



**VALIDAZIONE  
DELLA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023**  
---  
*Relazione finale allegata al documento di validazione*  
---  
*(9 dicembre 2024)*

<b>Il Nucleo di Valutazione</b>		
<i>Componente</i>	<i>Presidente</i>	<i>Componente</i>
avv. Giuseppe Marchese	dott. Angelo Maria Savazzi	dott.ssa Ylenia Daniele



## 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.....	8
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* 2023, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

A seguito dell'approvazione della relazione da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 205 del 29.10.2024, trasmessa al Nucleo di Valutazione con mail del 31.10.2024, il processo di validazione è stato immediatamente avviato.

In materia intervengono il D.Lgs. n. 150/2009 con l'art. 10, comma 1, lettera b) e l'art. 14, comma 4, lettera c) e il sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nel 2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 106 del 24.04.2023.

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 performance<sup>1</sup>. 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 2023:

- 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 e dal NdV, 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**, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del DLgs. 150/2009, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto, come ribadito dall'art. 2 del SMiVaP;
- 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 recepire gli eventuali suggerimenti formulati con la 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.

---

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



## 2 Ambito, principi e parametri del processo di validazione

1. Il NdV esamina la relazione sulla *performance* intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, ne rileva gli eventuali scostamenti, oltre al bilancio di genere realizzato e – all’esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’amministrazione.
2. Nel validare la relazione sulla *performance* il NdV tiene conto delle indicazioni fornite all’ente nell’ambito delle azioni di presidio del sistema, laddove tali indicazioni abbiano carattere inderogabile ed il loro recepimento, nel medesimo ciclo osservato, risulti ragionevolmente possibile.
3. Vengono comunque considerati i suggerimenti del NdV con riferimento ai cicli precedenti, nei diversi momenti in cui l’attività di “*verifica della correttezza dei processi di misurazione*” (e, più in generale, l’attività di presidio del ciclo di gestione della *performance*) ha avuto modo di esplicarsi, qualora risulti dalla documentazione agli atti.
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 dell’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 al Nucleo 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 quando 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, il NdV verifica tale documento relativamente ai profili della comprensibilità, della conformità, della completezza e dell'attendibilità dei dati riportati nella relazione, i quali sono da intendersi secondo le declinazioni di seguito esplicitate.
  - a. **Conformità**: la relazione deve essere conforme alle norme del 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, D. Lgs. n.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 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 2023, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 205 del 29.10.2023, trasmessa con mail del 31.10.2024;
- 2) esame della sottosezione "*Valore Pubblico*" e della sottosezione "*Performance*" del PIAO 2023-2025, approvato con Delibera della Giunta comunale n. 126 del 19.05.2023;
- 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

Preliminarmente il Nucleo ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione del Piano della Performance 2023 (sottosezione "Valore Pubblico" e sottosezione "Performance" del PIAO 2023-2025) che, tuttavia, presenta alcune criticità in ordine alla qualità degli obiettivi, al rispetto dei requisiti di performance e alla determinazione di obiettivi individuali. Tali criticità si riverberano sulla qualità della Relazione e verranno considerati in sede di valutazione individuale.

Va segnalato che il PIAO provvisorio 2023-2025, contenente gli obiettivi di performance, è stato approvato con Delibera della Giunta comunale n. 126 del 19.05.2023. Nonostante le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" del PIAO siano state approvate oltre il termine previsto dall'ordinamento interno, si può comunque considerare legittimamente e correttamente avviato il ciclo della performance. **Questo organismo non può non rilevare che il Comune di Diamante continua ad implementare un processo di miglioramento del ciclo della performance, avviato già a partire dal 2021, che riguarda la tempestività e la correttezza dell'avvio e della conclusione del ciclo della performance.**

Tuttavia, permangono delle criticità che l'ente deve impegnarsi a superare, illustrate dal NdV nella tabella del paragrafo 4.4.

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 della sottosezione "Performance" del PIAO;
- 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 SMiVaP e 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 4.4.

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 2023, in quanto ha raggiunto il punteggio di **80,80**.

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. 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* 2023, 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 esposte 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 29.11.2018<sup>2</sup>.

- 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 comportamenti organizzativi e professionali e alle competenze, secondo le declaratorie previste dal regolamento vigente nel 2023) 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 2023 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.

---

<sup>2</sup> "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"

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

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

A prescindere dall'esito della validazione, il Nucleo 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	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.1 - Approvazione nei termini	4	<p>La tempistica di approvazione del PIAO e della Relazione sono in linea con le previsioni normative vigenti.</p> <p>Il PIAO è stato approvato con delibera n. 126 del 19.05.2023 (Il aggiornamento – sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance”).</p> <p>La Relazione sulla Performance è stata approvata con deliberazione del Giunta n. 205 del 29.10.2024.</p>	<p>La tempistica di approvazione del Piano e della Relazione non è in linea con la tempistica prevista dal SMIVAP e dalla normativa.</p> <p>L'approvazione della relazione è avvenuta oltre i termini e ciò non consente l'attivazione di iniziative di miglioramento; tuttavia, il ciclo valutativo è messo in sicurezza.</p>	0,40	1,60
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	È presente il risultato della performance generale dell'ente.	<p>La Performance di Ente è stata calcolata come la media del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici (n. 4) ed è rappresentata in forma tabellare e attraverso l'albero delle performance. Essa ha un valore pari al <b>74,75</b>.</p> <p>I risultati sintetici e le modalità di calcolo sono illustrati in un apposito paragrafo della Relazione.</p>	1	4
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.</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>Il Nucleo ha verificato la correttezza dei dati contenuti nelle schede di dettaglio e la coerenza con lo schema di sintesi riportato nella Relazione.</p>	1	4



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criteriono	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			Sono presenti obiettivi comuni a tutte le unità organizzative, definiti in termini di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e di realizzazione di un'indagine che misura il benessere organizzativo.		
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	Sono presenti i risultati individuali dei responsabili di settore e del Segretario comunale.		1	1
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	Non è presente il bilancio di genere.	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. Il NdV apprezza che sia presente una diretta correlazione tra risultati di Performance Organizzativa e politiche di genere.	0	0
1.6 - Presenza di obiettivi su rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, D.L. 13/2023)	0,5	Non presenti	Si ricorda che l'art. 4-bis del D.L. 13/2023 dispone che <i>"le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento."</i>  Si invita l'amministrazione ad intervenire nei prossimi cicli di performance, inserendo i suddetti obiettivi coerentemente alla normativa.	0	0
1.7 - Coerenza con le Linee guida DFP	0,5	La Relazione è sostanzialmente 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	0,30
1.8 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance	0,5	Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs	Il Nucleo suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del D. Lgs. n.150/2009, in modo da rendere chiari	0,60	0,30



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

**Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)**

Criteria	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009		150/2009 sono solo parzialmente coperti.	ed espliciti gli ambiti di misurazione.		
<b>Totale</b>	15	<b>Punteggio dimensione 1</b>		<b>4,60</b>	<b>11,20</b>

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

Criteria	Peso	Esito esame e 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 2023	---	1	15,00
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.	---	1	15,00
<b>Totale</b>	30	<b>Punteggio dimensione 2</b>		<b>2</b>	<b>30,00</b>

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

Criteria	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
----------	------	-----------------------	---	--------------------	---------------------



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggestimenti 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 rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel Piano e dal Sistema.</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 apprezza un miglioramento dell'utilizzo dei metodi di calcolo per gli indicatori di natura quantitativa, rispetto ai cicli precedenti, favorito dalla presenza dei valori iniziali (se pur indicati nella colonna risultati). Si apprezza anche che l'utilizzo di indicatori binari di tipo on/off sia stata per lo più limitata agli obiettivi che lo richiedono strettamente.</p> <p>Si suggerisce di incrementare l'utilizzo di indicatori che consentano un confronto con le annualità precedenti e/o con enti simili.</p>	0,80	12,00
3.2 - Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	15	<p>Non sono presenti target infrannuali.</p> <p>Per alcuni obiettivi la fonte di rilevazione indicata è generica e non puntuale.</p> <p>Alcuni risultati vengono rappresentati in forma discorsiva rendendo non facilmente desumibile la realizzazione dichiarata.</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> <p>Si consiglia, per i cicli futuri, qualora venga indicata "Fonte interna: determina/portale istituzionale" di specificare puntualmente le delibere e gli atti di riferimento, per rendere più certa e stabile la fonte del dato.</p> <p>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.</p>	0,60	9,00
<b>Totale</b>	<b>30</b>		<b>Punteggio dimensione 3</b>	<b>1,40</b>	<b>21,00</b>



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criteria	Peso	Esito esame e 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 organizzativo, comune a tutti i settori, che riguarda l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2023-25 e il mantenimento di adeguati livelli di trasparenza.	Il NdV apprezza che il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione e trasparenza sia stato sistematizzato con l'inserimento di obiettivi organizzativi comuni; tuttavia, si suggerisce di rafforzare gli elementi di certezza e stabilità del collegamento, individuando una fonte che restituisca un risultato di sintesi più puntuale e meno discrezionale.	1,00	4,00
4.2 - Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	3	Non sempre sono presenti le motivazioni degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti.	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.  È utile ricordare che, 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.	0,60	1,80
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	2	Sono presenti alcuni indicatori per i quali è previsto un confronto con l'annualità precedente.	Si suggerisce di rendere sistemica la scelta di indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti	0,60	1,20
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.	Il NdV segnala che trattasi di un ambito di misurazione della performance organizzativa espressamente previsto dal DLgs.150/2009, ribadito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle Linee Guida n. 5/2019 (Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti).  Si segnala, inoltre, che con la direttiva del 28.03.2023 il Ministro della PA, riprendendo le indicazioni fornite nelle suddette Linee Guida, ha ribadito l'importanza del coinvolgimento di diversi soggetti nella valutazione, tra cui gli	0	0



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)

Critero	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			<p>stakeholder esterni.</p> <p>Al NdV è richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>Si invita l'ente a tener conto di ciò nei prossimi cicli di performance, assumendo le necessarie determinazioni organizzative.</p> <p>Si suggerisce per il futuro, quindi, non solo di prevedere forme di coinvolgimento dei cittadini, così come previsto dalla normativa, ma di implementare iniziative che lo rendano effettivamente operativo.</p>		
4.5. - Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità, digitalizzazione, semplificazione (D.L. 80/2021)	1	È presente un obiettivo in capo al settore V relativo all'attuazione degli obiettivi del PAP 2023-25 sui temi delle Pari opportunità, e un obiettivo di digitalizzazione di competenza del settore II.	<p>Il DL 80/2021 dispone di prevedere specifici obiettivi volti alla promozione delle Pari Opportunità. In particolare, l'art. 6, comma 2, lettera g) prevede: <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> <p>Si ricorda, tra l'altro, che anche l'art. 8 del D.Lgs. 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>Analogamente, l'art. 6, comma 2, alla lettera e) del citato D.L. prevede che debbano essere definiti, nell'ambito del PIAO, <i>"l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati"</i>.</p>	0,60	0,60



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

**Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)**

Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			Si suggerisce di integrare anche tale aspetto.  Rispetto agli obiettivi di accessibilità, inoltre, già il D.L. 80/2021 disponeva riguardo alla definizione nel PIAO di “modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”. Peraltro, il d.lgs n. 222/2023 (che ha introdotto il comma 2-bis, all’art. 6, del D.L. 80/2021) impone alle amministrazioni pubbliche di organizzarsi per consentire la piena accessibilità ai disabili, facendo leva sulla programmazione e l’individuazione di un referente, responsabile delle attività necessarie all’attuazione. Il Nucleo suggerisce di tener conto di ciò nel ciclo valutativo 2024.		
<b>Totale</b>	10		<b>Punteggio dimensione 4</b>	<b>2,80</b>	<b>6,60</b>

**Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)**

Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	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	È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo di misurazione della performance generale di Ente e organizzativa, ricorrendo anche a tabelle.  È presente l’albero della performance e una rappresentazione grafica dei risultati delle unità organizzative dell’ente, nonché del grado di realizzazione degli obiettivi strategici.  Dalla Relazione e dal Piano non risulta un	L’integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio è prescritta da diverse disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009. Si suggerisce di migliorare tale ambito.  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). Occorre che gli obiettivi di performance siano accompagnati, a consuntivo, dal livello di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il perseguimento degli obiettivi.  Si ricorda che l’integrazione dei processi non può essere intesa come una	0,80	4,00



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
		<p>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 una sezione relativa ad indicatori finanziari idonei a misurare lo stato di salute finanziario dell'Ente e sono presenti informazioni interpretabili in ottica economico-analitica anche se gli obiettivi non sono collegati ai documenti di programmazione finanziaria.</p>	<p>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> <p>In alcuni obiettivi l'utilizzo delle risorse finanziarie è insito nei fenomeni misurati e nei relativi target.</p>		
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	<p>Sono presenti rappresentazioni sintetiche dei risultati raggiunti con il ricorso a tabelle.</p> <p>È presente in forma tabellare il riepilogo della misurazione della performance organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello, nonché degli obiettivi individuali assegnati a ciascun Responsabile e al Segretario.</p>	<p>Sarebbe opportuno sintetizzare con maggiore attenzione i risultati raggiunti e rappresentarli graficamente in maniera tale da renderli immediatamente comprensibili all'esterno.</p> <p>Si suggerisce di evitare l'utilizzo di obiettivi autoreferenziali e poco sfidanti, che non rispondono all'esigenza di miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi connessi al risultato finale. È necessaria una maggiore attenzione a tali aspetti, sui quali, peraltro, il NdV è chiamato a vigilare con adeguato rigore.</p>	0,80	4,00
5.3 - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti	5	<p>Non è presente la presentazione dell'organo di indirizzo.</p> <p>Non è presente una sezione dedicata alle criticità e opportunità, ai punti di forza e debolezza del ciclo della performance.</p>	<p>Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento dei paragrafi segnalati.</p>	0,80	4,00



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criteria	Weight	Exam results and findings	Suggestions and prescriptions for the future	Unitary score	Weighted score
normativi, ecc.)		Mancano informazioni in ordine al contesto esterno in cui l'Ente ha operato.			
<b>Totale</b>	15	<b>Punteggio dimensione 5</b>		<b>2,40</b>	<b>12,00</b>



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 15%)	15,00	4,60	11,20
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	2,00	30,00
Dimensione 3 - Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)	30,00	1,40	21,00
Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)	10,00	2,80	6,60
Dimensione 5 - Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	2,40	12,00
<b>TOTALI</b>	<b>100,00</b>	<b>13,20</b>	<b>80,80</b>

## 5 Osservazioni e adempimenti finali

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

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
Ammissibilità.	Non sono state rilevate condizioni preclusive alla corretta attivazione del ciclo e, dunque, alla sua conclusione. Continuare a procedere nella direzione intrapresa.
Mancano informazioni in ordine all'efficienza e all'economicità.	Si sottolinea l'assoluta necessità di prevedere indicatori per la misurazione dell'efficienza, non necessariamente nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico, in considerazione delle dimensioni dell'ente.  Ciò potrà avvenire anche attraverso la individuazione di pochi ma significativi indicatori di efficienza che tengano conto della specifica situazione di contesto dell'ente.
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, nonostante sia stata svolta l'indagine.	La sezione è assente nonostante sia stata realizzata un'indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito (obiettivo operativo comune a tutti i settori).  <u>Si suggerisce</u> , per i prossimi cicli, di rappresentare opportunamente i risultati dell'indagine svolta.
La sezione "fasi, tempi, Soggetti e responsabilità" non è presente.	Non è presente la descrizione del livello di partecipazione delle strutture (ivi compreso il vertice) alla rendicontazione.  Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento di tale paragrafo.
Presentazione del Piano e della Relazione all'esterno	La sezione è assente.  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 "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...".  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



Comune di Diamante  
Nucleo di Valutazione

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
	(cittadini, utenti, associazioni di consumatori, altri enti, dipendenti, ecc.)
Verifica preventiva degli obiettivi inseriti nel piano	Quanto emerso in sede di rendicontazione deve spingere l'amministrazione a rafforzare i sistemi di verifica preventiva degli obiettivi e relativi misuratori.  È opportuno rendere più efficaci i sistemi di verifica a preventivo degli obiettivi per migliorare la qualità dei misuratori e dotare le strutture preposte alle verifiche di maggior potere decisionale e di adeguate competenze interne. Ciò anche allo scopo di verificare la presenza del requisito di "tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi", requisito che deve accompagnare gli obiettivi di performance così come prescritto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, che è una norma di principio cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti interni.
Risultati raggiunti in termini di impatto	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. Il Nucleo apprezza un miglioramento in tal senso, rispetto ai cicli precedenti.
Obiettivi operativi	La sezione è presente.  Gli obiettivi sono riepilogati in forma tabellare, che sintetizza il grado di raggiungimento di performance organizzativa di ciascuna Area.
Obiettivi individuali dei responsabili di unità organizzativa di primo livello e del Segretario comunale	La sezione è presente.

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

Si evidenzia che **l'amministrazione si sta adoperando in maniera efficace ed efficiente garantendo un normale funzionamento del ciclo valutativo e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato così come va evidenziato lo sforzo delle strutture interne dell'ente e del segretario comunale nella direzione di una impostazione corretta della conclusione del ciclo valutativo.** L'Ente si sta impegnando per migliorare la propria azione in materia di performance, è attento alle evoluzioni normative e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato così come va sottolineato lo sforzo delle strutture interne dell'ente nella direzione di una impostazione corretta della conclusione del ciclo valutativo. Nell'apprezzare tutto ciò il Nucleo ritiene che sia **opportuno proseguire nel percorso già implementato nel 2022** in ordine all'individuazione delle priorità strategiche e degli obiettivi, all'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico-finanziaria e alla rappresentazione all'esterno ai diversi stakeholder dei risultati raggiunti dall'amministrazione.

Il Nucleo invita l'amministrazione a perseguire l'assegnazione di obiettivi non ancorati al mero adempimento ma in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività.

È opportuno che nell'elaborazione del Piano della Performance (Sottosezione Performance del PIAO) 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, ovvero in grado di misurare il valore pubblico generato dalle azioni gestionali e individuali messe in campo. Il valore pubblico deve essere inteso come il filo conduttore delle azioni gestionali e individuali, che concorrono alla misurazione e valutazione della performance



organizzativa e individuale. Le priorità strategiche individuate nel DUP (che negli enti locali possono essere intese come indicatori di impatto) devono essere il riferimento per la definizione degli obiettivi organizzativi e individuali, i cui risultati devono essere il frutto di un'azione sinergica di più strutture e devono riverberarsi in termini positivi sulla comunità e sul territorio. La presenza di tali indicatori renderebbe più efficace la correlazione con la sezione "Valore pubblico" del PIAO (art. 6 D.L.80/2021).

Il Nucleo segnala che gli esiti della misurazione della *performance* organizzativa, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2023, denotano la presenza di obiettivi misurati prevalentemente attraverso indicatori di tipo binario (on/off) e che non consentono di misurare l'impatto dell'azione dell'ente sul territorio e un raffronto temporale dei risultati raggiunti. Si ricorda, inoltre, che tali indicatori sono sintomo della presenza di obiettivi poco sfidanti, non in grado di esprimere 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. Si raccomanda per il futuro l'utilizzo di indicatori di risultato che consentano di verificare l'efficienza dell'azione amministrativa, cioè che siano in grado di restituire risultati e miglioramenti tangibili.

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.

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 alla Giunta comunale, al Segretario comunale ed ai Responsabili apicali, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservato agli atti del Nucleo di valutazione.

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