



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

Comune di Strongoli

(Provincia di Crotone)

26 agosto 2022

*Nucleo di valutazione
Dott. Angelo Maria Savazzi*



Premessa

1. La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché dall'art. 26, comma 1, lettera a), del Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della *performance* e del sistema premiale, approvato con Deliberazione della Commissione straordinaria 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 2021 e tiene conto degli eventi che si sono verificati nel corso del 2022.



Sommario

1	Finalità	4
2	Attività svolta	4
3	Aspetti esaminati	5
4	Verso il PIAO 2023	14
5	Criticità e 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 della misurazione e valutazione della *performance* e del sistema premiale, approvato con Deliberazione della Commissione straordinaria 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. Piano della *performance* 2021 approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 79 del 17.06.2021;
 - b. Relazione sulla *Performance* 2018 approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 15.01.2021 e validata dal Nucleo il 27.01.2021;
 - c. Relazione sulla *Performance* 2019 approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 12.04.2022 e validata dal Nucleo il 24.05.2022;
 - d. attestazione degli obblighi di Trasparenza 2021 e 2022;
- 4) elaborazione della relazione finale.

Si fa presente che l'attestazione degli obblighi di trasparenza relativi al 2021 (così come la Relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2021) non risulta pubblicato in Amministrazione Trasparente sebbene sia stato trasmesso al NdV.

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

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.



Per la elaborazione della presente relazione sono stati considerati anche gli eventi intervenuti nel corso del 2022 ed utili ai fini di un corretto inquadramento dell'evoluzione del ciclo di gestione della *performance*.

3 Aspetti esaminati

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

Si fa riferimento alle criticità emerse in seguito all'esame del Piano della *performance* 2021, 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	
Il Piano 2021 è stato approvato con Deliberazione n. 79 del 17.06.2021. Il piano 2022 non è pubblicato in Amministrazione Trasparente. Con nota del 29.01.2022 il Nucleo sollecitava la predisposizione tempestiva del Piano e invitava l'ente a procedere al regolare avvio del ciclo 2022.	Il Nucleo di Valutazione apprezza lo sforzo che l'Ente ha fatto nel 2021 (riconfermato anche nel 2022) 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 <i>performance</i> in una prospettiva di utilizzo della leva incentivante capace di generare risultati utili per la comunità amministrata. La mancata pubblicazione, in Amministrazione trasparente del Piano nel 2022 rappresenta una criticità considerevole che diventerebbe esiziale se ciò dipendesse dalla mancata approvazione. L'art. 10, comma 5 D.lgs 150/2009 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 primatività 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>. 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"</i>

	Comune di Strongoli Nucleo di Valutazione
	<i>territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa."</i> Il Nucleo, in questa sede, invita l'Amministrazione a procedere con la pubblicazione in Amministrazione trasparente del Piano 2022, mettendo in sicurezza la programmazione indipendentemente dalle nuove disposizioni sul PIAO introdotto dall'art. 6 del DL 80/2021.
Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance	
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. In particolare, l'elaborazione dei Piani della performance per gli anni 2021 e 2022 ha rispettato le previsioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance.	Il Nucleo ha fornito opportune indicazioni operative per una piena e corretta applicazione della disciplina vigente e nel corso del 2021 e 2022 ha supportato l'Ente per una piena applicazione della stessa. Inoltre, il NdV ha prestato la necessaria collaborazione ai fini della chiusura dei cicli valutativi 2018 e 2019.
Modalità di misurazione della performance generale di Ente	
Nel Piano della <i>Performance</i> 2021 sono presenti Obiettivi Strategici misurati attraverso indicatori di impatto. Coerentemente con quanto previsto dal Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione la <i>performance</i> 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, ed è espressa in una scala di valori tra 0 e 100. Il piano 2022 non è pubblicato in Amministrazione Trasparente.	Si suggerisce, per il futuro, di prevedere pochi, ma significativi, indicatori di impatto (anche eventualmente di tipo qualitativo) in modo da caratterizzare meglio la <i>performance</i> generale di Ente e valutare il miglioramento che l'azione amministrativa produce sulla collettività e di confrontare i dati nel tempo. Il piano 2022 non è pubblicato in Amministrazione Trasparente e, pertanto, il Nucleo non può esprimersi nel merito. 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.
Performance Organizzativa	
La misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa viene effettuata attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati, secondo quanto previsto dall'art. 9 del Regolamento. Nel Piano 2021, così come nel 2022 (non ancora pubblicato), per ciascuna unità organizzativa (complessivamente 4) sono stati identificati gli indicatori di <i>performance</i> organizzativa. Sono stati individuati, inoltre, sia nel 2021 che nel 2022, obiettivi di carattere trasversale, legati al miglioramento della Trasparenza e all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.	Si raccomanda di non interrompere il processo di miglioramento intrapreso e di continuare nella definizione di obiettivi di performance che abbiano un corredo informativo adeguato, in grado di far comprendere la ragione della scelta degli stessi e dei relativi indicatori. Da apprezzare la presenza di obiettivi trasversali a tutte le unità organizzative relativi all'adozione di misure legate all'anticorruzione e alla trasparenza sia nel 2021 che nel 2022. Sarebbe, inoltre, opportuno, accompagnare il Piano della performance con report di sintesi in grado di fornire una lettura sintetica e immediata, anche con il ricorso ad una esposizione di tipo grafico; tale



L'Ente ha definito gli obiettivi di *performance* utilizzando lo schema previsto dal Regolamento. Tale schema prevede un corredo informativo con il quale si dà conto delle ragioni della scelta degli obiettivi e degli indicatori con riferimento ai requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs.150/2009; il rispetto di questi ultimi rappresenta una condizione necessaria affinché gli obiettivi possano essere considerati di *performance*. Sotto questo profilo il Nucleo di Valutazione evidenzia lo sforzo compiuto dall'Ente di riportare il ciclo di gestione della *performance* in una condizione di normale e ordinario funzionamento.

circostanza permetterebbe una rappresentazione dei contenuti del Piano chiaramente intellegibili anche agli interlocutori esterni dell'Ente. Tale rappresentazione appare ancor più necessaria in ottica di PIAO.

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

- a) il Piano della *performance* 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. 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 DLgs. 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 nuovo regolamento di disciplina della *performance* e della premialità, approvato con deliberazione n. 30 del 22.4.2020;
- 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 previsto il monitoraggio infra-annuale del Piano, a seguito del quale è consentito avviare idonee azioni correttive;
- g) gli obiettivi, indicatori e target 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

	Comune di Strongoli Nucleo di Valutazione
	<i>“tendenziale miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi”.</i> Si tratta di suggerimenti che divengono ancora più stringenti per il 2023, in ottica di prima adozione del PIAO. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione presuppone una coerenza sostanziale tra le varie sezioni, che dovranno riuscire a rappresentare, in maniera chiara e sintetica, i contenuti che prima erano propri di differenti strumenti di programmazione.
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 legato alle dimensioni organizzative dell'Ente e alla programmazione minimale.	Si segnala che 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, fermo restando che le azioni di monitoraggio potrebbero, nel contesto del Comune di Strongoli, non essere strettamente necessarie.
Performance individuale	
Per quanto concerne la <i>Performance</i> individuale si evidenzia che gli obiettivi individuali dei responsabili dei Settori sono presenti nei Piani 2021 e 2022 (quest'ultimo non ancora pubblicato). Gli obiettivi non hanno target intermedi. Questo Organismo ha avuto modo di sollecitare i responsabili di Servizio ad effettuare l'assegnazione degli obiettivi individuali (nota del 29.1.2022 trasmessa tramite posta elettronica); l'organismo ha dato la disponibilità a fornire, su richiesta, indicazioni metodologiche per l'assegnazione degli obiettivi ed a rispondere ad eventuali quesiti o a partecipare ad eventuali incontri. Nel corso del 2021 è stato chiuso il Ciclo della <i>Performance</i> 2018 e il NdV ha potuto così procedere alle valutazioni individuali. Per quanto concerne la <i>Performance</i> individuale si evidenzia che rispetto al 2022 il Nucleo non è in grado di pronunciarsi. Nel corso del 2022 è stata approvata la Relazione sulla <i>performance</i> 2019 (che non risulta ancora pubblicata in Amministrazione trasparente) per cui si è	In sintesi, è opportuno formulare le seguenti indicazioni - l'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l'approvazione del Piano della <i>performance</i> che deve avvenire entro il 31 gennaio, come previsto dall'art. 6 del regolamento di disciplina della <i>performance</i> e della premialità; ciò rappresenta una condizione di ordinario funzionamento del ciclo valutativo verso la quale è opportuno pervenire in tempi rapidi; - 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; - è opportuno prevedere momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi durante i quali valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi,



proceduto ai colloqui individuali e alla chiusura del relativo ciclo valutativo. 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.	volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione del personale. L'organismo auspica interventi orientati a favorire l'uniformità del processo, una stabile azione di supporto ai titolari del potere valutativo, la necessaria identificazione dei compiti e delle responsabilità dei settori preposti al ciclo di gestione della <i>performance</i> e alla valutazione del personale. Si suggerisce per il futuro di prevedere indicatori quantitativi in grado di misurare i risultati raggiunti e consentire un raffronto temporale 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.
Processo di attuazione del ciclo della Performance	
Il Piano 2021 è stato approvato e pubblicato nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente ma non è disponibile in un formato aperto, mentre il Piano 2022 risulta approvato ma non pubblicato. 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), rimangono ancora pendenti i cicli valutativi 2020 e 2021. Nell'ultimo biennio, infatti, sono state approvate le Relazioni della <i>Performance</i> per gli anni 2018 e 2019.	Da apprezzare il percorso di normalizzazione del ciclo di gestione della <i>performance</i> che l'ente ha avviato. Permane un ritardo accettabile nell'approvazione dei Piani mentre il ritardo nella chiusura dei cicli 2020 e 2021 incide sulla possibilità di attivare idonee iniziative di miglioramento e rischia di vanificare gli effetti positivi degli istituti di natura incentivante. Si invita l'Amministrazione ad approvare quanto prima la relazione sulla <i>performance</i> 2020, chiudendo in tal modo il ciclo valutativo ancora ad oggi pendente. Analogamente per il ciclo 2021. Il Nucleo sottolinea, inoltre, la necessità di rendere tempestiva la pubblicazione dei documenti concernenti il ciclo della <i>performance</i> e invita l'amministrazione ad attivarsi in tal senso.
Infrastrutture di supporto:	
1. Sistemi informatici	
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. 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.	Il Nucleo di Valutazione suggerisce di valutare l'utilizzo di un sistema informatico, adeguato alla organizzazione e alla dimensione dell'Ente, in modo da consentire una tracciabilità certa di tutto il processo e degli esiti delle valutazioni. La tracciabilità del processo è, peraltro, funzionale a semplificare il riutilizzo degli esiti delle valutazioni per le diversità cui sono connesse: conferimento di incarichi di responsabilità, progressioni economiche e progressioni di carriera.
2. Contabilità Analitica	
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	Questo organismo sottolinea la necessità di prevedere indicatori per la misurazione dell'efficienza, non necessariamente, in considerazione delle dimensioni dell'ente,



strutture e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni. Si prende atto che in assenza di un sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle <i>performance</i> i dati riportati nel Piano e nella Relazione sulla <i>performance</i> sono elaborati manualmente; si evidenzia che sarebbe auspicabile per il futuro l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi strategici ed operativi prevedendo uno scambio informativo automatizzato. Ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della <i>performance</i>, anche per garantire un maggiore grado di certezza, affidabilità e trasparenza dei dati.	nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.
3. Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio	
Dall'esame del Piano 2021 e della Relazione 2019 non risulta un pieno coordinamento tra il processo di programmazione finanziaria e il ciclo della <i>performance</i>.	Si apprezza che l'Ente abbia recepito alcune indicazioni fornite dal Nucleo introducendo dei correttivi nel Piano della <i>Performance</i> 2021, che tuttavia devono essere rafforzati e consolidati nel tempo. Risulta necessario che la rendicontazione degli obiettivi di <i>performance</i> vengano integrato con il 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, rafforzata dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 74/2017. L'integrazione dei processi non può, comunque, essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti da un documento all'altro, ma andrebbe intesa come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione/programmazione. Ciò potrà essere oggetto di opportuni approfondimenti da parte del Nucleo per i futuri cicli della <i>performance</i>.
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	
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.	In data 24.06.2022 l'organismo di valutazione ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 31.05.2022 come richiesto dalla deliberazione ANAC n. 201/2022. Nella griglia allegata all'attestazione l'organismo ha segnalato alcune criticità che devono essere affrontate dall'ente in un processo di graduale adeguamento. L'attestazione risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente. Si ricorda che il superamento delle criticità rilevate sarà oggetto di verifica di questo NdV nel mese di ottobre come previsto dalla Deliberazione ANAC n. 201/2022.



	È opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di dare importanza, oltre che all'adempimento formale delle previsioni normative di pubblicazione, alla reale possibilità di favorire il controllo sociale della P.A. e del suo operato, attraverso una migliore fruibilità del portale per categorie di utenti e/o categorie omogenee di attività e attraverso la previsione di una analisi e valutazione specifica sull'effettiva utilizzazione dei dati da parte degli utenti. 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. Si sottolinea, come già evidenziato in altra sede, che la sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente non è pienamente conforme alle disposizioni normative vigenti: occorre intervenire senza indugio sia sulla struttura della sezione che sui contenuti, che spesso o non vengono pubblicati o sono pubblicati in sottosezioni diverse da quelle normativamente previste.
Definizione e gestione degli standard di qualità	
L'Ente non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza e non ha pubblicato sul proprio sito internet la <i>"Carta dei Servizi"</i>. Non risulta che siano state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i>.	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 <i>"pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"</i>; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, <i>"ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili"</i>. 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.
Prescrizioni normative rilevanti	
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. 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	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.



disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale. 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: - definisca i criteri generali della rilevanza degli inadempimenti; - si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle). 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.	Nello specifico, si potrebbe ipotizzare che: a. vengano adottati atti con i quali gli organi di indirizzo politico-amministrativo individuino gli inadempimenti o i comportamenti difformi dalle specifiche prescrizioni di legge, a valere uniformemente per tutto il personale responsabile di settore per il restante personale, individuando altresì gli uffici deputati a captare gli inadempimenti in relazione alle singole specifiche ipotesi (ad es.: in materia di trasparenza si potrebbe pensare al Responsabile della trasparenza, ecc.); 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 <i>performance</i> restituisse dati certi circa il livello di attuazione, a livello di ciascun settore, di tali tipologie di disposizioni rilevanti ai fini della valutazione individuale.
Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	
Dalle informazioni in possesso del Nucleo l'Amministrazione non risultano ancora chiusi i cicli valutativi 2020 e 2021. Ciò costituisce un'importante criticità su cui l'Ente deve intervenire e che impedisce l'erogazione degli istituti premiali al personale del comparto, oltre ad impedire l'attivazione di quelle	Il NdV sottolinea gli sforzi sostenuti dall'Ente nel corso del 2021 per riportare ad un normale funzionamento il ciclo della <i>Performance</i> (è stata approvata la <i>Relazione</i> 2018 e, nel 2022, anche quella relativa al 2019), tuttavia affinché quanto fatto non venga vanificato si sottolinea, che l'utilizzo dei risultati della

	Comune di Strongoli Nucleo di Valutazione
iniziative di miglioramento che solo un corretto e tempestivo sviluppo di tutte le fasi del ciclo valutativo consentirebbe.	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	
Si fa presente che l'ente non ha riscontrato alla richiesta del Nucleo di trasmettere 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 esiziali dei provvedimenti amministrativi e prevenire/limitare possibili contenziosi. Si sottolinea che analoga criticità era stata segnalata nella precedente relazione annuale.
Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	
Nel Piano della <i>performance</i> 2021 sono presenti per la prima volta obiettivi di <i>performance</i> 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. 150/2009 stabilisce che uno degli ambiti di misurazione degli obiettivi di <i>Performance</i> sia la promozione delle pari opportunità. Si raccomanda per il futuro di proseguire in questa direzione.
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: l'art. 7 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione è esercitata, oltre che dagli OIV e dai dirigenti, <i>"dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis"</i>. La modifica apportata	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 <i>"Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti"</i> nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della <i>performance</i>, in attuazione dei suddetti articoli. Le linee Guida sono improntate sul principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi.



all'art. 7 dà rilievo all'intervento dei cittadini o di altri utenti finali quale attori del sistema di misurazione e valutazione per cui diventa imprescindibile attivare i necessari presidi organizzativi, informativi e informatici in grado di captare il grado di soddisfazione nel momento in cui l'interazione con le strutture amministrative dell'Ente si realizza.

- Il nuovo art.19-bis, comma 1, prevede che *"I 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).

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

4 Verso il PIAO 2023

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

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

Per il futuro ciclo programmatico si suggerisce di:

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



rappresentare il filo conduttore delle azioni gestionali e individuali, che concorrono alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

5 Criticità e azioni di miglioramento

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

Con riferimento al Piano della *performance*:

- il Piano della performance 2022 deve essere pubblicato in Amministrazione trasparente e occorre, in generale, attivare meccanismi virtuosi per la pubblicazione tempestiva dei documenti rilevanti in AT;
- il Piano della *performance* deve essere completato con una tavola sinottica Obiettivi/indicatori/ambiti, relativamente agli obiettivi di *performance* organizzativa/settore, 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;
- gli obiettivi strategici ed operativi devono avere collegamenti certi con la programmazione finanziaria e di bilancio (DUP e PEG);
- si ritiene che sia necessario utilizzare indicatori per misurare gli obiettivi strategici ed operativi e che essi debbano avere indicatori, target, valori iniziali e una chiara fonte di rilevazione anche i sistemi informativi 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;

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- **si richiama l'attenzione sulla necessità di intervenire per la riprogettazione della sezione Amministrazione trasparente che attualmente presenta serie criticità, sia per quanto riguarda la struttura, non aderente alle prescrizioni normative (D.Lgs. 33/2013) e sia perché molti documenti sono pubblicati in sezioni diverse da quelle normativamente previste o addirittura non risultano pubblicati;**
- si fa presente che, in data 24.06.2022, il Nucleo di Valutazione ha proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza, e che le criticità riscontrate devono essere affrontate, con la necessaria tempestività, dagli organi interni preposti.

Di seguito vengono indicate alcune possibili azioni di miglioramento, la cui attivazione dovrà avvenire con la necessaria gradualità e tenendo conto delle condizioni di contesto organizzativo e finanziario in cui versa l'Ente:

- 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 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;
- **è opportuno proseguire nel percorso avviato nel 2021**, con l'assegnazione di obiettivi non ancorati al mero adempimento ma siano in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività. La caratteristica precipua degli obiettivi di *Performance* deve essere quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di riferimento, per cui è assolutamente imprescindibile rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target, le sole che possono aiutare a comprendere il contesto dal quale gli obiettivi muovono e i risultati finali che si intendono perseguire.



- il supporto alla misurazione degli obiettivi di *Performance* organizzativa non può più essere avulso dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare la "efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della *Performance* organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del d.lgs. 150/2009, disposizione confermata dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012); 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 dirompenti sulla credibilità dei misuratori e su uno degli ambiti fondamentali della *Performance* organizzativa;
- 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 d.lgs. 33/2013;
- occorre attivare i meccanismi di correlazione, introdotti dal novellato art. 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001, 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 d.lgs. 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 d.lgs. 165/2001, con atto di natura non regolamentare, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- 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 d.lgs. 33/2013);
- occorre attivare i necessari presidi di misurazione degli obiettivi evitando che a consuntivo la stessa debba basarsi sulla mera dichiarazione delle strutture interessate;
- si suggerisce di valutare l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della *Performance*;
- 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, enti locali, 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 competenti all'avvio di tali indagini, con il supporto delle metodologie attualmente disponibili.

L'amministrazione deve avviare un'azione decisa per il superamento delle criticità evidenziate nella presente relazione e il Nucleo di Valutazione fornirà il proprio supporto metodologico per i processi rispetto ai quali svolge l'azione di presidio (valutazione, trasparenza controlli interni).

La presente Relazione viene trasmessa al Sindaco e al Segretario comunale e deve essere immediatamente pubblicata in *Amministrazione trasparente*, sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sottosezione di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

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.