



**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021**
*-Comune di Petilia Policastro-
Provincia di Crotona*

Relazione finale

(approvata il 12.07.2023)

*Angelo Maria Savazzi
Nucleo di valutazione monocratico*



Sommario

1	Premessa	3
2	Ambito, principi e parametri del processo di validazione	4
2.1	La metodologia del processo di validazione	4
2.2	Principi applicabili al processo di validazione	4
2.3	Parametri del processo di validazione	5
3	Fasi del processo di validazione	6
4	Esiti del processo di validazione	7
4.1	Considerazioni generali	7
4.2	Risultati della validazione	7
4.3	La valutazione della Performance Individuale e la Relazione sulla Performance	8
4.4	Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro	10
5	Osservazioni e adempimenti finali	19



1 Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2021, 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 Delibera n. 97 del 10.06.2023, integrata con delibera n. 114 del 29.06.2023, trasmessa al Nucleo di Valutazione con PEC del 30.06.2023, il processo di validazione è stato immediatamente avviato.

In materia intervengono il D.Lgs. n. 150/2009 (art 10, comma 1, lettera b e art. 14, comma 4, lettera c) e il sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nel 2021, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 129 del 06.12.2018 ed in particolare l'art. 7.

Dal punto di vista applicativo (ossia in ordine ai criteri non normativi), il Dipartimento della Funzione pubblica, cui, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del 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 2021:

- a. il **completamento** del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, nel rispetto del ruolo dell'Organismo che è quello di assicurare lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione;
- b. il momento di verifica della **comprensibilità, conformità, completezza e attendibilità** dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f del d. lgs. n. 150/2009);
- c. il punto di passaggio dal processo di misurazione e di rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai **sistemi premianti**, previo completamento del ciclo di valutazione individuale, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.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 implicitamente dal citato regolamento (attualmente in corso di aggiornamento su sollecitazione di questo organismo al fine di prevedere in modo esplicito l'inderogabilità della validazione);
- d. la conclusione di un processo che, indipendentemente dal giudizio finale di sintesi, espresso in termini di validazione/non validazione, consente all'amministrazione di **attivare idonee soluzioni** volte a colmare le eventuali criticità evidenziate nella presente relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

Come evidenziato nelle linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 29.11.2018, si sottolinea che la validazione della relazione sulla performance **deve intendersi come validazione del processo complessivo di misurazione e valutazione della performance, senza che ciò implichi attestazione di veridicità dei dati in essa contenuti**. Questo in coerenza con il ruolo del NdV finalizzato ad assicurare la correttezza e 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 esplicitarsi, qualora risulti dalla documentazione agli atti.
4. Da ultimo, il NdV ritiene opportuno puntualizzare le specifiche competenze delle strutture preposte al processo di predisposizione, approvazione e validazione della relazione:
 - a. le articolazioni organizzative dell’Ente provvedono alla rendicontazione degli obiettivi previsti dal corrispondente Piano della *performance* con il coordinamento del segretario comunale;
 - b. le medesime articolazioni attestano, con la rendicontazione, per quanto di rispettiva competenza, i seguenti aspetti:
 - conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della *performance* e della sua rimodulazione;
 - correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
 - corretta applicazione ai vari *report* dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
 - correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra;
 - c. l’amministrazione trasmette all’organismo la relazione approvata dalla Giunta;
 - d. il NdV procede all’espressione del giudizio di sua competenza.

2.1 La metodologia del processo di validazione

1. Il NdV considera le peculiarità dimensionali e organizzative dell’amministrazione, in un quadro di ragionevolezza con riferimento all’ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione.
2. Il processo di validazione seguito da questo Nucleo utilizza le indicazioni metodologiche ed operative delle linee guida DFP, adeguandole al ciclo di gestione della *performance* impostato autonomamente dall’ente.
3. Il Nucleo tiene altresì conto del livello di maturazione dei presidi organizzativi, metodologici e operativi a supporto del ciclo di gestione della *performance*, valutando i miglioramenti apportati nel tempo e il progressivo e graduale avanzamento del grado di stabilità dei sistemi.

2.2 Principi applicabili al processo di validazione

1. La validazione è l’atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla *performance*; essa concentra l’attenzione sul momento di rendicontazione dei risultati raggiunti con riferimento a quanto previsto nel Piano della *performance*.
2. Il NdV, nell’ambito del processo di validazione, utilizzerà alcuni principi, specificando quanto previsto dalle linee guida del DFP come di seguito specificato:

- 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.

2.3 Parametri del processo di validazione

1. In ordine all'oggetto della validazione e ai suoi parametri, l'OIV 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 D.Lgs. n.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 2021, approvata con Delibera della Giunta Comunale n. 97 del 10.06.2023, integrata con delibera n. 114 del 29.06.2023, trasmessa al Nucleo di Valutazione con PEC del 30.06.2023;
- 2) esame del Piano della *performance* 2021 approvato con Delibera del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 37 del 01.10.2021;
- 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 con l'utilizzo di una griglia valutativa articolata in dimensioni e criteri.

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

Il NdV ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione del Piano della *Performance* 2021.

Va segnalato che il Piano della *performance* 2021 è stato approvato il 01.10.2021 (delibera n.37), in forte ritardo rispetto ai termini previsti dall'ordinamento vigente. Ciò costituisce un elemento di forte debolezza, del quale il Nucleo di valutazione chiederà conto nell'ambito dei colloqui individuali anche al fine di valutare i riflessi in termini di sostenibilità rispetto al principio di sostenibilità del principio di predeterminazione degli obiettivi.

L'esame della relazione e le verifiche a campione sulle percentuali di sintesi consentono di attestare, anche in relazione alle rendicontazioni effettuate dalle strutture interne:

- 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.

Il Nucleo di valutazione si riserva di approfondire, in sede di colloquio individuale, la qualità degli obiettivi, la certezza delle fonti di rendicontazione e i calcoli degli indicatori di sintesi, procedendo al ricalcolo ai fini della valutazione individuale se necessario.

4.2 Risultati della validazione

La Relazione sulla *performance* viene analizzata sulla base di 5 dimensioni. A ciascuna dimensione viene assegnato un peso specifico rispetto al giudizio complessivo sulla Relazione, per come riportato nella tabella di sintesi del paragrafo 4.3.

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

- “0” indica Assenza del dato
- “0,4” indica Dato presente ma complessivamente insufficiente
- “0,6” indica Dato presente in modo sufficiente
- “0,8” indica Dato presente in modo più che sufficiente ma non eccellente
- “1” dato complessivamente eccellente



Il punteggio ponderato di ciascuna dimensione è il risultato della somma dei punteggi ponderati dei relativi criteri sottostanti.

Il punteggio complessivo della Relazione si ottiene sommando i punteggi ponderati delle singole dimensioni.

Il NdV valida la Relazione sulla Performance che raggiunge un punteggio complessivo pari o superiore a 60; le Relazioni con punteggi inferiori a 60 non ottengono la validazione.

Dall'esame della relazione e alle verifiche effettuate, il NdV **valida** la Relazione sulla performance 2021, in quanto ha raggiunto il punteggio di **64,00/100**.

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

4.3 La valutazione della Performance Individuale e la Relazione sulla Performance

Di seguito vengono riportati alcuni importanti chiarimenti sulla correlazione tra Relazione sulla *performance* e valutazioni individuali:

- 1) La Relazione sulla *performance* 2021, elaborata sulla base delle schede di rendicontazione degli obiettivi predisposte dai vari responsabili e recentemente approvata dalla Giunta comunale non può in alcun modo essere considerata proposta di valutazione individuale in quanto, in questo caso, promanerebbe direttamente e formalmente dal NdV. La Relazione sulla *performance*, invece, è il documento con il quale vengono rendicontati gli obiettivi di *performance* previsti dal corrispondente PEG/PdP e vengono espone le ragioni di eventuali scostamenti rispetto ai target previsti. La Relazione sulla *performance* costituisce, quindi, un atto di competenza giuntale che deve essere validata successivamente dal Nucleo di valutazione; pertanto, pur in presenza di un apporto collaborativo del Nucleo, il documento è un atto interno dell'amministrazione che viene sottoposto alla Giunta per l'approvazione e successivamente all'organismo di valutazione per la validazione definitiva. Pertanto, le norme regolamentari non possono essere interpretate nel senso che la titolarità del documento sia del NdV; al contrario si verrebbe a creare una situazione di conflitto in quanto il Nucleo sarebbe chiamato a validare *ex post* un atto predisposto dallo stesso organismo. Le due fasi, approvazione e validazione sono, quindi, distinte e temporalmente l'una propedeutica all'altra; diversamente vi sarebbe un contrasto con la espressa previsione degli artt. 4, 10 e 14 del D. Lgs. n. 150/2009 e con un orientamento ormai consolidato, confermato dalle linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 29.11.2018².
- 2) La fase di valutazione individuale (che include non solo la valutazione degli obiettivi ma anche la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi nonché la capacità di differenziazione delle valutazioni) sarà avviata immediatamente dopo la validazione della Relazione sulla *performance*, terrà conto di ogni elemento che è stato o verrà portato a conoscenza del Nucleo, e prevederà la presentazione facoltativa di una relazione individuale (relativamente ai

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



comportamenti organizzativi e professionali e alle competenze, secondo le declaratorie previste dal regolamento vigente nel 2021) e lo svolgimento di un colloquio individuale.

- 3) Le proposte di valutazione individuale saranno, quindi, successive alla validazione della Relazione sulla *performance* che, pertanto, costituisce un atto prodromico e che non implica alcun giudizio valutativo individuale. Nel formulare la proposta di valutazione individuale il NdV considererà tutti gli elementi che siano stati portati alla sua attenzione o che verranno esposti successivamente per iscritto e nell'ambito del colloquio individuale.
- 4) In sintesi, all'esito dell'approvazione della Relazione sulla *performance*, che è di competenza della Giunta (che, si ribadisce, espone i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi e le ragioni di eventuali scostamenti, senza entrare nel merito della valutazione individuale), questo organismo convocherà appositi colloqui individuali con tutti i destinatari della valutazione per l'anno 2021 al fine di acquisire ogni elemento utile per la formulazione della proposta di valutazione individuale, con riferimento ai comportamenti e alle competenze e agli obiettivi, in grado da evidenziare/precisare le ragioni di eventuali scostamenti; quindi, la proposta di valutazione sarà indirizzata al Sindaco, che si determinerà definitivamente.



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

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

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Critero	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.1 - Approvazione nei termini	4	<p>La tempistica di approvazione del Piano e della Relazione non sono in linea con le previsioni normative vigenti.</p> <p>Il Piano della Performance è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 37 del 01.10.2022.</p> <p>La Relazione sulla Performance è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 10.06.2023.</p>	<p>Il Nucleo rileva il ritardo dell'approvazione del Piano della performance 2021 che costituisce certamente un punto di forte debolezza del ciclo valutativo anche se nel caso specifico, considerate le vicende che hanno riguardato lo scioglimento dell'amministrazione e l'insediamento del commissario straordinario, non riveste il carattere dell'esizialità.</p> <p>Si rileva, inoltre, che anche la relazione sulla performance è stata approvata con forte ritardo, oltre i termini normativi.</p>	0	0
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	<p>È presente il risultato della performance generale dell'ente.</p>	<p>La Performance Generale dell'Ente è pari a 98,00. Le modalità di calcolo sono state correttamente inserite e fanno riferimento allo schema previsto dall'art. 8 del vigente Regolamento sulla performance, ovvero come media di realizzazione degli obiettivi strategici.</p> <p>Il grado di attuazione di ciascun Obiettivo Strategico deve essere stato calcolato come media aritmetica dei seguenti due indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none">- Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico	0,80	3,20



Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			<p>- Grado di realizzazione degli indicatori di impatto.</p> <p>I risultati sintetici e le modalità di calcolo sono illustrati in un apposito paragrafo della Relazione.</p>		
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	<p>Sono presenti i risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello (complessivamente n. 6).</p> <p>Risulta che le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi sono complete e i calcoli sono corretti.</p>	<p>Nella Relazione è stata riportata la descrizione degli obiettivi, gli obiettivi con relativi indicatori, i risultati raggiunti, la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, nonché la fonte di rilevazione e la motivazione dello scostamento.</p> <p>Nella Relazione è presente una sintesi in forma tabellare della misurazione della performance organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello.</p> <p>La quasi totalità degli obiettivi è da considerarsi raggiunto al 100%. Tale situazione denota la scelta di obiettivi di carattere adempimentale e poco sfidanti.</p>	0,80	3,20
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	<p>Sono presenti i risultati individuali dei responsabili di settore corredati di indicatori, % realizzazione e % raggiungimento dell'obiettivo, ma non della fonte di rilevazione.</p> <p>Sono presenti anche i risultati individuali del Segretario Comunale per i quali si rileva l'assenza della fonte documentale attestante il raggiungimento dei risultati.</p>	<p>Il NdV apprezza la presenza di un indicatore sintetico che consente una lettura immediata dei risultati raggiunti. Tuttavia, la presenza di valori tutti pari a 100 e l'assenza di una fonte di rilevazione certa e stabile denota un elevato livello di performance auto-dichiarato e poco affidabile.</p> <p>Si rappresenta, inoltre, che gli obiettivi del Segretario sono stati rendicontati in forma discorsiva; ciò non consente di avere una rappresentazione sintetica del raggiungimento degli obiettivi ma solo una stima.</p>	0,80	0,80
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	<p>Non è presente il bilancio di genere.</p>	<p>La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 DLgs. 150/2009 e, quale ambito di misurazione della performance organizzativa, dal sistema di misurazione e valutazione vigente.</p>	0	0



Comune di Petilia Policastro
Nucleo di Valutazione

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.6 - Coerenza con le Linee guida DFP	1	La Relazione è solo parzialmente coerente con le Linee guida DFP.	La coerenza viene valutata dal punto di vista delle indicazioni generali e applicabili allo specifico contesto, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.	0,60	0,60
1.7 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009	0,5	Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009 sono solo in minima parte coperti.	Il NdV suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del DLgs. 150/2009, richiamati dal sistema vigente dal 2021.	0,40	0,20
Totale	15	Punteggio dimensione 1		3,20	8,00

Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
2.1 - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	15	Vi è corrispondenza formale e sostanziale fra i contenuti proposti nel Piano della Performance e i contenuti della Relazione sulla Performance per l'anno 2021.	La ritardata definizione e assegnazione degli obiettivi e la loro qualità influenza i contenuti dei due documenti	0,80	12,00
2.2 - Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	15	Nella relazione sulla Performance sono stati rendicontati tutti gli obiettivi inseriti nel Piano.	Si suggerisce per il futuro di migliorare le modalità attraverso le quali vengono attestati i dati (fonti univoche e riferimenti specifici).	0,80	12,00



Comune di Petilia Policastro
Nucleo di Valutazione

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

Criteria	Peso	Rilevi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
Totale	30	Punteggio dimensione 2		1,60	24,00

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

Criteria	Peso	Rilevi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	<p>Correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, nel pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel Piano.</p> <p>Il metodo di calcolo è influenzato dalla volatilità di alcuni target e di alcune misurazioni.</p> <p>Per quanto riguarda gli obiettivi il cui target è in forma numerica, sebbene sia indicata la formula di calcolo degli indicatori, per alcuni non è facilmente verificabile il risultato raggiunto, attesa l'indicazione aspecifica della fonte di rilevazione del dato e la genericità del metodo di calcolo applicato per la determinazione della % di realizzazione dell'obiettivo.</p>	<p>Si suggerisce di migliorare la struttura degli indicatori e di prevedere target maggiormente sfidanti.</p> <p>L'uso di indicatori ON/OFF non consente un confronto oggettivo con le annualità precedenti e/o con le azioni amministrative di enti simili, per cui si suggerisce, per i cicli futuri, di potenziare l'utilizzo di indicatori quantitativi e di rappresentare meglio i risultati rispetto ai target fissati.</p> <p>Si fa notare, inoltre, che per gli obiettivi individuali del Segretario non sono stati definiti i target, i risultati sono rendicontati in forma discorsiva e, pertanto, non sono presenti indicatori di sintesi.</p>	0,60	9,00
3.2 - Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate)	15	<p>Non sono presenti target infrannuali.</p> <p>Per alcuni obiettivi la fonte di rilevazione indicata è generica e non puntuale.</p> <p>Sono presenti indicatori di natura</p>	<p>Il Ndv suggerisce di rendere chiare, certe e stabili le fonti di rilevazione con indicazione specifica dell'atto, ovvero di utilizzare fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, che consentano una rilevazione certa e verificabile dei risultati, evitando quanto più possibile il ricorso ad indicatori di tipo on/off.</p>	0,60	9,00



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

Critero	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)		quantitativa, ma ancora permangono indicatori on/off o indicatori per i quali il target appare non significativo.	Si suggerisce l'utilizzo prioritario di indicatori di risultato che consentano di confrontare i risultati conseguiti dall'Ente nelle diverse annualità e verificare l'impatto che l'azione dell'Ente ha sul territorio amministrato.		
Totale	30	Punteggio dimensione 3		1,20	18,00

Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)

Critero	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.1 - Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	3	È presente un obiettivo strategico connesso alla trasparenza, trasversale a tutti i settori che vengono coinvolti attraverso uno specifico obiettivo operativo, inerente all'eliminazione delle criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza.	Vanno rafforzati gli elementi di certezza e stabilità del collegamento. Il Nucleo apprezza che il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione e trasparenza sia esplicitato in un obiettivo strategico che si ripercuote direttamente sugli obiettivi organizzativi di tutti i settori, finanche sugli obiettivi individuali. Per il futuro, si raccomanda di inserire anche obiettivi organizzativi direttamente connessi con il PTPC, indirettamente presenti in alcuni elementi in cui si sviluppa la performance organizzativa.	0,80	2,40
4.2 - Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente	2	Non sempre sono presenti le motivazioni degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti.	Il target costituisce un elemento essenziale del corredo informativo degli obiettivi. Si ricorda che sia l'indicazione dei valori iniziali che la definizione di indicatori di natura quantitativa costituiscono elementi essenziali del corredo informativo degli obiettivi senza i quali l'obiettivo risulta difficile da misurare e valutare.	0,60	1,20



Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)					
Critério	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
conseguiti, con indicazione della relativa motivazione			Inoltre, laddove la misurazione è solidamente impostata e adeguatamente implementata, indicare le motivazioni dello scostamento contribuisce significativamente ad integrare quegli elementi mancanti e necessari al fine di ricostruire il completo ciclo di performance, per una più precisa e completa rappresentazione all'esterno delle azioni compiute e degli eventi intervenuti nei processi dell'ente. Si suggerisce per il futuro di prevedere target intermedi che consentano di monitorare l'azione dell'ente durante l'anno e porre in essere gli eventuali correttivi.		
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	1	Sono presenti alcuni indicatori per i quali è previsto un confronto con l'annualità precedente.	Si suggerisce di rendere sistemico l'uso la scelta di indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti	0,60	0,60
4.4. - Rappresentazione del livello di partecipazione dei cittadini e degli utenti dei servizi alla misurazione della performance organizzativa, secondo il percorso delineato dal Piano della performance	1	Non è previsto un sistema di valutazione da parte dei cittadini e degli utenti dei servizi; tuttavia, è presente un obiettivo trasversale a tutti i settori relativo alla realizzazione di una indagine sperimentale sul grado di soddisfazione degli utenti dei servizi di competenza.	Il NdV segnala che trattasi di un ambito di misurazione della performance organizzativa prevista sia dal DLgs.150/2009 che dal sistema di misurazione e valutazione vigente. Il Nucleo apprezza l'inserimento di un obiettivo trasversale che consente di misurare il grado di soddisfazione dell'utenza dei servizi e di verificare la percezione esterna anche del grado di raggiungimento di obiettivi, che presentano in diversi casi livelli di eccellenza.	0,60	0,60
4.5 - Presenza di interventi correttivi effettuati in base alle segnalazioni dell'OIV nell'ambito dell'esame del Piano della performance o in sede di monitoraggio	3	È presente un obiettivo trasversale a tutti i settori inerente il superamento delle criticità rilevate dall'OIV in materia di trasparenza.	L'obiettivo risulta raggiunto al 100% in tutti i settori ma appare poco aderente alla realtà operativa	0,40	1,20



Comune di Petilia Policastro
Nucleo di Valutazione

Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)

Criteria	Peso	Rilevi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
Totale	10	Punteggio dimensione 4		3,00	6,00

Dimensione 5 - Adeguatezza e comprensibilità (15%)

Criteria	Peso	Rilevi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
5.1 - Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione	5	<p>È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo di misurazione della performance generale di Ente e organizzativa, ricorrendo anche a tabelle.</p> <p>Gli indicatori di impatto anche se presenti non sono stati formulati in maniera opportuna dal punto di vista metodologico e non consentono di verificare i cambiamenti che l'ente ha prodotto nel territorio.</p> <p>Dalla Relazione e dal Piano non risulta un pieno coordinamento tra il processo di programmazione finanziaria e il ciclo della performance. Non si rinviene il collegamento degli obiettivi strategici e operativi con il DUP né con le risorse finanziarie, desunte dal sistema di bilancio, funzionali al raggiungimento degli obiettivi ai diversi livelli.</p> <p>È presente un'apposita sezione con</p>	<p>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.</p> <p>L'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio è prescritta da diverse disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009.</p> <p>Si ricorda che il piano della performance 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>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.</p> <p>L'integrazione dei processi non può 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</p>	0,60	3,00



Comune di Petilia Policastro
Nucleo di Valutazione

Dimensione 5 - Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
		indicazione delle risorse finanziarie e a consuntivo. Sono presenti informazioni interpretabili in ottica economico-analitica e molti obiettivi sono strettamente collegati alla realizzazione di opere le cui risorse finanziarie sono definite nel PEG.	pianificazione/programmazione. Prescrizione: l'amministrazione deve attivarsi senza indugio al fine di definire un'apposita sezione che tenga conto delle risorse finanziarie, suggerendo per i futuri cicli un miglioramento della rappresentazione dei "fatti economici" aziendali in un'ottica economico-analitica (ovviamente ciò dipende anche dalla robustezza del sistema di contabilità a disposizione e dell'infrastruttura di supporto) e l'utilizzo anche ai fini della misurazione degli obiettivi		
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	Sono presenti rappresentazioni sintetiche dei risultati raggiunti con il ricorso a tabelle. È presente in forma tabellare il riepilogo della misurazione della performance generale di Ente e della performance organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello. È presente una descrizione tabellare dell'albero delle performance. Sono numerosi gli indicatori che presentano percentuali pari a 100%		0,60	3,00
5.3 - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio,	5	Non è presente la presentazione dell'organo di indirizzo. Non è presente una rappresentazione grafica	Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, si suggerisce di prevedere l'inserimento dei paragrafi segnalati.	0,40	2,00



Comune di Petilia Policastro
Nucleo di Valutazione

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)		dell'albero della performance e una sezione dedicata alle criticità e opportunità, ai punti di forza e debolezza del ciclo della performance. Mancano informazioni in ordine al contesto esterno in cui l'Ente ha operato.	Si raccomanda, in particolare, di inserire la rappresentazione dell'albero della performance e di evidenziare i punti di debolezza e di forza del ciclo per poter provvedere ad apportare futuri miglioramenti.		
Totale	15	Punteggio dimensione 5		1,60	8,00

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa con gli esiti e i punteggi registrati in relazione alle dimensioni e criteri di cui sopra.

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 20%)	15,00	3,40	8,00
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	1,60	24,00
Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)	30,00	1,20	18,00
Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)	10,00	3,00	6,00
Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	1,60	8,00
TOTALI	100,00	10,80	64,00

	<p>Comune di Petilia Policastro Nucleo di Valutazione</p>
---	---

5 Osservazioni e adempimenti finali

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

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
Ammissibilità.	<p>Vi sono significative criticità sulle tempistiche sulle quali occorre intervenire senza esitazioni.</p> <p>Si chiede all'Amministrazione di porre in essere azioni correttive in modo da procedere in futuro alla validazione della Relazione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.</p>
Mancano informazioni in ordine all'efficienza ed all'economicità.	Si sottolinea l'assoluta necessità di prevedere indicatori per la misurazione dell'efficienza, non necessariamente, in considerazione delle dimensioni dell'ente, nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.
Risorse umane	È presente una tabella riepilogativa della dotazione di personale.
Contesto esterno	Per il futuro prevedere, con la necessaria gradualità, la partecipazione di interlocutori esterni alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, in applicazione dell'art. 7 del DLgs. 150/2009 e delle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica.
La sezione sul "benessere organizzativo" è assente	La sezione è assente e deve essere prevista previa effettuazione di un'indagine che tenga conto delle ridotte dimensioni dell'ente.
La sezione "fasi, tempi, Soggetti e responsabilità" non è presente.	<p>Non è presente la descrizione del livello di partecipazione delle strutture (ivi compreso il vertice) alla rendicontazione.</p> <p>Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento di tale paragrafo.</p>
Presentazione del Piano e della Relazione all'esterno	<p>La sezione è assente.</p> <p>Si suggerisce di valutare l'attivazione di 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>".</p> <p>Si suggerisce, nell'ottica di superamento della logica adempimentale e della formale aderenza alle previsioni normative, la previsione e la promozione di giornate della trasparenza, come incontro e momento di confronto tra l'ente e tutti i portatori di interesse (cittadini, utenti, associazioni di consumatori, altri enti, dipendenti, ecc.)</p>
Verifica preventiva degli obiettivi inseriti nel piano	<p>Quanto emerso in sede di rendicontazione deve spingere l'amministrazione a rafforzare i sistemi di verifica preventiva degli obiettivi e relativi misuratori.</p> <p>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 del D. Lgs. 150/2009, che è una</p>

	<p>Comune di Petilia Policastro Nucleo di Valutazione</p>
---	---

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
	norma di principio cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti interni.
Standard di qualità e carta dei servizi	L'amministrazione deve attivarsi, tenendo conto delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, per definire gli standard di qualità e la carta dei servizi; trattasi, infatti, di un contenuto prescritto da diverse disposizioni normative che allo stato risulta ancora non trattato ⁽³⁾
Risultati raggiunti in termini di impatto	La sezione è assente. L'assenza di indicatori di impatto costituisce un punto di debolezza. Per il futuro si raccomanda un paragrafo in cui vengono esplicitati i risultati raggiunti dall'ente in termini di valore pubblico prodotto, attraverso l'utilizzo di indicatori di impatto.
Obiettivi strategici	La sezione è presente. Gli indicatori di impatto appaiono poco sfidanti e coincidono con gli indicatori previsti nell'ambito della performance organizzativa dei settori e questi non sono in grado di misurare il valore delle azioni sulla collettività, ma semplicemente lo svolgimento delle attività. Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento di indicatori di

- ³ A mero titolo esemplificativo si ricordano i seguenti riferimenti normativi e metodologici:
- DLgs. 150/2009:
 - Art. 3, comma 1: "La misurazione e la valutazione della performance sono volte al **miglioramento della qualità dei servizi...**"
 - Art. 3 c. 4: "Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo **criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi**"
 - Art. 8, comma 1: "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
 - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - (...)
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - (...)
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - (...)
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi".
 - Art. 28, comma 1: "[...]Le modalità di definizione, adozione e **pubblicizzazione degli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi**, i criteri di misurazione della **qualità dei servizi**, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per mancato rispetto degli standard di qualità sono stabilite con direttive, aggiornabili annualmente, del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche. Per quanto riguarda i servizi erogati direttamente o indirettamente dalle regioni e dagli enti locali, si provvede con atti di indirizzo e coordinamento adottati d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche" (per l'art. 74 del medesimo decreto la norma rientra "nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettere l) ed m) della Costituzione"
 - DLgs. 33/2013, art. 32: "1. Le pubbliche amministrazioni e i gestori di pubblici servizi **pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici**"
 - Delibere CIVIT emanate in attuazione dell'art. 13 DLgs. 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")

	<p>Comune di Petilia Policastro Nucleo di Valutazione</p>
--	---

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
	impatto in grado di cogliere i cambiamenti che l'ente produce sul territorio.
Obiettivi operativi	<p>La sezione è presente negli allegati tecnici.</p> <p>Gli obiettivi sono riepilogati in forma tabellare, che sintetizza il grado di raggiungimento di performance organizzativa di ciascun settore.</p>
Obiettivi individuali	La sezione è presente.

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

Preliminarmente, il Nucleo ritiene opportuno evidenziare che la criticità rappresentata dal mancato presidio della tempistica di avvio e conclusione del ciclo della performance, riconducibile alle responsabilità di tutte le strutture direzionali dell'Ente. I tentativi fatti in passato di riportare il ciclo valutativo in una condizione di normale funzionamento sono risultati vani e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato.

Il NdV, in sede di giudizio complessivo, non può esimersi dal segnalare che gli esiti della misurazione della *performance organizzativa delle unità organizzative dell'ente*, desumibili dalla Relazione sulla *performance 2021*, denotano un livello tendente all'eccellenza di alcune strutture dell'Ente. Ciò, unitamente alla ritardata definizione e assegnazione degli obiettivi, è il sintomo di obiettivi in realtà poco sfidanti, che non esprimono la condizione di miglioramento (*"tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi"*), che è richiesta per il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del 150/2009.

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; infatti, un sistema di misurazione che sfugga a 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 NdV, nell'ambito dell'azione di presidio del sistema, continuerà a segnalare tali situazioni, così come già fatto nei cicli precedenti, nelle sedi a ciò deputate qualora i richiami di cui sopra risultino disattesi. Il NdV, 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 livello di eccellenza; eccellenza che andrebbe correttamente verificata anche alla luce della percezione degli stakeholder (*"grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi"*).

È opportuno che nell'elaborazione del Piano della Performance e conseguentemente nella Relazione siano presenti obiettivi strategici che prevedano la presenza di indicatori di impatto, cioè indicatori in grado di misurare come l'azione dell'amministrazione produca effetti sulla collettività e sul territorio per come segnalato ed evitare la corrispondenza tra indicatori di impatto e di risultato. Prevedere obiettivi strategici misurati attraverso indicatori di impatto diventerà ancora più stringente in virtù della recente riforma normativa (art.6 del D.L. 80/2021) che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Valutazione (PIAO); la sezione Valore Pubblico, infatti, prevede la definizione di indicatori impatto correlati con le diverse sezioni del Piano, in particolare con la sottosezione Performance, tesi a



misurare in che modo l'azione dell'Ente soddisfa i bisogni di carattere generale della comunità amministrata.

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 2021 (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 eventuale carenza qualitativa degli obiettivi.

Il Nucleo 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 livello di eccellenza; eccellenza che andrebbe poi correttamente verificata anche alla luce della percezione degli stakeholder ("*grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi*").

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Sindaco, al Segretario comunale ed ai Responsabili apicali, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti del NdV.

Si dispone la pubblicazione della presente relazione, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente.