



**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018**
-Comune di Strongoli-

Relazione finale

(approvata il 27 Gennaio 2021)



Sommario

1	Premessa	3
2	Ambito, principi e parametri del processo di validazione	4
2.1	Principi	4
2.2	Parametri	5
3	Fasi del processo di validazione.....	6
4	Esiti del processo di validazione	6
4.1	Considerazioni generali	6
4.2	Esiti del processo di validazione	7
4.3	Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro	8
5	Osservazioni e adempimenti finali	10
6	Allegato 1 – Griglia di validazione.....	12



1 Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della relazione sulla *performance* 2018, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

A seguito dell'approvazione della relazione da parte della Giunta comunale con deliberazione n. 7 del 15.01.2021, trasmessa al NdV con PEC del 26.01.2021, il processo di validazione è stato immediatamente avviato.

In materia intervengono il DLgs. 150/2009 (art 10, comma 1, lettera b e art. 14, comma 4, lettera c) e il regolamento di disciplina della *performance* e della premialità, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 18.01.2012.

Dal punto di vista applicativo (ossia in ordine ai criteri non normativi), il Dipartimento della Funzione pubblica, cui, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del DL. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, sono state assegnate le competenze in materia di performance, ha adottato le linee guida n. 3 del 29.11.2018 in materia di redazione e valutazione della Relazione sulla performance¹. In argomento, questo organismo ritiene di adeguarsi alle indicazioni metodologiche contenute nelle citate linee guida, in quanto contenenti utili elementi in via di principio, nei limiti della compatibilità con l'assetto normativo ed organizzativo dell'ente e con le scelte operate dall'Amministrazione nell'ambito dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento vigente.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte del NdV costituisce per il 2018:

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

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

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



2 Ambito, principi e parametri del processo di validazione

1. Il NdV esamina la relazione sulla *performance* intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, ne rileva gli eventuali scostamenti, oltre al bilancio di genere realizzato e – all’esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione.
2. Nel validare la relazione sulla *performance* il NdV tiene conto delle indicazioni fornite all’ente nell’ambito delle azioni di presidio del sistema, laddove tali indicazioni abbiano carattere inderogabile ed il loro recepimento, nel medesimo ciclo osservato, risulti ragionevolmente possibile.
3. Vengono comunque considerati i suggerimenti del NdV con riferimento ai cicli precedenti, nei diversi momenti in cui l’attività di “*verifica della correttezza dei processi di misurazione*” (e, più in generale, l’attività di presidio del ciclo di gestione della *performance*) ha avuto modo di esplicarsi, qualora risulti dalla documentazione agli atti (Relazione annuale e precedenti validazioni).
4. Da ultimo, il NdV ritiene opportuno puntualizzare le specifiche competenze delle strutture preposte al processo di predisposizione, approvazione e validazione della relazione:
 - I. le articolazioni organizzative dell’Ente provvedono alla rendicontazione degli obiettivi previsti dal corrispondente Piano della performance con il coordinamento del Segretario comunale;
 - II. le medesime articolazioni attestano, con la rendicontazione, per quanto di rispettiva competenza, i seguenti aspetti:
 - a. conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della *performance* e della sua rimodulazione;
 - b. correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
 - c. corretta applicazione ai vari *report* dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
 - d. correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturiti dai calcoli di cui sopra;
 - III. l’amministrazione trasmette all’organismo la relazione approvata dalla Giunta;
 - IV. il NdV procede all’espressione del giudizio di sua competenza.

2.1 Principi

1. La validazione è l’atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla *performance*; essa concentra l’attenzione sul momento di rendicontazione dei risultati raggiunti con riferimento a quanto previsto nel Piano della *performance*.
2. Il NdV, nell’ambito del processo di validazione, utilizzerà i seguenti principi, specificando quanto previsto dalle linee guida del DFP come di seguito specificato:
 - a. **trasparenza e attendibilità** → i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture devono avere una chiara corrispondenza con i dati di dettaglio;
 - b. **ragionevolezza** → la relazione deve fornire, in modo sintetico ed efficace, la ragioni delle scelte metodologiche adottate per pervenire alla predisposizione del documento, anche quanto tali scelte siano suscettibili di dar luogo ad elementi di criticità;
 - c. **completezza e tracciabilità** → la relazione sulla *performance* deve essere coerente con quanto previsto dal Piano della *performance*;
 - d. **verificabilità** → deve essere possibile reperire con adeguata facilità le fonti informative utilizzate in modo che sia chiara la responsabilità dell’origine dei dati di misurazione e la loro stabilità (nel senso della riproducibilità e certezza); anche in questo caso, il NdV precisa di esaminare tali dati, riservandosi di verificare, anche a campione, l’effettiva stabilità, nel senso sopra indicato, delle fonti utilizzate.



2.2 Parametri

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



validazione della relazione stessa, atteso che, in difetto, si avrebbe l'effetto di esaminare un atto di rendicontazione rispetto ad un ciclo che non può essere rendicontato in quanto non legittimamente avviato. Per tali motivi, il NdV ha fatto precedere l'istruttoria in senso stretto, propedeutica alla validazione della relazione, da una fase preliminare di ammissibilità della stessa, e non ha riscontrato vizi connotati da radicalità ed irrimediabilità.

3 Fasi del processo di validazione

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

- 1) Esame della Relazione sulla *performance* per l'anno 2018, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 15.01.2021, trasmessa nella versione finale con PEC del 26.01.2021 del responsabile dell'Area Amministrativa;
- 2) esame del Piano della *performance* 2018-2020 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 14 del 28.06.2018;
- 3) valutazione della relazione di cui sopra rispetto ai parametri fissati dalle linee guida del DFP, sopra menzionata, i cui esiti sono condensati nella presente relazione;
- 4) formulazione di un giudizio finale.

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

Da quanto sopra esposto e in considerazione delle previsioni regolamentari, si individua un contenuto *"minimo"* ed inderogabile, che deve essere presente nella relazione sulla *performance*: esso è costituito dall'evidenziazione, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. È peraltro evidente che, data la funzione *"comunicativa"* di questi elementi, essi devono essere adeguatamente comprensibili e completi.

4 Esiti del processo di validazione

4.1 Considerazioni generali

Preliminarmente il Nucleo ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione del Piano della *Performance* 2018.

Va segnalato che il Piano della *performance* 2018 è stato approvato oltre i termini previsti dalla normativa vigente; di tale segnalazione occorre tenere conto nel futuro.

L'esame della relazione e le verifiche a campione sulle percentuali di sintesi consentono di attestare:



- la corrispondenza formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance;
- che i dati e le informazioni contenuti nella relazione sono stati acquisiti con la collaborazione dei responsabili di settore i quali si assumono la responsabilità della correttezza e della riproducibilità dei medesimi;
- la correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
- la corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
- la correttezza formale e sostanziale dei risultati di sintesi scaturenti dai calcoli di cui sopra.

4.2 Esiti del processo di validazione

A seguito dell'esame della relazione e delle verifiche effettuate, il Nucleo **valida** la Relazione sulla performance 2018.

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

	<p>Comune di Strongoli Nucleo di Valutazione</p>
--	--

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

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

Rilievo	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro
La tempistica di approvazione del Piano e della Relazione non è in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.	La mancata approvazione nei termini del Piano della performance depotenzia l'utilizzo del sistema soprattutto ai fini dell'orientamento dell'azione delle strutture e del personale. Peraltro, il ritardo dell'approvazione del bilancio non può esimere l'ente dall'individuare gli obiettivi di performance, salvo ritenere che per l'anno di riferimento non esistano le condizioni per l'attivazione del ciclo della performance e per le erogazioni degli istituti premiali. Ciò, peraltro, è confermato anche dall'art. 5, comma 1-ter, DLgs.150/2009, introdotto dal DLgs. 74/2017. Anche l'approvazione ritardata della relazione 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.
Le condizioni di contesto esterno in cui l'Ente ha operato sono rinvenibili con difficoltà dalla lettura completa del documento.	Per il futuro si suggerisce di sviluppare la sezione a prescindere dalla presenza nel Piano, onde rinvenire le criticità derivanti dal contesto esterno e le iniziative intraprese per il loro superamento.
Sono assenti gli indicatori di impatto/ <i>outcome</i> per gli obiettivi strategici	Con riferimento a gli obiettivi strategici non sono stati previsti indicatori di impatto. Si suggerisce di prevedere pochi, ma significativi, indicatori di impatto (anche eventualmente di tipo qualitativo) in modo da caratterizzare meglio la performance generale di Ente
È presente una descrizione tabellare dell'albero delle performance.	Sarebbe opportuno inserire la rappresentazione grafica dell'albero della performance con la indicazione sintetica dei risultati raggiunti
La relazione sulla performance riporta la rendicontazione degli obiettivi operativi dei responsabili di settore	Nessuno
Nel Piano 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.	L'amministrazione ha operato una commistione tra obiettivi organizzativi e individuali Per il futuro è opportuno che il Piano definisca gli obiettivi individuali di performance distinti da quelli organizzativi.
Mancano informazioni in ordine all'efficienza ed all'economicità.	Si sottolinea l'assoluta necessità di attivare il sistema di contabilità analitica di tipo economico a supporto del ciclo di gestione della performance, per consentire la misurazione dell'efficienza. Ciò potrà avvenire anche attraverso la individuazione di pochi ma significativi indicatori di efficienza che tengano conto della specifica situazione di contesto dell'ente.
La sezione " <i>pari opportunità e bilancio di genere</i> " non è presente	La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 d.lgs. 150/2009 e, quale ambito di misurazione della performance organizzativa dall'art. 8 del medesimo decreto
La sezione sul " <i>benessere organizzativo</i> " è assente	La sezione deve essere prevista previa effettuazione dell'indagine
La sezione " <i>fasi, tempi, Soggetti e responsabilità</i> " è presente ma incompleta	È necessario che la sezione spieghi meglio il processo di verifica cui sono sottoposti i dati esposti e i tempi di elaborazione ed evidenziare altresì eventuali ipotesi di mancata partecipazione al processo da parte di strutture dell'ente.



Rilievo	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro
Manca completamente un sistema di captazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi che hanno una rilevanza esterna	Il Nucleo segnala che trattasi di un ambito di misurazione della performance organizzativa prevista sia dal DLgs. 150/2009, nonché dal vigente regolamento di disciplina della performance e della premialità. L'assenza di tale ambito di misurazione non consente di verificare la percezione esterna del grado di raggiungimento di obiettivi che presentano in diversi casi livelli di eccellenza, che meriterebbero una seria analisi critica.
Collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione	Sono presenti indicatori correlati alla performance generale di Ente mentre e alla performance organizzativa delle singole strutture organizzative. Si tratta di un ambito che deve essere rafforzato.
Presentazione del Piano e della Relazione all'esterno	Devono essere attivate opportune iniziative di presentazione agli <i>stakeholder</i> interni ed esterni (attività, per il vero, mancate anche negli anni precedenti); ciò è espressamente previsto dall'art. 10, comma 6, del DLgs. 33/2013 il quale stabilisce che ogni amministrazione " <i>presenta il Piano...alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza...</i> ".
Non risulta pienamente un coordinamento tra il processo di programmazione finanziaria e il ciclo della performance	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 DLgs. 150/2009.
Comportamenti che le disposizioni di legge considerano rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale	La relazione sulla <i>performance</i> deve riportare per ciascun settore l'esito della verifica dell'adempimento delle prescrizioni che le disposizioni di legge considerano rilevanti ai fini della valutazione della <i>performance</i> individuale.
Standard di qualità e carta dei servizi	L'amministrazione deve attivarsi senza indugio al fine di definire gli standard di qualità e la carta dei servizi; trattasi, infatti, di un contenuto prescritto da diverse disposizioni normative che allo stato risulta ancora non trattato ⁽²⁾ , e sul quale il Nucleo ha, comunque, avuto modo di intervenire in diverse occasioni.

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

- D.lgs. 150/2009:
 - Art. 3, comma 1: "La misurazione e la valutazione della performance sono volte al **miglioramento della qualità dei servizi...**"
 - Art. 3 c. 4: "Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo **criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi**"
 - Art. 8, comma 1: "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
 - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - (...)
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - (...)
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - (...)
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi".
 - Art. 28, comma 1: "(...)Le modalità di definizione, adozione e **pubblicizzazione degli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi**, i criteri di misurazione della **qualità dei servizi**, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità sono stabilite con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle



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

5 Osservazioni e adempimenti finali

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

Il Nucleo, in sede di giudizio complessivo, non può esimersi dal segnalare che gli esiti della misurazione della *performance* organizzativa, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2018, denotano un livello carente di attuazione degli obiettivi, l'assenza di presidi di misurazione adeguati e comunque denota la presenza di difficoltà organizzative. Occorre proseguire nel percorso intrapreso 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.

In generale l'esito delle misurazioni rappresentate dalla Relazione sulla performance deve essere attentamente e correttamente valutato in tutte le sedi in cui si esplica il ciclo della performance: sia, cioè, nella fase di valutazione individuale ma, ancor di più, nella fase di elaborazione dei contenuti del piano della *performance* e di scelta degli obiettivi, che siano effettivamente rappresentativi delle sfide che l'ente è chiamato ad affrontare e che la nuova compagine politico-amministrativa ha condensato nel programma di governo che dovranno essere concretizzate nel Piano 2021; infatti, un sistema di misurazione che sfugga da tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

A tal proposito il Nucleo, nell'ambito dell'azione di presidio del sistema, continuerà a segnalare tali situazioni nelle sedi a ciò deputate qualora i richiami di cui sopra risultino disattesi. Il Nucleo, pertanto, insiste sulla necessità di garantire per il futuro che il processo di elaborazione del Piano della *performance* e delle eventuali rimodulazioni sia accompagnato da verifiche tecniche e metodologiche delle proposte di obiettivi operativi, formulate dalle strutture interne dell'Ente, che consentano di (evidenziare e) differenziare le medesime strutture in base all'effettivo raggiungimento o meno del

amministrazioni pubbliche. Per quanto riguarda i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle regioni e dagli enti locali, si provvede con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche" (per l'art. 74 del medesimo decreto la norma rientra "nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettere l) ed m) della Costituzione"

- D.lgs. 33/2013, art. 32: "1. Le pubbliche amministrazioni e i gestori di pubblici servizi **pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici**"
- Delibere CIVIT emanate in attuazione dell'art. 13 d.lgs. 150/2009
 - Delibera 88/2010 concernente "Linee guida per la definizione degli **standard di qualità**"
 - Delibera 89/2010 concernente "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance" nella quale viene rilevata l'assenza di indicatori di soddisfazione dell'utenza nelle direttive annuali finalizzata all'elaborazione del Piano della performance
 - Delibera 3/2012 concernente "Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la **qualità di servizi pubblici**", paragrafo 3.6.5 ("Indagini sul grado di soddisfazione degli utenti")



livello di eccellenza; eccellenza che andrebbe poi correttamente verificata anche alla luce della percezione degli interlocutori esterni (*“grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi”*).

È opportuno che, in merito alla conclusione del processo di valutazione individuale, gli uffici preposti diano indicazioni in merito alla esigenza che il procedimento valutativo tenga conto degli esiti della misurazione della performance organizzativa, riportati nella relazione sulla performance 2018 (per ciascuna unità organizzativa), in modo da consentire al valutatore di pronunciarsi su tutti i fattori valutativi che incidono sulla performance individuale. Inoltre, i valutatori dovranno considerare nelle valutazioni individuali anche gli aspetti legati alla carenza qualitativa degli obiettivi

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Sindaco, all'Assessore al personale, al Segretario comunale ed al Responsabile dell'Area Economico-finanziaria, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti del Nucleo di valutazione.

Si dispone la trasmissione del documento a tutti i responsabili di Area e la pubblicazione, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente.



6 Allegato 1 - Griglia di validazione

Di seguito la griglia utilizzata dal NdV per la validazione. Il punteggio superiore a 60/100 costituisce condizione per la validazione positiva del processo di validazione. I dettagli dei criteri e dei relativi punteggi sono conservati agli atti dell'OIV.

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 20%)	15,00	2,60	7,80
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	1,80	27,00
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	1,40	21,00
Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)	10,00	1,40	3,60
Dimensione 5 - Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	1,60	8,00
TOTALI	100	8,80	67,40