



**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023**
*-Comune di Rosarno-
Città Metropolitana di Reggio Calabria*

Relazione finale

(approvata in data 23 Settembre 2023)



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. La valutazione della Performance Individuale e la Relazione sulla Performance.....	8
4.4. Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro.....	8
5. Osservazioni e adempimenti finali	15



1. Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della relazione sulla *performance* 2022, 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 della Commissione Straordinaria n. 77 del 24.08.2023, trasmessa al Nucleo di Valutazione (NdV) con nota prot. 14849/2023 il processo di validazione è stato immediatamente avviato mediante l'esame della Relazione, il cui esito finale viene preliminarmente condiviso con il l'Ente.

In materia intervengono il d.lgs. 150/2009 (art 10, comma 1, lettera b e art. 14, comma 4, lettera c) e il regolamento di disciplina della *performance* e della premialità, vigente nel 2022, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 17.04.2019 ed in particolare l'art. 7.

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 d. l. n. 90/2014, convertito in l. 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 performance¹. In argomento, questo organismo ritiene di adeguarsi alle indicazioni metodologiche contenute nelle citate linee guida, in quanto contenenti utili elementi in via di principio, comunque nei limiti della compatibilità con l'assetto normativo ed organizzativo dell'ente e con le scelte operate dall'Amministrazione nell'ambito dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte del NdV costituisce per il 2022:

- 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, 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**, previo completamento del ciclo di valutazione individuale, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. 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, come confermato dall'art. 11, comma 5, del citato regolamento;
- 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 colmare le eventuali criticità evidenziate nella 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 del NdV finalizzato ad assicurare la correttezza e

¹ Le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica sono sostitutive delle corrispondenti delibere precedentemente assunte da CIVIT/ANAC



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.

2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione

1. 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.
2. Nel validare la relazione sulla *performance* il NdV tiene conto delle indicazioni fornite all’ente nell’ambito delle azioni di presidio del sistema, laddove tali indicazioni abbiano carattere inderogabile ed il loro recepimento, nel medesimo ciclo osservato, risulti ragionevolmente possibile.
3. Vengono comunque considerati i suggerimenti del NdV con riferimento ai cicli precedenti, nei diversi momenti in cui l’attività di *“verifica della correttezza dei processi di misurazione”* (e, più in generale, l’attività di presidio del ciclo di gestione della *performance*) ha avuto modo di esplicarsi, qualora risulti dalla documentazione agli atti.
4. Da ultimo, 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 del segretario comunale;
 - 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

1. 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.
2. Il processo di validazione seguito da questo Nucleo utilizza le indicazioni metodologiche ed operative delle linee guida DFP, adeguandole al ciclo di gestione della *performance* impostato autonomamente dall’ente.
3. Il Nucleo 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

1. La validazione è l’atto che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance; essa concentra l’attenzione sul momento di rendicontazione dei risultati raggiunti con riferimento a quanto previsto nel piano della *performance*.



2. Il NdV, nell'ambito del processo di validazione, utilizzerà alcuni principi, specificando quanto previsto dalle linee guida del DFP come di seguito specificato:
- **trasparenza e attendibilità** → i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture devono avere una chiara corrispondenza con i dati di dettaglio;
 - **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;
 - **completezza e tracciabilità** → la relazione sulla *performance* deve essere coerente con quanto previsto dal Piano della *performance*;
 - **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, il NdV 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.
- **Conformità**: la relazione deve essere conforme alle norme del d.lgs. 150/2009 e alle linee guida DFP; ferme restando le linee generali e le indicazioni di contenuto, ciò verrà temperato con le scelte – purché ragionevoli – adottate, nell'esercizio della propria autonomia, dagli enti destinatari.
 - **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.
 - **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.
 - **Sinteticità, chiarezza e immediata comprensione** ai cittadini e agli altri utenti finali (cfr. art.10, comma 1-bis, d.lgs. 150/2009).
2. Dal punto di vista del contenuto della relazione il NdV soffermerà 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 dei responsabili di UOC, 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 la rilevazione degli indicatori chiave e 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 della *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 2022, approvata con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 77 del 24.08.2023;
- B) esame del Piano della *performance* 2022-2023 approvato in via provvisoria con Deliberazione della Commissione Prefettizia n. 7 del 20.01.2022, rimodulato con Deliberazione della Commissione Prefettizia n. 54 del 31.03.2022 (modifica degli obiettivi della I UOC), approvato in via definitiva con Deliberazione n.101 del 10.08.2022 e successivamente rimodulato con Deliberazione n. 108 del 25.08.2023 (modificati i target degli obiettivi della II UOC). Il Piano è confluito nel PIAO approvato con Deliberazione n. 145 del 27.10.2022;
- C) 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;
- D) 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 Piano della *Performance 2022-2024*.

Va segnalato che il Piano della *performance 2022* è stato approvato correttamente in via provvisoria mettendo in sicurezza il ciclo valutativo che è stato, quindi, avviato 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 4.4.

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

- A) “0” indica Assenza del dato
- B) “0,4” indica Dato presente ma complessivamente insufficiente
- C) “0,6” indica Dato presente in modo sufficiente
- D) “0,8” indica Dato presente in modo più che sufficiente ma non eccellente
- E) “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 60/100; le Relazioni con punteggi inferiori a 60 non ottengono la validazione.



Dall'esame della relazione e all'esito delle verifiche effettuate, il NdV **valida** la Relazione sulla performance 2022, in quanto ha raggiunto il punteggio di **79,80**.

Nel paragrafo 4.4 il NdV suggerisce alcuni interventi per il futuro al fine di migliorare il processo di rendicontazione e per una maggiore aderenza ai principi del DLgs. 150/2009 e del regolamento attuativo.

4.3. La valutazione della Performance Individuale e la Relazione sulla Performance

Di seguito vengono riportati alcuni importanti chiarimenti sulla correlazione tra Performance e Obiettivi individuali:

- A) La Relazione sulla *performance* 2022, elaborata sulla base delle schede di rendicontazione degli obiettivi predisposte dai vari responsabili e recentemente approvata dalla Giunta comunale non può in alcun modo essere considerata proposta di valutazione individuale in quanto, in questo caso, promanerebbe direttamente e formalmente dal NdV. La Relazione sulla *performance*, invece, è il documento con il quale vengono rendicontati gli obiettivi di *performance* previsti dal corrispondente Piano della Performance e vengono espone le ragioni di eventuali scostamenti rispetto ai target previsti. La Relazione sulla *performance* costituisce, quindi, un atto di competenza giuntale che deve essere validata successivamente dal Nucleo di valutazione; pertanto, pur in presenza di un apporto collaborativo del Nucleo, il documento è un atto interno dell'amministrazione che viene sottoposto alla giunta per l'approvazione e successivamente all'organismo di valutazione per la validazione definitiva. Le due fasi, approvazione e validazione sono, quindi, distinte e temporalmente l'una propedeutica all'altra; diversamente vi sarebbe un contrasto con la espressa previsione degli artt. 4, 10 e 14 del DLgs. 150/2009 e con un orientamento ormai consolidato, confermato dalle linee guida n. 3 del Dipartimento della funzione pubblica del 29.11.2018².
- B) La fase di valutazione individuale (che include non solo la valutazione degli obiettivi ma anche la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi nonché la capacità di differenziazione delle valutazioni) sarà avviata immediatamente dopo la validazione della Relazione sulla *performance*, terrà conto di ogni elemento che verrà portato a conoscenza del Nucleo, attraverso apposito colloquio individuale.
- C) La proposta di valutazione individuale sarà successiva alla validazione della Relazione sulla *performance* che costituisce un atto prodromico e che non implica alcun giudizio valutativo individuale. Nel formulare la proposta di valutazione individuale il NdV considererà tutti gli elementi che verranno esposti successivamente per iscritto, prima del colloquio individuale, o direttamente nell'ambito del colloquio individuale.

4.4. Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

A prescindere dall'esito della validazione, il NdV ritiene di riportare di seguito, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle proprie osservazioni.

² "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance". Secondo le linee guida del DFP la "validazione della Relazione deve essere intesa come <<validazione>> del processo di misurazione e valutazione **svolto dall'amministrazione** attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. La validazione quindi non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima"



Comune di Rosarno
Nucleo di Valutazione

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.1 - Approvazione nei termini	4	<p>La tempistica di approvazione del Piano è in linea con quanto previsto dalla normativa mentre la tempistica della relazione sebbene non in linea con la norma registra un significativo miglioramento rispetto alle annualità precedenti. Il piano è stato approvato in via provvisoria con Deliberazione della Commissione straordinaria n. 7 del 20.01.2022, rimodulato con Deliberazione della Commissione straordinaria n. 54 del 31.03.2022 (modifica degli obiettivi della I UOC), approvato in via definitiva il Piano della Performance con Deliberazione n. 101 del 10.08.2022 e successivamente rimodulato con Deliberazione n. 108 del 25.08 (modificati i target degli obiettivi della II UOC). Il Piano è confluito nel PIAO approvato con Deliberazione n. 145 del 27.10.2022</p> <p>La Relazione sulla Performance è stata approvata con Delibera n. 77 del 24.08.2023.</p>	<p>La scelta di approvare un Piano della Performance Provvisorio ha consentito di mettere in sicurezza il ciclo valutativo. Le successive rimodulazioni denotano l'attenzione dell'Ente sui processi avviati e un'azione significativa di monitoraggio.</p> <p>Si rileva, inoltre, un leggero miglioramento nella tempistica dell'approvazione della Relazione che però non è stata approvata nei termini. Si ricorda che, la ritardata approvazione della relazione sulla performance, incide sull'attivazione tempestiva di idonee iniziative di miglioramento e rischia di vanificare gli effetti positivi degli istituti di natura incentivante.</p>	0,60	2,40
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	<p>Il risultato della performance generale dell'ente è presente nella sezione allegati tecnici. Non è previsto l'utilizzo di indicatori di impatto, i quali sono desumibili, in termini descrittivi, dalla descrizione degli obiettivi strategici</p>	<p>La Performance Generale dell'Ente è pari al 62,50%. Le modalità di calcolo sono state correttamente inserite e fanno riferimento allo schema previsto dall'art. 8 comma 1, lettera c) del regolamento cioè attraverso <i>"la individuazione di specifici indicatori e target, selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria, organizzativa"</i></p> <p>L'adozione del PIAO e degli Obiettivi di Valore Pubblico stimola le Pubbliche Amministrazioni a misurare l'impatto sul proprio territorio.</p>	0,80	3,20



Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	<p>Sono presenti i risultati organizzativi delle cinque unità organizzative di primo livello e del Segretario Generale</p> <p>Dall'esame dei cinque settori:</p> <ol style="list-style-type: none">1. UOC 1 – Area Amministrativa;2. UOC 2 – Area Finanziaria e tributi;3. UOC 3 – Area tecnica-Lavori pubblici4. UOC 4 – Area Servizi Sociali Immigrazione;5. UOC 5 – Polizia Locale. <p>Risulta che la rendicontazione degli obiettivi organizzativi e individuali è completa. È presente uno sforzo significativo finalizzato a migliorare le fonti di rilevazione dei dati che occorre consolidare.</p>	<p>Negli allegati tecnici della Relazione vengono riportati le fonti dei dati e un indicatore di sintesi che attesta i risultati di sintesi.</p> <p>La qualità degli obiettivi è migliorata rispetto le annualità precedenti, ma la scelta degli indicatori non consente di fare confronti.</p> <p>Si suggerisce per il futuro di ricorrere ad indicatori di risultato che consentano il raffronto temporale e quindi di verificare le condizioni di miglioramento. L'Ente ha segnalato tale criticità nell'apposito paragrafo nei punti di forza e debolezza.</p>	1	4
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	<p>Sono presenti i risultati del Segretario Comunale e dei responsabili delle UOC</p>	<p>Da apprezzare la presenza di un indicatore sintetico che consente una lettura immediata dei risultati raggiunti. Rispetto al passato si registra un miglioramento nella fonte di attestazione del dato. Vi sono, infatti molteplici riferimenti documentali che attestano il lavoro svolto. Si segnala che gli obiettivi individuali attestano un livello di eccellenza dei dirigenti di vertice e può essere sintomo di obiettivi poco sfidanti.</p>	1	1
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	<p>Non è presente il bilancio di genere.</p>	<p>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.</p>	0	0
1.6 - Coerenza con le Linee guida DFP	1	<p>La Relazione è solo parzialmente coerente con le Linee guida DFP.</p>		0,4	0,4
1.7 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009	0,5	<p>Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009 sono solo in minima parte coperti.</p>	<p>Il NdV suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del DLgs. 150/2009, richiamati dal sistema vigente</p>	0,4	0,20



Comune di Rosarno
Nucleo di Valutazione

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)

Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
Totale	15	Punteggio dimensione 1		4,40	11,40

Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)

Criterio	Peso	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 2022	----	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.	Si apprezza il miglioramento nelle modalità attraverso le quali sono stati attestati i dati (fonti univoche e riferimenti specifici).	1,00	15,00
Totale	30	Punteggio dimensione 2		2,00	30,00

Dimensione 3 - Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)

Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	Correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, nel pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano. Il metodo di calcolo è influenzato dalla volatilità di alcuni target e di alcune misurazioni	Si consiglia di migliorare la struttura degli indicatori e la previsione dei target maggiormente sfidanti. Si suggerisce per il futuro evitare 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.	0,60	9,00
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 ancora permangono indicatori on/off o indicatori per i quali il target appare non significativo.	Sono state migliorate le modalità di rendicontazione dei risultati per i quali sono state indicate nella maggior parte dei casi è stata riportato il riferimento specifico dell'atto.	0,80	12,00
Totale	30	Punteggio dimensione 3		1,40	21,00



Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Critero	Peso	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	Sono presenti obiettivi operativi connesso alla trasparenza e anticorruzione trasversale a tutti i settori		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	2	Sono presenti le motivazioni degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti. In alcuni casi alcuni obiettivi sono stati dichiarati "non valutabili" per assenza del fenomeno	Il target costituisce un elemento essenziale del corredo informativo degli obiettivi. Si suggerisce per il futuro di prevedere target intermedi che consentano di monitorare l'azione dell'ente durante l'anno e porre in essere gli eventuali correttivi.	0,80	1,60
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	1	Non sono presenti indicatori per i quali è previsto un confronto con l'annualità precedente.	Si suggerisce per il futuro di fare ricorso ad indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti.	0	0
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	Non è prevista la valutazione da parte degli utenti dei servizi	Il NdV segnala che trattasi di un ambito di misurazione della performance organizzativa prevista sia dal DLgs.150/2009. Le modalità attraverso le quali viene misurato il grado di soddisfazione consentirebbe di verificare la percezione esterna anche del grado di raggiungimento di obiettivi, che presentano in diversi casi livelli di eccellenza.	0	0



Comune di Rosarno
Nucleo di Valutazione

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.5 - Presenza di interventi correttivi effettuati in base alle segnalazioni dell'OIV nell'ambito dell'esame del Piano della performance o in sede di monitoraggio	3	L'Ente ha recepito alcuni correttivi sulla base delle segnalazioni dell'organismo di Valutazione come, ad esempio, la fonte di attestazione dei dati e le modalità di rappresentazione dei risultati raggiunti con la distinzione dei risultati organizzativi e individuali. È inoltre, presente un paragrafo dedicato ai punti di forza e debolezza del ciclo valutativo e sono stati inseriti appositi paragrafi nei quali viene fatta una correlazione tra risorse economiche e obiettivi di performance.	Il NdV apprezza il lavoro svolto sin qui dall'ente, che ha recepito alcuni dei correttivi suggeriti dal NdV. Si segnala, però, che vi sono diverse prescrizioni relativamente agli obiettivi di performance che non sono state ancora recepite e ciò plausibilmente è legato al fatto che i rilievi formulati, dati i ritardi legati al ciclo valutativo, non possono essere colte per tempo dall'Amministrazione.	0,60	1,80
Totale	10	Punteggio dimensione 4		2,40	6,40

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	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	<p>È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo, ricorrendo anche a tabelle. Non sono previsti indicatori di impatto che consentono di verificare i cambiamenti che l'ente ha prodotto nel territorio.</p> <p>La correlazione processo di programmazione finanziaria e il ciclo della performance, viene espressa attraverso la Performance Generale di ente che viene misurata, così come previsto dall'art. 8 comma 1, lettera c) dello SVIMAP attraverso l'individuazione di specifici indicatori di bilancio.</p> <p>È presente un'apposita sezione con indicazione delle risorse finanziarie destinata a ciascuna UOC e per obiettivo</p>	<p>Si suggerisce di prevedere pochi, ma significativi, indicatori di impatto (sono rinvenibili in termini descrittivi nella descrizione degli obiettivi strategici) in modo da caratterizzare meglio la performance generale di Ente; ciò risulta necessario anche per adeguarsi all'art. 6 del DL 80/21 che ha introdotto il PIAO e la sezione Valore Pubblico.</p> <p>L'amministrazione ha effettuato una correlazione tra Piano delle Performance e programmazione finanziaria e di bilancio così come prescritta da diverse disposizioni del DLgs. 150/2009. L'Ente ha recepito i suggerimenti del NdV ed ha inserito a pag. 68 degli allegati tecnici un paragrafo nel quale sono state inserite le risorse finanziarie per ciascun obiettivo</p> <p>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.</p>	0,80	4,00



Comune di Rosarno
Nucleo di Valutazione

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	Sono presenti numerose rappresentazioni sia tabellari che grafiche che rendono chiari i risultati raggiunti. Sono numerosi gli indicatori che presentano percentuali pari a 100%	L'Ente ha migliorato la struttura della Relazione recependo i suggerimenti dell'Organismo di Valutazione. La circostanza può essere il sintomo di obiettivi autoreferenziali e poco sfidanti, rispetto alla situazione di contesto. Ancor più grave se trattasi di indicatori 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, prevedendo indicatori quantitativi, target intermedi e raffronti con le annualità precedenti. Si tratta di aspetti cui il NdV è chiamato a vigilare con adeguato rigore.	0,60	3,00
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 un paragrafo nel quale vengono analizzati i punti di forza e debolezza.	Si suggerisce per il futuro di migliorare la scorrevolezza del documento e di continuare il processo di miglioramento intrapreso	0,80	4,00
Totale	15	Punteggio dimensione 5		2,20	11,00

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 20%)	15,00	4,40	11,40
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	2,00	30,00
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	1,40	21,00
Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)	10,00	2,40	6,40
Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	2,20	11,00
TOTALI	100	12,40	79,80



5. Osservazioni e adempimenti finali

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

Rilievo	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro
Mancano informazioni in ordine all'efficienza ed all'economicità.	Si sottolinea l'assoluta necessità di prevedere indicatori per la misurazione dell'efficienza, non necessariamente, in considerazione delle dimensioni dell'ente, nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.
La sezione sul "benessere organizzativo" è assente	La sezione deve essere prevista previa effettuazione dell'indagine che comunque deve essere perimetrata per tenere conto delle ridotte dimensioni dell'ente.
La sezione "fasi, tempi, Soggetti e responsabilità" è presente ma incompleta. Non è contenuta la descrizione del livello di partecipazione delle strutture (ivi compreso il vertice) alla rendicontazione.	È necessario che la sezione spieghi meglio il processo di verifica cui sono sottoposti i dati esposti e i tempi di elaborazione ed evidenziare altresì eventuali ipotesi di mancata o ritardata partecipazione al processo da parte di strutture dell'ente. Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento di tale paragrafo.
Presentazione del Piano e della Relazione all'esterno	Devono essere attivate opportune iniziative di presentazione agli <i>stakeholder</i> 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...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 ³

³ 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, nonché 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



Comune di Rosarno
Nucleo di Valutazione

Rilievo	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro
Verifica preventiva degli obiettivi inseriti nel piano	Quanto emerso in sede di rendicontazione deve spingere l'amministrazione a rafforzare i sistemi di verifica preventiva degli obiettivi e relativi misuratori. È opportuno rendere più efficaci i sistemi di verifica a preventivo degli obiettivi per migliorare la qualità dei misuratori e dotare le strutture preposte alle verifiche di maggior potere decisionale e di adeguate competenze interne. Ciò anche allo scopo di verificare la presenza del requisito di "tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi", requisito che deve accompagnare gli obiettivi di performance così come prescritto dall'art. 5 DLgs. 150/2009, che è una norma di principio cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti interni.

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 in modo da pervenire per il futuro alla validazione della Relazione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
Contesto esterno	Per il futuro prevedere, con la necessaria gradualità, la partecipazione di interlocutori esterni alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, in applicazione dell'art. 7 del DLgs. 150/2009 e delle recenti linee guida del Dipartimento della funzione pubblica.
Risorse umane	È presente una tabella riepilogativa della dotazione di personale.
Risultati raggiunti in termini di impatto. La sezione è parzialmente assente	Per il futuro si raccomanda un paragrafo in cui vengono esplicitati i risultati raggiunti dall'ente in termini di valore pubblico prodotto, attraverso l'utilizzo di indicatori di impatto. È presente una sezione descrittiva degli obiettivi strategici dalla quale è possibile desumere, sempre in termini descrittivi, alcuni indicatori di impatto.
Obiettivi strategici	La sezione è presente. Non sono stati previsti indicatori di impatto che possano valutare il valore delle azioni sulla collettività. Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento di obiettivi strategici misurati attraverso opportuni indicatori in grado di misurare l'impatto dell'azione dell'Ente. 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.
Obiettivi individuali. La sezione è presente.	----

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

Il NdV, in sede di giudizio complessivo, non può esimersi dal segnalare che alcuni obiettivi/indicatori, così come sono ancorati al mero adempimento e ciò non consente 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. Ciò appare particolarmente evidente negli obiettivi individuali dei dirigenti che presentano livelli generali di eccellenza che contrastano con i dati della performance di Ente che è pari circa al 60%. Si ribadisce quanto già espresso in sede di Validazione della Relazione della Performance 2021. La caratteristica

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



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, infatti, che gli obiettivi 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 150/2009.

Ciò infatti rappresenta una condizione da verificare attentamente 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 (dovendosi evitare obiettivi caratterizzati dall’ordinarietà o poco sfidanti, come richiesto dalle norme di principio); infatti, un sistema di misurazione che sfugga da tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

È opportuno, inoltre, che nell’elaborazione del Piano della Performance e conseguentemente nella Relazione siano presenti obiettivi strategici che prevedano la presenza di indicatori di impatto, cioè indicatori in grado di misurare come l’azione dell’amministrazione produca effetti sulla collettività e sul territorio. Prevedere obiettivi strategici misurati attraverso indicatori di impatto diventerà ancora più stringente in virtù della recente riforma normativa (art. 6 del D.L. 80) che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Valutazione (PIAO); la sezione Valore Pubblico, infatti, prevede la definizione di indicatori impatto correlati con le diverse sezioni del Piano, finalizzati a misurare il miglioramento del benessere della comunità amministrata.

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 2022 (per ciascuna unità organizzativa), in modo da consentire al valutatore di pronunciarsi su tutti i fattori valutativi che incidono sulla performance individuale.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa alla Commissione straordinaria, al Segretario comunale ed ai Responsabili di UOC, 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.