



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

**Città di Petilia Policastro
Provincia di Crotona**

25 Settembre 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 DLgs. 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 Giunta Comunale n. 129 del 06.12.2018), 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 DLgs. 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* e della trasparenza dell'anno 2021 e tiene conto degli eventi che si sono verificati nel corso del 2022.



Sommario

1	Finalità.....	4
2	Attività svolta dal Nucleo di Valutazione	4
3	Aspetti esaminati	6
4	Criticità e azioni di miglioramento	15
5	Verso il PIAO.....	16
6	Conclusioni.....	16



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 DLgs. 150/2009 nonché delle funzioni individuate dall'art. 26, comma 1, lettera a) del Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 06.12.2018), ed è finalizzata a fornire un quadro di sintesi complessivo con riferimento sia agli aspetti positivi che alle principali criticità.

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

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

2 Attività svolta dal Nucleo di Valutazione

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

- 1) esame preventivo delle indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC e del Dipartimento della Funzione pubblica¹ contenute nei documenti indicati in premessa;
- 2) 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. 37 dell'1.10.2021, pubblicato in Amministrazione trasparente in data 30.12.2021;
 - b. Piano della performance 2022, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 08.03.2022, pubblicato in Amministrazione trasparente in data 25.08.2022;
 - c. Relazione sulla Performance 2019 approvata con deliberazione del Commissario prefettizio n. 4 del 24.05.2021;
 - d. Relazione sulla Performance 2020 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 22.03.2022, pubblicato in Amministrazione trasparente in data 25.08.2022;
 - e. attestazione degli obblighi di Trasparenza 2021 e 2022;
 - f. relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2020 approvata dal NdV in data 29.12.2021;
- 4) esame delle relazioni sui controlli interni relative al 2021, pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente del portale comunale.
- 5) elaborazione della relazione finale.

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.



Tenuto conto della qualità delle informazioni in possesso dell'organismo e della documentazione pervenuta e considerato, peraltro, che la costanza della collaborazione offerta dalle strutture dell'Ente ha consentito al NdV di svolgere le funzioni di presidio del sistema e di acquisire regolarmente le informazioni necessarie, si è ritenuto di non procedere ad audizioni.

Per la elaborazione della presente relazione sono stati considerati anche gli eventi intervenuti nel corso del 2022 ed utili ai fini di un corretto inquadramento dell'evoluzione del ciclo di gestione della performance ed in particolare, la Relazione sulla performance 2020, approvata con Delibera n. 43 del 22.3.2022 (riapprovata con Delibera n. 51 del 28.04.2022) e validata il 12.5.2022, e il Piano della Performance 2022, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 31 del 8.3.2022.



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.

Con l'occasione vengono fornite indicazioni sulle criticità emerse in seguito all'esame del Piano della *performance* 2021-2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 01.10.2021, mentre il Piano della performance 2022, è stato approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 31 del 08.03.2022. L'ente è stato commissariato nel corso del mese di Aprile 2021 e ciò ha determinato riflessi sull'azione amministrativa.

Nell'analisi dell'azione dell'Ente si tiene conto anche delle indicazioni fornite dall'organismo di valutazione in sede di analogo relazione di annuale per l'anno 2020, approvata dall'Organismo nella seduta del 29.12.2021 e delle indicazioni emerse in fase di validazione della relazione sulla Performance per l'annualità 2019 approvata il 24.05.2021 e validata il 30.06.2021 e della Relazione per l'annualità 2020, approvata con deliberazione n. 51 del 28.04.2022, validata in data 12.5.2022.

Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
Tempestività approvazione Piano	
Il Piano della performance 2021 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 01.10.2021. La ritardata approvazione del Piano nel 2021 è una criticità rilevante, sebbene l'Ente sia stato interessato dal commissariamento e ciò ha certamente influito sull'ordine delle priorità; tuttavia, proprio la situazione eccezionale avrebbe richiesto una maggiore responsabilizzazione dei responsabili apicali e l'assegnazione di obiettivi coerenti con tale situazione. Nel 2022 l'Amministrazione ha approvato, in via provvisoria, il Piano nei primi mesi di Marzo, migliorando di molto quanto fatto nel 2021.	In un'ottica di miglioramento dell'azione dell'Ente si invita l'Amministrazione a rispettare i tempi previsti dalle norme; ciò consentirebbe un fisiologico sviluppo del ciclo valutativo, l'effettuazione di monitoraggi intermedi e l'attivazione di eventuali interventi correttivi. Si ricorda 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> . La ritardata approvazione del Piano 2021 rappresenta una criticità considerevole. Il Nucleo, nella relazione annuale 2020, ha invitato l'Amministrazione ad avviare il ciclo valutativo del 2022 senza attendere l'emanazione delle norme attuative del PIAO introdotto dall'art. 6 del DL 80/2021. L'Amministrazione ha accolto i suggerimenti del Nucleo adottando un Piano della Performance provvisorio garantendo la legittimità del ciclo valutativo per l'anno 2022.
Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance	
L'Ente ha approvato nei primi mesi del 2018 (Deliberazione n. 129 del 06.12.2018), l'azione dell'Ente è coerente con quanto previsto dal Regolamento	Il Nucleo ha fornito opportune indicazioni operative per una piena e corretta applicazione della disciplina e nel corso del 2022 continuerà a fornire indicazioni metodologiche anche in relazione alla piena operatività del PIAO.
Modalità di misurazione della performance generale di Ente	
La performance generale di ente viene misurata attraverso la media aritmetica degli obiettivi strategici calcolata come media del raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico. Il tutto è coerente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (art. 8, comma 1, lettera b)	Sebbene le modalità attraverso le quali l'Amministrazione ha deciso di misurare la Performance di Ente siano coerenti con il Sistema di Misurazione, si suggerisce di utilizzare per la misurazione e valutazione degli obiettivi strategici opportuni indicatori di outcome/impatto, in grado di rappresentare l'esito finale dell'azione amministrativa e il miglioramento del benessere sociale, economico e ambientale della comunità amministrata. Gli indicatori di impatto rappresentano una misura significativa del miglioramento che l'azione amministrativa produce sulla collettività anche attraverso un confronto temporale dei dati.



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
	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	
<p>Nel 2021 il commissariamento ha determinato una dilatazione dei tempi di approvazione del Piano e ciò ha determinato un irragionevole peggioramento del sistema di programmazione complessivo, con effetti sulla possibilità di ritenere correttamente avviato il ciclo valutativo.</p> <p>Il Piano è conforme allo schema previsto dal regolamento sulla performance approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 06.12.2018. 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 quest'ultimi rappresenta una condizione necessaria affinché gli obiettivi possano essere considerati di <i>performance</i>. Sotto questo profilo il Nucleo di Valutazione evidenzia lo sforzo compiuto nel migliorare la qualità dei suddetti obiettivi, ma il ritardo costituisce una criticità non sanabile.</p> <p>Nel 2022, il Piano è stato approvato nei termini previsti dalla normativa. Il NdV apprezza gli sforzi dell'Ente per riportare il ciclo di gestione della <i>performance</i> in una condizione di normale e ordinario funzionamento, anche se si deve evidenziare come i contenuti informativi riportati nelle schede di dettaglio siano incomplete e non danno conto delle ragioni degli obiettivi assegnati. L'approvazione del Piano nei termini ha consentito però di mettere in sicurezza il ciclo valutativo.</p>	<p>Occorre puntare su un deciso miglioramento della qualità degli obiettivi e dei relativi indicatori, con il superamento delle formule generiche che possono dare adito ad incertezze in sede di misurazione. Si suggerisce per il futuro di definire una <i>check list</i> degli obiettivi con poche ma significative verifiche al fine di intercettare, in fase di elaborazione del Piano, i misuratori che presentano caratteristiche di incertezza e volatilità. 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 circostanza permetterebbe una rappresentazione dei contenuti del Piano chiaramente intellegibili anche agli interlocutori esterni dell'Ente.</p> <p>Tale rappresentazione appare ancor più necessaria in ottica di PIAO.</p> <p>Nei piani 2021 e 2022 sono da apprezzare la presenza di obiettivi trasversali a tutte le unità organizzative relativi all'adozione di misure legate all'anticorruzione e la trasparenza e alla digitalizzazione dell'Ente.</p> <p>Questo organismo ritiene utile richiamare alcuni aspetti sui quali è opportuno sviluppare le azioni di miglioramento:</p> <ol style="list-style-type: none">il Piano della <i>performance</i> 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;il Piano della <i>performance</i> 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 <i>performance</i> e della premialità, approvato, con deliberazione n. 129 del 06.12.2018;il Piano della <i>performance</i> deve essere presentato, come previsto dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013, unitamente alla relazione



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
	<p>sulla <i>performance</i>, in apposite giornate sulla trasparenza;</p> <p>d) devono essere previsti i target infra-annuali e deve essere avviato, anche se ciò è strettamente correlato all'approvazione tempestiva nei termini previsti dal SMiVaP, il monitoraggio infra-annuale del Piano, a seguito del quale sarebbe possibile avviare idonee azioni correttive;</p> <p>e) gli obiettivi, indicatori e target devono essere accompagnati da una adeguata motivazione circa 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>.</p> <p>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.</p>
Monitoraggio Infrannuale	
<p>Nel 2021 l'Ente a causa del ritardo di approvazione del Piano non ha potuto provvedere al monitoraggio infrannuale. Dalle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione risulta che anche nel 2022 l'Ente non ha effettuato monitoraggi periodici per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi.</p>	<p>In questa sede è utile segnalare come i rapporti infra-annuali di avanzamento degli obiettivi devono essere resi pubblici e ciò sia perché è esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 (<i>"Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance"</i>) e sia perché è 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.</p> <p>Il Nucleo di valutazione si riserva di attivare idonee iniziative di stimolo in questa direzione.</p>
Performance individuale	
<p>Per quanto concerne la <i>Performance</i> individuale si evidenzia che il Piano 2021 prevede gli obiettivi individuali del segretario comunale e dei responsabili delle Posizioni Organizzative.</p> <p>Questo Organismo ha avuto modo di sollecitare i responsabili di unità organizzativa 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.</p> <p>Per quanto riguarda la chiusura dei cicli valutativi risulta pendente l'anno 2021.</p>	<p>In sintesi, è opportuno formulare le seguenti indicazioni</p> <p>a) l'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l'approvazione del Piano della 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;</p> <p>b) l'assegnazione degli obiettivi al personale è una condizione essenziale per il regolare avvio del ciclo valutativo e la loro assenza (o il ritardo) inficia l'attivazione dei meccanismi di valutazione</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla performance 2019 in data 30.06.2021 e la relazione sulla Performance 2020 il 12.05.2022 e ha formulato le proposte di valutazione individuale; a breve solleciterà il monitoraggio della distribuzione degli istituti premiali al fine di valutare il grado di differenziazione, la cui pubblicazione è prevista dall'art. 20 del D.lgs. 33/2013.</p>	<p>e rischia di ripercuotersi negativamente, a valle, anche sull'applicazione degli istituti premiali;</p> <p>c) è opportuno prevedere un colloquio preliminare finalizzato a condividere le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi e comunque incontri di gruppo all'interno di ciascuna unità organizzativa per la condivisione degli obiettivi;</p> <p>d) è opportuno prevedere momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi durante i quali valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione del personale.</p> <p>L'organismo auspica interventi orientati a favorire l'uniformità del processo, una stabile azione di supporto ai titolari del potere valutativo, la necessaria identificazione dei compiti e delle responsabilità dei settori preposti al ciclo di gestione della performance e alla valutazione del personale.</p>
Processo di attuazione del ciclo della Performance	
<p>Il Piano 2021 è stato approvato e pubblicato nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente anche se non in formato aperto. Il Piano 2022 e la Relazione 2020 sono stati approvati e sono stati pubblicati in Amministrazione Trasparente il 25.08.2022, a seguito di segnalazione del NdV; dalle informazioni acquisite il ritardo della pubblicazione è dovuto a problemi tecnici sul nuovo portale istituzionale.</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 unità organizzativa): nel corso del 2021, è stata approvata la Relazione della Performance 2019 (deliberazione CP n. 04 del 24.5.2021) ed è stata validata dal Nucleo (30.6.2021); nel 2022 è stata approvata la Relazione della Performance 2020 (Deliberazione della Giunta 31 n. del 22.3.202 e rettificata con Deliberazione della Giunta n. 51 del 28.04.2022) ed è stata validata dal Nucleo (12.05.2022). L'Amministrazione non ha ancora chiuso il Ciclo valutativo 2021.</p>	<p>Rimane un significativo ritardo nella chiusura dei cicli valutativi e ciò incide sulla possibilità di attivare 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.</p>
Infrastrutture di supporto:	
1. Sistemi informatici	
<p>Si prende atto che l'Ente non ha fatto uso di sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi e degli obiettivi individuali.</p> <p>Ciò incide in modo significativo sulla riutilizzabilità dei dati presenti nel sistema informativo contabile dell'Ente ai fini della costruzione degli indicatori e sulla stabilità e tracciabilità dei dati afferenti tutto il ciclo valutativo.</p>	<p>Il Nucleo di Valutazione sottolinea l'esigenza imprescindibile di dotarsi di un sistema informatico, adeguato alla organizzazione e alla dimensione dell'Ente, in modo da consentire una tracciabilità certa di tutto il processo e degli esiti delle valutazioni. La tracciabilità del processo è, peraltro, funzionale a semplificare il riutilizzo degli esiti delle valutazioni per le diversità cui sono connesse: conferimento di incarichi di responsabilità, progressioni economiche e progressioni di carriera.</p>
2. Contabilità Analitica	



Verifiche Nucleo di Valutazione

Esito	Note e suggerimenti
<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 delle strutture organizzative, non necessariamente, in considerazione delle dimensioni dell'ente, nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.</p>
3. Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio	
<p>Non risulta un livello di integrazione informatica tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria</p>	<p>Il Nucleo di Valutazione riconferma la necessità di rafforzare il livello di integrazione con il processo di programmazione finanziaria e di bilancio, pur nella consapevolezza delle criticità che il quadro delle risorse finanziarie degli enti locali presenta a livello generale; il piano della <i>performance</i> costituisce il momento di sintesi di obiettivi, strategici ed operativi, individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione, bilancio, PEG).</p> <p>È opportuno che il sistema informatico a supporto del ciclo della <i>performance</i> preveda l'interoperabilità con il sistema informatico di gestione della contabilità finanziaria.</p> <p>L'interazione della programmazione finanziaria e di bilancio con il ciclo di gestione della performance rappresenta un ambito notevolmente rafforzato dalla recente riforma del DLgs. 150/2009, ad opera del DLgs. 74/2017</p> <p>L'integrazione dei processi non può, comunque, essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti da un documento all'altro, ma andrebbe intesa come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione/programmazione.</p>
Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	
<p>La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" è centralizzata con la pubblicazione dei documenti trasmessi dai competenti settori dell'Ente. La struttura della sezione è in linea con le</p>	<p>In data 29.06.2022 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</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
prescrizioni del d.lgs. 97/2016 che ha modificato e integrato il d.lgs. 33/2013.	<p>criticità che devono essere affrontate dall'ente in un processo di graduale adeguamento.</p> <p>Tale griglia non è pubblicata in amministrazione trasparente.</p> <p>Si ricorda che il superamento delle criticità rilevate sarà oggetto di verifica di questo NdV nel mese di ottobre come previsto dalla Deliberazione ANAC n. 201/2022.</p> <p>È opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di dare importanza, oltre che all'adempimento formale delle previsioni normative di pubblicazione, alla reale possibilità di favorire il controllo sociale della P.A. e del suo operato, attraverso una migliore fruibilità del portale per categorie di utenti e/o categorie omogenee di attività e attraverso la previsione di una analisi e valutazione specifica sull'effettiva utilizzazione dei dati da parte degli utenti.</p> <p>Inoltre, è opportuno prevedere una modalità di captazione del grado di soddisfazione degli utenti del sito istituzionale dell'Ente, quando operativamente interagiscono, al fine di acquisire elementi utili per il miglioramento.</p>
Definizione e gestione degli standard di qualità	
L'Ente non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza e non ha pubblicato sul proprio sito internet la "Carta dei Servizi". Non risulta che siano state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle <i>class action</i> .	<p>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	
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 disposizioni che leggi o regolamenti statali o regionali	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.



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<p>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;- si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle). <p>Per converso, i valutatori, nell'espletamento della valutazione individuale (per legge strettamente connaturata al ruolo dirigenziale) non possono esimersi dal considerare tali aspetti, in applicazione della disciplina interna sopra richiamata.</p>	<p>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 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. <p>In tali sedi, per quanto di rispettiva competenza, potrebbero essere meglio definiti, sempre in un'ottica di omogeneizzazione, alcuni aspetti di rilievo che il Nucleo di Valutazione di seguito riepiloga in via esemplificativa:</p> <ul style="list-style-type: none">- le modalità di valutazione dei comportamenti specificamente rilevanti in forza non di un atto normativo bensì di un provvedimento amministrativo (delibere di Giunta);- le modalità di applicazione con riferimento alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, qualora siano coinvolti negli adempimenti oggetto del presente paragrafo;- l'individuazione di criteri il più possibile omogenei per la traduzione numerica delle difformità relativamente a tutto il personale, nei termini dalla specifica declaratoria prevista dal vigente regolamento;- le modalità di effettuazione delle ricognizioni da parte del valutatore e gli uffici deputati a svolgere (o anche solo a supportare) tali attività;- le indicazioni generali ed uniformi circa le modalità di accertamento e valutazione dell'effettivo adempimento per tutti i dipendenti, le informazioni da richiedere ed acquisire e le relative fonti di alimentazione. <p>Infine sarebbe 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.</p>
Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	
<p>Allo stato attuale non risulta completato il solo ciclo valutativo relativo al 2021; la relazione sulla performance 2020 è stata validata da parte del NdV nel corso dell'anno e il Nucleo ha, altresì, concluso il processo di valutazione dei responsabili di settore.</p>	<p>Si sottolinea, che l'utilizzo dei risultati della misurazione degli obiettivi, oltre ad essere funzionale alla valutazione individuale, deve essere inserito in un circuito di miglioramento da evidenziare chiaramente sia nel piano che nella relazione; ancora di più, affinché il sistema possa svolgere il ruolo di guida ai processi</p>



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
	<p>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</p>
Controlli di regolarità amministrativa e regolarità contabile	
<p>L'ente ha pubblicato le relazioni sui controlli di regolarità amministrativa e contabile del I e II semestre 2021 con i dati di dettaglio sul portale Amministrazione Trasparente. I Controlli del secondo semestre sono stati effettuati nel giugno 2022.</p> <p>Si segnala che attualmente sono presenti due sezioni denominate "Amministrazione trasparente" che devono essere unificate.</p> <p>Le relazioni evidenziano una sostanziale regolarità degli atti analizzati ed un miglioramento rispetto al primo semestre 2021. Le principali criticità sono legate alla normativa sulla trasparenza (assenza di conflitti di interesse, responsabili di procedimento ecc) che inficiano la corretta pubblicazione degli stessi sulla sezione Amministrazione Trasparente. Il Segretario comunale, inoltre, sollecita una tempestiva pubblicazione degli atti e una particolare attenzione alla loro redazione in maniera da evitare refusi e diciture errate. Viene ricordato infine, il rispetto del principio di rotazione negli appalti rispettato solo dal settore lavori pubblici.</p>	<p>Quanto relazionato dal Segretario evidenzia una sostanziale conformità degli atti ma impone di attivare un necessario percorso di miglioramento rispetto alla normativa sulla trasparenza e anticorruzione. Il Nucleo apprezza il lavoro fatto dal Segretario e le relazioni di accompagnamento ai controlli che consentono di aver un quadro chiaro delle criticità rilevate e un confronto temporale rispetto ai due semestri. Infine, sono da apprezzare gli interventi collaborativi preventivi finalizzati ad intercettare tempestivamente criticità esiziali. Si tratta di interventi fondamentali che devono essere ulteriormente rafforzati.</p> <p>Si richiede la unificazione delle due sezioni "Amministrazione trasparente", attualmente presenti sul portale istituzionale dell'Ente.</p>
Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	
<p>L'esame del Piano non evidenzia obiettivi specifici afferenti le pari opportunità</p>	<p>L'art. 8 del del DLgs. 150/2009 stabilisce che uno degli ambiti di misurazione degli obiettivi di Performance sia la promozione delle pari opportunità. Si raccomanda per il futuro di prevedere obiettivi volti a promuovere le pari opportunità.</p> <p>Si suggerisce per il futuro, anche per ottemperare alle indicazioni normative in tema di PIAO, di prevedere specifici obiettivi volti alla promozione delle Pari Opportunità. L'art. 6, comma 2, lettera g del DL 80/2021: <i>Il Piano definisce [...]le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.</i></p>
Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano	
<p>Non si ravvisano forme specifiche di coinvolgimento degli stakeholder.</p>	<p>Si suggerisce la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del DLgs. 33/2013</p>
Grado di soddisfazione degli utenti	



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<p>Nel Piano 2021 tra gli obiettivi trasversali assegnati alle unità organizzative è stato previsto un'indagine sperimentale sul grado di soddisfazione degli utenti. Il NdV non dispone degli esiti di tale indagine, ma apprezza la volontà dell'ente di impegnarsi per captare il giudizio dei cittadini così come previsto dal DLgs. 150/2009. L'obiettivo non è stato, però, riproposto nel 2022 e non risultano iniziative simili intraprese dall'ente.</p>	<p>Si suggerisce per il futuro di tenere presente forme di captazione del giudizio dei cittadini, elemento espressamente previsto dal DLgs. 150/2009. Inoltre, il 28.11.2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica, nel mese di novembre, ha pubblicato le <i>"Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti"</i> nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della 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.</p> <p>Al Nucleo di Valutazione è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della <i>performance</i> organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla <i>performance</i>. Su questi specifici aspetti è opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.</p>



4 Criticità e azioni di miglioramento

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

Con riferimento al ciclo della *performance*:

- il Ciclo della *performance* deve diventare uno strumento di supporto ai processi decisionali, di miglioramento della consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di comunicazione all'esterno delle priorità e dei risultati attesi. Per pervenire a questi risultati deve essere ben compresa l'utilità della leva valutativa, sia per il monitoraggio delle priorità politiche e sia per definire gli assetti organizzativi e di gestione delle risorse umane.
- È opportuno che gli obiettivi di performance non siano ancorati al mero adempimento, ma siano in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare, senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività. La caratteristica precipua degli obiettivi di performance deve essere quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di riferimento, per cui è assolutamente imprescindibile rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target, le sole che possono aiutare a comprendere il contesto dal quale gli obiettivi muovono e i risultati finali che si intendono perseguire.
- È necessario proseguire in modo deciso sulla strada dell'utilizzo di indicatori per la misurazione della performance di ente che consentano una comparazione temporale e siano in grado di misurare l'esito finale delle politiche pubbliche in termini di miglioramento del benessere sociale, economico, ambientale del territorio e della comunità amministrata.
- Occorre attivare i necessari presidi di misurazione degli obiettivi evitando che a consuntivo la stessa debba basarsi sulla mera dichiarazione delle strutture interessate.
- Il supporto alla misurazione degli obiettivi di performance organizzativa non può più essere avulso dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare la "*efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del d.lgs. 150/2009); l'efficienza nell'impiego delle risorse, peraltro, richiede un'analisi di tipo economico e, nell'ambito di questa, un sistema di contabilità analitica. Per il resto gli eventuali indicatori di efficienza, utilizzati nell'ambito della misurazione degli obiettivi operativi, devono essere tali da garantire la stabilità e la continuità delle rilevazioni.
- È necessario attivare le opportune iniziative per l'acquisizione di un sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle performance che includa:
 - la tracciabilità delle modifiche apportate alle schede dei singoli obiettivi nell'ambito del processo di elaborazione del Piano della performance;
 - la gestione delle prescrizioni, almeno a livello di settore, dai quali specifiche disposizioni di legge o atti di indirizzo fanno discendere la rilevanza ai fini della valutazione individuale;
 - la gestione integrale e integrata del processo di valutazione individuale e delle procedure di conciliazione, nonché sulla determinazione dei premi individuali o delle retribuzioni di risultato.
- È opportuna l'attivazione di specifiche iniziative per diffondere agli stakeholder interni ed esterni i contenuti del Piano della performance e della Relazione, peraltro previste dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013.
- Nella prospettiva della predisposizione del PIAO 2023 è opportuno prevedere i necessari interventi normativi, organizzativi e metodologici che prevedano il coordinamento unitario del processo di elaborazione e il coinvolgimento delle competenti strutture interne al fine di pervenire a una gestione integrata delle diverse sezioni del PIAO.
- Il NdV segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico, da effettuare annualmente, vengano trasmesse al Comitato Unico di Garanzia² e diano luogo alla elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere.
- Deve essere superato, senza indugio, il ritardo nella definizione e assegnazione degli obiettivi di performance.
- Il Piano della *Performance* 2021, sebbene approvato con notevole ritardo, sembrava aver risolto alcune delle criticità presenti nei precedenti cicli di valutazione, che, invece, si riscontrano nuovamente nel Piano 2022. Il Piano approvato nell'autunno 2021 prevedeva valore iniziale e ampia motivazione per alcuni obiettivi,

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



mentre dall'analisi dell'attuale piano si riscontra, che buona parte degli obiettivi operativi non recano il valore iniziale; non è, dunque, possibile evincere se il target rappresenti (o meno) una condizione di miglioramento. L'assenza del valore iniziale o comunque del valore rilevato l'anno precedente rende difficile una valutazione compiuta della sussistenza dei requisiti degli obiettivi di *performance*, specialmente quando ciò sia legato a criticità di contesto (in ordine alla disponibilità di adeguate risorse). Molti obiettivi sono on/off e appaiono adempimentali; si raccomanda per il futuro l'utilizzo di indicatori di risultato che consentano di verificare l'efficienza dell'azione amministrativa, cioè siano in grado di restituire risultati certi e tangibili di miglioramento.

- Gli obiettivi strategici ed operativi devono avere collegamenti certi con il sistema di programmazione di bilancio (DUP e PEG);

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 29.06.2022, il Nucleo di Valutazione ha proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza, e che le criticità riscontrate devono essere affrontate, con la necessaria gradualità, dagli organi interni preposti anche in vista della verifica di medio termine prevista ad ottobre dalla Delibera n. 201/2022;
- occorre, senza indugio, unificare le due sezioni "Amministrazioni trasparente" presenti sul portale istituzionale.

5 Verso il PIAO

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

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

Per il futuro ciclo programmatico si suggerisce di:

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

6 Conclusioni



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

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

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