022. Nella griglia allegata all'attestazione l'organismo ha segnalato alcune criticità che devono essere affrontate dall'ente in un processo di graduale adeguamento.</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
	<p>Si ricorda che il superamento delle criticità rilevate sarà oggetto di verifica di questo NdV nel mese di ottobre come previsto dalla Deliberazione ANAC n. 201/2022.</p> <p>È opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di dare importanza, oltre che all'adempimento formale delle previsioni normative di pubblicazione, alla reale possibilità di favorire il controllo sociale della P.A. e del suo operato, attraverso una migliore fruibilità del portale per categorie di utenti e/o categorie omogenee di attività e attraverso la previsione di una analisi e valutazione specifica sull'effettiva utilizzazione dei dati da parte degli utenti.</p> <p>Inoltre, è opportuno prevedere una modalità di captazione del grado di soddisfazione degli utenti del sito istituzionale dell'Ente, quando operativamente interagiscono, al fine di acquisire elementi utili per il miglioramento.</p>
Definizione e gestione degli standard di qualità	
<p>L'Ente non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza e non ha pubblicato sul proprio sito internet la "Carta dei Servizi". Non risulta che siano state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i>.</p>	<p>È il caso di rammentare che la pubblicazione della carta dei servizi e gli standard di qualità è esplicitamente prevista dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013, il quale dispone che le "pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, "ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".</p> <p>Tali esigenze sono collegate anche alla necessità di attuare alcune norme di principio previste dal d.lgs. 150/2009 connesse alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi.</p>
Prescrizioni normative rilevanti	
<p>Diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della valutazione individuale. Poiché in genere, salvo i casi di conseguenze radicali sull'erogazione degli istituti premiali, il legislatore non stabilisce la misura di tale rilevanza rimettendosi all'apprezzamento dei valutatori e/o in generale degli enti, occorre dare concreta attuazione alle stesse ma anche stabilire le modalità di verifica del loro rispetto.</p> <p>Ciò posto, il vigente regolamento di disciplina della <i>performance</i> e della premialità ha introdotto, nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi, uno specifico elemento che impone ai valutatori di considerare la violazione delle disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale.</p>	<p>In questa sede il Nucleo di Valutazione segnala l'opportunità di assicurare - pur nel contemperamento con l'autonomia valutativa e la connessa soggettività legata al giudizio individuale - un coordinamento in ordine all'omogenea applicazione delle metodologie di valutazione del personale; detto coordinamento può essere realizzato, in base alla ripartizione delle competenze degli attori istituzionali, sia a mezzo di atti di indirizzo politico-amministrativo sia a mezzo di atti di coordinamento burocratico; detta attività, a parere di questo Organismo, può favorire anche una positiva comparazione tra le singole unità organizzative, comparazione altrimenti di difficile attuazione.</p> <p>Nello specifico, si potrebbe ipotizzare che:</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<p>In ogni caso, sarebbe opportuno che l'Ente, ogni qualvolta il legislatore introduca nuove tipologie di norme che stabiliscono la rilevanza ai fini della valutazione individuale:</p> <ul style="list-style-type: none">- definisca i criteri generali della rilevanza degli inadempimenti;- si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle). <p>Per converso, i valutatori, nell'espletamento della valutazione individuale (per legge strettamente connaturata al ruolo dirigenziale) non possono esimersi dal considerare tali aspetti, in applicazione della disciplina interna sopra richiamata.</p>	<p>a. vengano adottati atti con i quali gli organi di indirizzo politico-amministrativo individuino gli inadempimenti o i comportamenti difformi dalle specifiche prescrizioni di legge, a valere uniformemente per tutto il personale responsabile di settore per il restante personale, individuando altresì gli uffici deputati a captare gli inadempimenti in relazione alle singole specifiche ipotesi (ad es.: in materia di trasparenza si potrebbe pensare al Responsabile della trasparenza, ecc.);</p> <p>b. si proceda, in sede di coordinamento e gestionale, magari in ambito collegiale in sede di conferenza dei responsabili di UOC, all'opportuna attuazione delle indicazioni di indirizzo.</p> <p>In tali sedi, per quanto di rispettiva competenza, potrebbero essere meglio definiti, sempre in un'ottica di omogeneizzazione, alcuni aspetti di rilievo che il Nucleo di Valutazione di seguito riepiloga in via esemplificativa:</p> <ul style="list-style-type: none">- le modalità di valutazione dei comportamenti specificamente rilevanti in forza non di un atto normativo bensì di un provvedimento amministrativo (delibere di Giunta);- le modalità di applicazione con riferimento alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, qualora siano coinvolti negli adempimenti oggetto del presente paragrafo;- l'individuazione di criteri il più possibile omogenei per la traduzione numerica delle difformità relativamente a tutto il personale, nei termini dalla specifica declaratoria prevista dal vigente regolamento;- le modalità di effettuazione delle ricognizioni da parte del valutatore e gli uffici deputati a svolgere (o anche solo a supportare) tali attività;- le indicazioni generali ed uniformi circa le modalità di accertamento e valutazione dell'effettivo adempimento per tutti i dipendenti, le informazioni da richiedere ed acquisire e le relative fonti di alimentazione. <p>Infine, sarebbe utile se la Relazione sulla <i>performance</i> restituisse dati certi circa il livello di attuazione, a livello di ciascun settore, di tali tipologie di disposizioni rilevanti ai fini della valutazione individuale.</p>
Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	
<p>Allo stato attuale non risultano completati gli ultimi due cicli valutativi (2020 e 2021); il NdV ha attuato le azioni necessarie di supporto all'Ente per concludere i cicli valutati pendenti: nel 2021 ha validato la relazione 2019 e concluso il processo di valutazione dei responsabili di settore, formulando le proposte valutative e inoltrandole al Segretario comunale e alla Commissione straordinaria con nota del 18.11.2021.</p>	<p>Si sottolinea, che l'utilizzo dei risultati della misurazione degli obiettivi, oltre ad essere funzionale alla valutazione individuale, deve essere inserito in un circuito di miglioramento da evidenziare chiaramente sia nel piano che nella relazione; ancora di più, affinché il sistema possa svolgere il ruolo di guida ai processi interni esso deve tendenzialmente chiudersi nei tempi prescritti dalla normativa, in modo che i risultati</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
	conseguiti possano svolgere un'azione di effettivo stimolo, nella logica risultati/premi. In altre parole, se si vuole utilizzare il sistema come leva manageriale gli obiettivi oltre ad essere formalmente assegnati in tempi certi (e la tempestività dell'approvazione del piano contribuisce sicuramente a ciò) devono essere misurati tempestivamente, sia in corso d'anno, per ri-orientare l'azione dei collaboratori, sia a conclusione del ciclo valutativo.
Controlli di regolarità amministrativa e regolarità contabile	
L'ente ha trasmesso le relazioni sui controlli di regolarità amministrativa e contabile in data 7.8.2022 su richiesta di questo Organismo. Le relazioni trasmesse si riferiscono ai controlli di regolarità amministrativa svolti nell'intero anno (2021). Gli atti estratti e sottoposti a controllo sono accompagnati da relazioni commentate nelle quali sono indicati i rilievi. Non è stata fornita una sintesi annuale dei rilievi dalla quale sia possibile evidenziare in modo immediato il totale degli atti esaminati e le criticità emerse, classificate in base ai diversi livelli di gravità. L'analisi delle relazioni evidenzia il superamento di molte delle criticità rilevate negli anni precedenti. La maggior parte degli atti sottoposti a controllo non presentano criticità. Le poche osservazioni fatte dal segretario sono principalmente dei richiami alla tutela della privacy negli atti pubblicati. Si ravvisa inoltre, una sola segnalazione in materia relativa al principio di rotazione negli appalti. Sono presenti due richiami alla legge 241/90, per l'assenza di adeguata motivazione negli atti e, per un atto, l'assenza della richiesta di certificazione antimafia, obbligatoria per enti commissariati, previa la stipula di qualsiasi contratto indipendentemente dal valore.	Quanto relazionato dal Segretario evidenzia un netto miglioramento rispetto alle annualità precedenti frutto di un'azione di supporto preventiva e di collaborazione finalizzata ad intercettare tempestivamente criticità esiziali. Si apprezza il lavoro svolto dall'Ente ma si suggerisce, ad ogni modo, di prevedere una relazione di sintesi che confronti e analizzi temporalmente l'azione amministrativa: aggregare i dati e analizzarli consentirebbe all'Ente di avere a disposizione i risultati della propria azione, di valutarli e di applicare i correttivi necessari.
Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	
L'esame dei Piani 2021 e 2022 non evidenzia obiettivi direttamente riconducibili all'ambito delle pari opportunità	L'art. 8 del del DLgs. 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 prevedere obiettivi volti a promuovere le pari opportunità. Si suggerisce per il futuro, anche per ottemperare alle indicazioni normative in tema di PIAO, di prevedere specifici obiettivi volti alla promozione delle Pari Opportunità. L'art. 6, comma 2, lettera g del DL 80/2021: <i>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.</i>
Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano	
Non si ravvisano forme specifiche di coinvolgimento degli stakeholder.	Si suggerisce la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del DLgs. 33/2013.
Grado di soddisfazione degli utenti	



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<p>Si richiamano le importanti novità introdotte dal d.lgs. 74/2017 che ha modificato/integrato alcune norme del d.lgs. 150/2009:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ l'art. 7 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione è esercitata, oltre che dagli OIV e dai dirigenti, <i>“dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis”</i>. La modifica apportata all'art. 7 dà rilievo all'intervento dei cittadini o di altri utenti finali quale attori del sistema di misurazione e valutazione per cui diventa imprescindibile attivare i necessari presidi organizzativi, informativi e informatici in grado di captare il grado di soddisfazione nel momento in cui l'interazione con le strutture amministrative dell'Ente si realizza.• Il nuovo art.19-bis, comma 1, prevede che <i>“I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo”</i>; lo stesso articolo 19-bis, comma 2, stabilisce inoltre che ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).	<p>Si suggerisce per il futuro di tenere presente forme di captazione del giudizio dei cittadini, elemento espressamente previsto dal DLgs. 150/2009. Inoltre, il 28.11.2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica, nel mese di novembre, ha pubblicato le <i>“Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti”</i> nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della <i>performance</i>, in attuazione dei suddetti articoli. Le linee Guida sono improntate sul principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi.</p> <p>Al Nucleo di Valutazione è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della <i>performance</i> 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 <i>performance</i>. Su questi specifici aspetti è opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.</p>

4 Criticità e azioni di miglioramento

Di seguito vengono sintetizzate alcune criticità desumibili da quanto finora rilevato.

Con riferimento al ciclo della *performance*:

- il Ciclo della *performance* deve diventare uno strumento di supporto ai processi decisionali, di miglioramento della consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di comunicazione all'esterno delle priorità e dei risultati attesi. Per pervenire a questi risultati deve essere ben compresa l'utilità della leva valutativa, sia per il monitoraggio delle priorità politiche e sia per definire gli assetti organizzativi e di gestione delle risorse umane.
- È opportuno che gli obiettivi di performance non siano ancorati al mero adempimento, ma siano 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. La caratteristica precipua degli obiettivi di performance deve essere quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto



organizzativo di riferimento, per cui è assolutamente imprescindibile rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target, le sole che possono aiutare a comprendere il contesto dal quale gli obiettivi muovono e i risultati finali che si intendono perseguire.

- È necessario proseguire in modo deciso sulla strada dell'utilizzo di indicatori per la misurazione della performance di ente che consentano una comparazione temporale e siano in grado di misurare l'esito finale delle politiche pubbliche in termini di miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale del territorio e della comunità amministrata.
- Occorre attivare i necessari presidi di misurazione degli obiettivi evitando che a consuntivo la stessa debba basarsi sulla mera dichiarazione delle strutture interessate.
- Il supporto alla misurazione degli obiettivi di performance organizzativa non può più essere avulso dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare la "efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del d.lgs. 150/2009); l'efficienza nell'impiego delle risorse, peraltro, richiede un'analisi di tipo economico e, nell'ambito di questa, un sistema di contabilità analitica. Per il resto gli eventuali indicatori di efficienza, utilizzati nell'ambito della misurazione degli obiettivi operativi, devono essere tali da garantire la stabilità e la continuità delle rilevazioni.
- È necessario attivare le opportune iniziative per l'acquisizione di un sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle performance che includa:
 - la tracciabilità delle modifiche apportate alle schede dei singoli obiettivi nell'ambito del processo di elaborazione del Piano della performance;
 - la gestione delle prescrizioni, almeno a livello di settore, dai quali specifiche disposizioni di legge o atti di indirizzo fanno discendere la rilevanza ai fini della valutazione individuale;
 - la gestione integrale e integrata del processo di valutazione individuale e delle procedure di conciliazione, nonché sulla determinazione dei premi individuali o delle retribuzioni di risultato.
- È opportuna l'attivazione di specifiche iniziative per diffondere agli stakeholder interni ed esterni i contenuti del Piano della performance e della Relazione, peraltro previste dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013.
- Nella prospettiva della predisposizione del PIAO 2023 è opportuno prevedere i necessari interventi normativi, organizzativi e metodologici che prevedano il coordinamento unitario del processo di elaborazione e il coinvolgimento delle competenti strutture interne al fine di pervenire a una gestione integrata delle diverse sezioni del PIAO.
- Il NdV segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico, da effettuare annualmente, vengano trasmesse al Comitato Unico di Garanzia² e diano luogo alla elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere.
- Deve essere superato, senza indugio, il ritardo nella chiusura dei cicli valutativi.
- Il Piano della *Performance* 2021 presenta obiettivi operativi che non recano il valore iniziale; non è, dunque, possibile evincere se il target rappresenti (o meno) una condizione di miglioramento. L'assenza del valore iniziale o comunque del valore rilevato l'anno precedente rende difficile una valutazione compiuta della sussistenza dei requisiti degli obiettivi di *performance*, specialmente quando ciò sia legato a criticità di contesto (in ordine alla disponibilità di adeguate risorse). Tale criticità sembra essere in parte superata nel 2022; il Piano infatti, presenta target e motivazioni dai quali si può evincere il miglioramento che l'ente intende produrre anche se permane l'assenza dei valori iniziali.

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;

² Il Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001 ha, in queste materie, compiti propositivi e di verifica.



- si prende atto della tempestiva collaborazione fornita dagli uffici preposti nel trasmettere le informazioni e i dati necessari per la compilazione in tempo utile della griglia nell'ambito delle verifiche e delle attestazioni del Nucleo di Valutazione;
- si fa presente che, in data 23.06.2022, il Nucleo di Valutazione ha proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza, e che le criticità riscontrate devono essere affrontate, con la necessaria gradualità, dagli organi interni preposti.

5 Verso il PIAO

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha previsto l'introduzione di un nuovo documento di programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale, a regime, confluiranno diversi strumenti di programmazione, da approvare entro il termine del 31 gennaio di ciascun anno.

Il D.M. del 24 Giugno 2022, ha stabilito che il termine di adozione del PIAO, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per il futuro ciclo programmatico si suggerisce di:

- 1 Provvedere ad una revisione degli assetti organizzativi che consenta una gestione integrale e integrata dei diversi contenuti del PIAO. Ciò significa individuare compiti e responsabilità per un governo unitario del processo di elaborazione del PIAO che preveda il pieno coinvolgimento delle strutture interne.
- 2 L'atto organizzativo di cui al punto precedente deve servire per rimuovere la logica solitaria delle strutture preposte a governare le diverse direttrici di programmazione e consentire la condivisione del patrimonio informativo dei processi che governano. Infatti, l'asimmetria informativa può generare fallimenti e può impedire la realizzazione dell'integrazione.
- 3 Con apposito atto di indirizzo l'amministrazione individua le priorità strategiche del triennio 2023-2025 contestualizzando i contenuti dei documenti di programmazione pluriennali già adottati (DUP) e affidando all'elaborazione del PIAO la declinazione rispetto alle diverse sezioni: performance, anticorruzione, fabbisogni di personale, esigenze formative.
- 4 Porre attenzione, nel delineare il filo conduttore tra le diverse sezioni del PIAO, ai processi presidiati; sono importanti non i singoli adempimenti ma i risultati in particolare quando sono il frutto di un'azione sinergica di più strutture. Il valore pubblico generato, misurato attraverso opportuni indicatori di impatto, che nel caso degli enti locali ben possono essere rappresentati dalle priorità strategiche definite nel DUP, devono rappresentare il filo conduttore delle azioni gestionali e individuali, che concorrono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

6 Conclusioni

In conclusione, è opportuno, con la necessaria gradualità intervenire sugli aspetti maggiormente critici con riferimento al ciclo della performance e alla trasparenza; queste ultime risultano anche oggetto di segnalazione da parte del Segretario generale all'esito dei controlli successivi di regolarità amministrativa.

Le azioni di miglioramento devono prevedere un presidio adeguato della tempistica di chiusura del ciclo della performance nonché della qualità degli obiettivi organizzativi e individuali assegnati e una tracciatura informatica del processo.

Le azioni di presidio del sistema verranno svolte anche tenendo conto di quanto riportato nella presente relazione.