



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI
ANNO 2020**

Comune di Strongoli

(Provincia di Crotone)

30 Dicembre 2021

*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 Comunale di disciplina del Nucleo di Valutazione approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 25.07.2019, 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 2020 e tiene conto degli eventi che si sono verificati nel corso del 2021.



Sommario

1	Finalità	4
2	Attività svolta	4
3	Aspetti esaminati	5
4	Sintesi di alcune criticità	14
5	Azioni di miglioramento	15



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 Comunale di disciplina del Nucleo di Valutazione approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 25.07.2019, 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

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) compilazione interna di un questionario con la raccolta delle informazioni utili per l'elaborazione della relazione finale;
- 3) esame dei seguenti documenti riguardanti il ciclo valutativo e gli obblighi di trasparenza:
 - a. Relazione sulla Performance 2018 approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 15.01.2021;
 - b. attestazione degli obblighi di Trasparenza 2020 e 2021;
- 4) 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 2021 ed utili ai fini di un corretto inquadramento dell'evoluzione del ciclo di gestione della performance: in particolare, la Relazione sulla Performance 2018 (Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 15.01.2021), validata dal Nucleo di valutazione in data 27.01.2021 che contiene utili indicazioni ai fini della gestione del Ciclo della Performance e il Piano della Performance 2021 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 79 del 17.06.2021

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 della bozza del Piano della *performance* 2020-2022, alla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018 validata il 27.01.2021 e le cui prescrizioni contengono indicazioni utili per migliorare il ciclo valutativo.

Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
Tempestività approvazione Piano	
<p>Il piano 2020 non è pubblicato in Amministrazione Trasparente e non sono state inviate comunicazione al Nucleo di Valutazione relativamente alla sua approvazione. Il Piano 2021 è stato approvato con Deliberazione n. 79 del 17.06.2021.</p>	<p>La mancata pubblicazione, in Amministrazione trasparente, del Piano nel 2020, rappresenta una criticità considerevole che diventerebbe esiziale se ciò dipendesse dalla mancata approvazione. L'art. 10, comma 5 D.lgs 150/2019 stabilisce che <i>"in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle primalità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica"</i>.</p> <p>Si ricorda, inoltre, che l'art 5, comma 1-ter, del D.lgs 150/2019 prevede che <i>"nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa."</i></p> <p>Il Nucleo di Valutazione apprezza lo sforzo che l'Ente ha fatto nel 2021 per giungere all'approvazione del Piano, avvenuta il 17.06.2021, che ha visto il pieno coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico amministrativo, in un percorso virtuoso nel quale sono state identificate le priorità strategiche dell'amministrazione e rispetto a queste sono stati identificati gli obiettivi organizzativi e individuali. L'Ente nel 2021, malgrado le difficoltà del contesto in cui opera, si è attivato per un corretto avvio del Ciclo della performance in una prospettiva di utilizzo della</p>



	<p>leva incentivante capace di generare risultati utili per la comunità amministrata.</p> <p>Il Nucleo, in questa sede, invita l'Amministrazione ad avviare il ciclo valutativo 2022 senza attendere l'emanazione delle norme attuative del PIAO introdotto dall'art. 6 del DL 80/2021. In particolare suggerisce di adottare, indipendentemente dal PIAO, un atto contenente gli obiettivi di performance che consenta di misurare e poi successivamente valutare la performance a livello di ente, di singole unità organizzative e a livello individuale, al fine di evitare che il differimento travolga la legittimità del ciclo valutativo. Infatti, se si ritenesse che non si possano definire obiettivi in assenza del bilancio ciò significherebbe che l'operatività delle amministrazioni sarebbe completamente inibita e che non vi siano le condizioni affinché il ciclo valutativo possa svilupparsi (e conseguentemente la distribuzione dei trattamenti accessori).</p>
Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance	
<p>L'Ente ha approvato nel 2019 il nuovo regolamento concernente il Sistema di Misurazione e Valutazione (Deliberazione n. 59 del 25.07.2019). 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 disciplina.</p>
Modalità di misurazione della performance generale di Ente	
<p>Il piano 2020 non è pubblicato in Amministrazione Trasparente e non sono state inviate comunicazione al Nucleo di Valutazione relativamente alla sua approvazione. Il Piano 2021 è stato approvato con Deliberazione n. 79 del 17.06.2021.</p>	<p>Il piano 2020 non è stato approvato e pertanto il Nucleo non può esprimersi nel merito. Si riportano però, le indicazioni formulate in occasione della validazione della <i>Relazione sulla Performance 2018</i> nella quale si suggeriva, per il futuro, di prevedere pochi, ma significativi, indicatori di impatto (anche eventualmente di tipo qualitativo) in modo da caratterizzare meglio la performance generale di Ente L'Ente ha recepito i suggerimenti forniti dal Nucleo di Valutazione e nel Piano della Performance 2021 ha introdotto Obiettivi Strategici misurati attraverso indicatori di impatto. Coerentemente con quanto previsto dal Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione la performance generale di Ente viene calcolata attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata, in modo paritario, attraverso gli indicatori di impatto e il grado l'attuazione degli obiettivi operativi, e sarà espressa in una scala di valori tra 0 e100.</p>
Performance Organizzativa	
<p>Il piano 2020 non è pubblicato in Amministrazione Trasparente e non sono state inviate comunicazione al Nucleo di Valutazione. Il Piano 2021 è stato approvato con Deliberazione n. 79 del 17.06.2021.</p>	<p>L'approvazione del Piano 2021 mette l'Ente nelle condizioni di effettuare le azioni di monitoraggio e il Nucleo di svolgere la sua funzione di controllo e presidio del Sistema. Nel 2020 ciò non è stato possibile, ma a partire dal 2021 l'Ente ha avviato un'azione di miglioramento decisa recependo nel</p>



Piano 2021 le indicazioni formulate in sede di validazione della Relazione 2018.

Rispetto al processo intrapreso questo organismo richiama alcuni aspetti sui quali è opportuno sviluppare le azioni di miglioramento:

- a) il Piano della *performance*, così come fatto nel 2021, deve strutturare l'albero della *performance* in obiettivi strategici ed obiettivi operativi; quest'ultimi devono rappresentare l'elemento chiave per la misurazione della *performance* delle unità organizzative che deve incidere sulla valutazione individuale. La *performance* generale di ente deve essere distintamente misurata e valutata;
- b) il Piano della *performance* deve essere completato con una tavola sinottica Obiettivi/indicatori/ambiti, relativamente agli obiettivi di *performance* organizzativa, tale da consentire la comprensione del grado di copertura degli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009;
- c) il Piano della *performance* deve essere integrato con opportuni collegamenti informativi con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e riportare una tavola sinottica Missioni/Programmi/Obiettivi in modo da garantire un collegamento certo con la struttura e gli obiettivi di bilancio, così come previsto dall'art. 6 del regolamento di disciplina della *performance* e della premialità, approvato, su sollecitazione del Nucleo, con deliberazione n. 59 del 25.7.2019;
- d) il Piano della *performance* deve essere presentato, come previsto dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013, unitamente alla relazione sulla *performance*, in apposite giornate sulla trasparenza;
- e) il Piano della *performance* deve essere accompagnato da documenti che forniscano una lettura sintetica e immediata, anche con il ricorso ad una esposizione di tipo grafico; tale circostanza permetterebbe una rappresentazione dei contenuti del Piano chiaramente intellegibili anche agli interlocutori esterni dell'Ente;
- f) devono essere previsti i target infra-annuali e deve essere avviato, anche se ciò è strettamente correlato all'approvazione tempestiva nei termini previsti dal Regolamento, il monitoraggio infra-annuale del Piano, a seguito del quale è consentito avviare idonee azioni correttive;
- g) gli obiettivi, indicatori e target, così come nel 2021, devono essere accompagnati da una adeguata motivazione in grado di spiegare le ragioni per le quali, in relazione alla situazione di



	contesto, devono considerarsi rispettosi del requisito di <i>“tendenziale miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi”</i> .
Monitoraggio Infrannuale	
Dalle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione risulta che l’Ente non effettua monitoraggi periodici per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi e ciò è sicuramente influenzato dalla tardiva approvazione del Piano.	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 una condizione per procedere ad eventuali rimodulazioni del Piano. È opportuno che nei monitoraggi intermedi vengano coinvolte tutte le articolazioni organizzative di primo livello sia con riferimento agli obiettivi strategici che operativi. Il Nucleo di valutazione si riserva di attivare idonee iniziative di stimolo in questa direzione.
Performance individuale	
<p>Per quanto concerne la <i>Performance</i> individuale si evidenzia che rispetto al 2020 il Nucleo non è in grado di pronunciarsi.</p> <p>Nel corso del 2021 è stato chiuso il Ciclo della Performance 2018 e ha potuto così procedere alle valutazioni individuali.</p> <p>Non risulta approvata la Relazione sulla performance 2019 per cui la chiusura del relativo ciclo valutativo non risulta possibile.</p> <p>Da una verifica effettuata sul portale Amministrazione Trasparente dell’Ente non risultano pubblicati i dati relativi alla distribuzione dei premi al personale. Il Nucleo di Valutazione non è quindi in grado di valutare il grado di differenziazione dei premi. Si ricorda che pubblicazione è prescritta dall’art. 20 del D.lgs. 33/2013.</p>	<p>Nel Piano 2018 non sono presenti obiettivi individuali assegnati al Segretario o ai responsabili di settore e pertanto anche la relazione sulla performance è carente rispetto a questo punto. Il Nucleo evidenzia che il Piano deve definire gli obiettivi individuali di performance del Segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali e assimilate che debbono essere rendicontanti nella Relazione (dall’art. 6 e 7 dello SVIMAP).</p> <p>Il Nucleo non può fornire valutazioni in merito al Ciclo 2020, ma relativamente a quanto emerso dall’analisi della Relazione sulla Performance 2018 validata nel 2021 e dall’esame preliminare del Piano 2021, ritiene utile formulare le seguenti indicazioni:</p> <ol style="list-style-type: none">l’assegnazione degli obiettivi individuali deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l’approvazione del Piano della performance 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;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 e rischia di ripercuotersi negativamente, a valle, anche sull’applicazione degli istituti premiali;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>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 performance e alla valutazione del personale. Si suggerisce per il futuro di prevedere indicatori quantitativi in grado di misurare i risultati raggiunti e consentire un raffronto temporale</p> <p>Prescrizione: Il Nucleo di Valutazione, in considerazione delle verifiche effettuata sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, invita l'Ente ad assolvere agli obblighi di pubblicazione previsti dall'Art. 20 (<i>Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale</i>) del D.lgs. 33/2013.</p>
Processo di attuazione del ciclo della Performance	
<p>Il Piano 2020 non risulta pubblicato, mentre nel 2021 l'Ente si adoperato per l'adozione e pubblicazione del Piano e pervenire ad una normalizzazione del ciclo della Performance nonostante le difficoltà di contesto, ulteriormente aggravate dall'emergenza pandemica.</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 settore), nel 2021 è stato chiuso il ciclo valutativo 2018. Attualmente l'Amministrazione sta elaborando la Relazione sulla Performance 2019, per la quale questo organismo riconferma la propria disponibilità a fornire un supporto metodologico.</p>	<p>Sono sicuramente da apprezzare gli sforzi dell'ente per pervenire ad una normalizzazione del <i>ciclo della Performance</i>, (nel 2021 ha chiuso il <i>Ciclo</i> 2018 e si sta adoperando per approvare la Relazione sulla Performance 2019), si suggerisce per il 2022, anche alla luce delle recenti riforme (art. 6 D.L. 80/2021 PIAO, Piano integrato di attività e di organizzazione), di non interrompere il processo intrapreso e di adottare comunque tempestivamente, indipendentemente dal PIAO, un atto contenente gli obiettivi di performance che consenta di misurare e poi successivamente valutare la performance a livello di ente, di singole unità organizzative e a livello individuale, al fine di evitare che il differimento travolga la legittimità del ciclo valutativo.</p> <p>Permane un forte ritardo nell'approvazione delle Relazioni sulla <i>performance</i>; a tal fine si rileva 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.</p> <p>Inoltre, si sottolinea la necessità di rendere tempestiva la pubblicazione dei documenti concernenti il ciclo della performance.</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>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.</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>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>
<p>2. Contabilità Analitica</p>	
<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 performance 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 performance, 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, non necessariamente, in considerazione delle dimensioni dell'ente, nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.</p>
<p>3. Collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio</p>	
<p>Dall'esame della relazione 2018 non risulta pienamente un coordinamento tra il processo di programmazione finanziaria e il ciclo della performance.</p>	<p>Probabilmente, l'amministrazione ha ritenuto di considerare una reciproca integrazione tra i diversi strumenti di programmazione. Risulta, tuttavia, non corretto che gli obiettivi di performance non siano accompagnati, a consuntivo, dal livello di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il perseguimento degli obiettivi. L'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio è prescritta da diverse disposizioni del d.lgs. 150/2009. L'Ente ha introdotto dei correttivi nel Piano della Performance 2021, che devono essere rafforzati e consolidati.</p>
<p>Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione</p>	
<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 20.06.2021 l'organismo di valutazione ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 30.6.2020 come richiesto dalla deliberazione ANAC n. 294/2021. Nella griglia allegata all'attestazione l'organismo ha segnalato alcune criticità che devono essere affrontate dall'ente in un processo di graduale adeguamento. L'attestazione risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente.</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</p>



	<p>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> <p>La sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente non è pienamente conforme alle disposizioni normative vigenti.</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".</p> <p>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 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;	<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> <ol style="list-style-type: none">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



- si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle).

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.

potrebbe pensare al Responsabile della trasparenza, ecc.);

- b. si proceda, in sede di coordinamento e gestionale, magari in ambito collegiale in sede di conferenza dei responsabili di settore, all'opportuna attuazione delle indicazioni di indirizzo.

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:

- 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.

Infine, sarebbe positivo se la Relazione sulla *performance* restituisse dati certi circa il livello di attuazione, a livello di ciascun settore, di tali tipologie di disposizioni rilevanti ai fini della valutazione individuale.

Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Dalle informazioni in possesso del Nucleo l'Amministrazione non ha approvato la Relazione sulla Performance 2019. Ciò costituisce un'importante criticità su cui l'Ente deve intervenire.

Il NdV sottolinea gli sforzi dell'Ente nel riportare ad un normale funzionamento il ciclo della *Performance* (approvata la *Relazione* 2018 e in corso di approvazione quella relativa al 2019), tuttavia affinché quanto fatto non venga vanificato 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 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 non ha trasmesso la relazione sui controlli di regolarità amministrativa e contabile e la stessa non è pubblicata sul portale nella sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" di Amministrazione trasparente.	Si tratta di una significativa criticità per la quale occorre attivarsi per il superamento. È, inoltre, opportuno prevedere, oltre ai controlli successivi a campione, interventi collaborativi preventivi finalizzati ad intercettare tempestivamente criticità essenziali dei provvedimenti amministrativi e prevenire/limitare possibili contenziosi. Si prende positivamente atto di quanto comunicato informalmente dalla Segretaria comunale, circa la imminente chiusura dei controlli successivi a campione che questo organismo si riserva di esaminare.
Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	
Nel Piano della performance 2021 sono presenti per la prima volta obiettivi di performance riconducibili all'ambito delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere (asili nido, centri anti-violenza). Di ciò il NdV prende positivamente atto.	L'art. 8 del del DLgs. 159/2009 stabilisce che uno degli ambiti di misurazione degli obiettivi di Performance sia la promozione delle pari opportunità.
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	
Si richiamano le importanti novità introdotte dal d.lgs. 74/2017 che ha modificato/integrato alcune norme del d.lgs. 150/2009: <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, "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". 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.	Si suggerisce per il futuro di attivare meccanismi di captazione del giudizio dei cittadini, espressamente previsto dal DLgs. 150/2009. Inoltre, il 28.11.2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti" nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della performance, 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. 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 performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance.



- Il nuovo art.19-bis, comma 1, prevede che *“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”*; 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).

Su questi specifici aspetti è opportuno che l’Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.

4 Sintesi di alcune criticità

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

Con riferimento a quanto emerso dall’analisi della Relazione *performance 2018* e del *Piano 2021* non potendo valutare il Ciclo 2020:

- si ritiene che gli indicatori utilizzati per misurare gli obiettivi strategici ed operativi debbano avere come fonte di rilevazione sistemi informativi e informatici interni;
- è opportuno prevedere la misurazione economica di tipo analitico in grado di supportare la costruzione di indicatori di efficienza dei servizi e dei processi presidiati;
- gli obiettivi strategici ed operativi necessitano di collegamenti certi con il sistema di programmazione finanziaria e di bilancio (DUP e PEG);
- la Relazione 2018 denota un livello carente di attuazione degli obiettivi, l’assenza di presidi di misurazione adeguati e comunque denota una difficoltà dell’organizzazione ad affrontare sfide impegnative e rilevanti dal punto di vista della performance individuale. Occorre proseguire nel percorso, intrapreso nel 2021, di definizione di obiettivi che siano in grado di esprimere la condizione di miglioramento (“tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi”) tenendo conto del contesto organizzativo, finanziario e ambientale in cui l’ente si trova ad operare

Con riferimento all’attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l’attenzione sull’importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- 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 20.06.2021, 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 Azioni di miglioramento

Di seguito vengono indicate alcune possibili azioni di miglioramento, già proposte lo scorso anno e tutt'ora valide, per alcune delle quali sono state già avviate idonee iniziative che devono essere rafforzate e consolidate, con la necessaria gradualità e tenendo conto delle condizioni di contesto organizzativo e finanziario in cui versa l'Ente:

- è necessario prevedere l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della performance;
- sarebbe opportuno porre un'attenzione maggiore agli indicatori dello stato di salute finanziaria dell'Ente con riferimento al piano degli indicatori di bilancio e alle seguenti dimensioni: equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento;
- è opportuna l'attivazione di specifiche iniziative per diffondere agli *stakeholder* interni ed esterni i contenuti sia del Piano della *performance* che della relazione (peraltro espressamente previsti dall'art. 10, comma 6, del DLgs. 33/2013);
- è necessario prevedere la pubblicazione di un autonomo rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance come peraltro previsto dall'art. 10, comma 4, del DLgs. 33/2013;
- è opportuno che vengano definiti criteri uniformi per la verifica e la valutazione degli adempimenti dai quali specifiche previsioni di legge fanno discendere la rilevanza ai fini della *performance* individuale;
- 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, elemento diventato ormai imprescindibile anche alla luce della recente introduzione del **Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)**;
- **è opportuno proseguire nel percorso avviato nel 2021**, con l'assegnazione di obiettivi non ancorati al mero adempimento ma in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività. 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;
- occorre attivare i meccanismi di correlazione, previsti dall'art. 6, comma 2, del DLgs. 165/2001, ulteriormente ribaditi dall'art. 6 del D.L. 80/2021 che ha introdotto il PIAO, il quale introduce alcuni importanti principi che le amministrazioni sono tenute a considerare nell'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale: l'ottimale impiego delle risorse pubbliche e l'ottimale distribuzione delle risorse umane. Si tratta di principi la cui applicazione deve, tra l'altro, essere funzionale al perseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa, nonché all'efficienza, all'economicità e alla qualità dei servizi al cittadino. Si tratta di definire un legame inscindibile tra il ciclo della *performance* e il piano dei fabbisogni di personale che costituisce un atto programmatico conseguente e funzionale agli obiettivi di *performance*. È la stessa norma, infatti, a stabilire che il PTFP deve essere adottato "in coerenza con la pianificazione pluriennale della attività e della performance" per cui è sancito non solo l'aspetto formale (già disciplinato dall'art. 10, comma 5, del DLgs. 150/2009 secondo il quale l'amministrazione non può procedere ad assunzione di personale nel caso di mancata adozione del piano della *performance*) ma un aspetto di maggiore pregnanza e significatività: la pianificazione dei fabbisogni deve essere fatta per perseguire gli obiettivi che sono contemplati nel piano della *performance* che, in base alle linee guida del DFP, sono principalmente obiettivi di *performance* organizzativa e in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e, quindi, con il complesso degli strumenti programmatici che caratterizzano i diversi comparti dell'amministrazione. Per perseguire le anzidette finalità occorre tenere conto delle linee di indirizzo



recentemente adottate, secondo la previsione dell'art. 6-ter del DLgs.165/2001, con atto di natura non regolamentare, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

- occorre attivare i necessari presidi di misurazione degli obiettivi evitando che a consuntivo la stessa debba basarsi sulla mera dichiarazione delle strutture interessate; la mera dichiarazione dei risultati non deve più essere consentita.
- 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 DLgs.150/2009); l'efficienza nell'impiego delle risorse, peraltro, richiede un'analisi di tipo economico e, nell'ambito di questa, l'adozione di un sistema di contabilità analitica. Allo stato attuale, come rilevato in altra parte del presente documento, gli eventuali indicatori di efficienza, utilizzati nell'ambito della misurazione degli obiettivi operativi, sono assolutamente sganciati da un sistema che garantisca la stabilità e la continuità delle rilevazioni, con effetti dirimpenti sulla credibilità dei misuratori e su uno degli ambiti fondamentali della *performance* organizzativa;
- analoga attivazione dei presidi informatici di misurazione deve riguardare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza che incidono sulla performance organizzativa delle strutture.
- sarebbe opportuno che sia il piano che la relazione sulla *performance*, definitivamente approvati, vengano rielaborati, da un punto di vista grafico ed espositivo, secondo forme e tecniche di comunicazione adatte per la comprensibilità da parte delle diverse tipologie di portatori di interessi (cittadini e associazioni, imprese, Corte dei conti);

Infine il Nucleo di Valutazione segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico vengano effettuate annualmente, anche al fine di consentire alle strutture preposte la elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere⁽²⁾. La continuità di tali indagini consentirebbe di effettuare anche confronti temporali. Il Nucleo di Valutazione non esiterà a sensibilizzare le strutture

² Per strutture preposte ci si riferisce al Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, titolare di compiti propositivi e di verifica.