



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

Relazione di verifica sul
Piano Integrativo di Attività e Organizzazione
2026 - 2028

27.05.2026

Comune di Diamante

Il Nucleo di Valutazione

Componente	Presidente	Componente
avv. Giuseppe Marchese	Dott. Angelo Maria Savazzi	dott.ssa Ylenia Daniele



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

Indice

Indice	2
1 Premessa	3
2 Verifiche.....	4
3. Conclusioni	12



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

1 Premessa

Con la presente relazione, il Nucleo di Valutazione espone gli esiti dell'esame del Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativo all'anno 2026. L'esame è stato effettuato con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, dai successivi regolamenti attuativi (D.P.R. n. 81/2022 recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* e del Decreto Ministro della Pubblica amministrazione n. 132/2022). L'esame si è svolto anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 44 del D.lgs. 33/2013 e alla coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

La relazione ha lo scopo di evidenziare eventuali aspetti meritevoli di attenzione e segnala, ove necessario, possibili interventi correttivi e/o migliorativi.

Il processo seguito dal NdV (peraltro non sostitutivo dei compiti di *"pianificazione, controllo e rendicontazione"* in capo all'Amministrazione) si è sviluppato tenendo conto delle linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1/2017 che, pur essendo indirizzate alle amministrazioni centrali dello Stato, costituiscono un utile parametro di riferimento anche per le restanti amministrazioni.

Nel paragrafo che segue viene esposto l'esito dell'esame rispetto a tutti gli aspetti sui quali le verifiche si sono sviluppate.



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

2 Verifiche

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
1	Tempestività approvazione PIAO	Il PIAO è stato approvato con Delibera di Giunta comunale n. 106 del 21.04.2026.	<p>La tempistica di approvazione del PIAO, avvenuta entro 30 giorni successivi all'approvazione del bilancio, è in linea con la normativa vigente e rispetta il principio di predeterminazione degli obiettivi.</p> <p>Il Nucleo suggerisce, in ottica di miglioramento per il futuro, l'approvazione di un Piano degli obiettivi provvisorio comunque entro il 31 gennaio, nonostante i differimenti dei termini di approvazione, a garanzia di un corretto avvio del ciclo valutativo e a salvaguardia della continuità amministrativa, così come previsto dall'art. 5, comma 1ter, del D.lgs. 150/2009 (<i>"Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa"</i>).</p>
2	Livello di completezza del PIAO	Il PIAO risulta completo in tutte le sezioni.	<p>Nel documento sono definiti gli obiettivi strategici dell'Ente, gli obiettivi operativi delle unità organizzative e gli obiettivi individuali attribuiti ai Responsabili e al Segretario comunale. Si apprezza, rispetto all'annualità precedente, il miglioramento derivante dall'adozione di un modello aperto, che rende più trasparente la struttura del sistema degli obiettivi.</p>



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
			<p>Si rileva tuttavia la presenza di refusi relativi all'annualità 2025.</p> <p>Si evidenzia inoltre l'assenza di un indice strutturato, utile a facilitare la navigazione tra le diverse sezioni del documento.</p> <p>Per quanto riguarda gli obiettivi individuali dei Responsabili, essi sono attualmente riportati all'interno di un'unica tabella che aggrega obiettivi e informazioni di supporto in modo non sempre chiaro o immediatamente leggibile.</p> <p>Si suggerisce pertanto di adottare una rappresentazione grafica più ordinata, anche unitaria, purché garantisca una chiara distinzione tra le componenti informative e non presenti sovrapposizioni che possano comprometterne la comprensione.</p>
3	Correlazione tra gli obiettivi di performance e le misure di Prevenzione della corruzione e di trasparenza, previste nella sezione Trasparenza e Rischi Corruttivi	<p>La correlazione è illustrata in maniera discorsiva nella <i>Sottosezione 2.3. - Rischi corruttivi e Trasparenza</i>. Il paragrafo illustra anche la correlazione con obiettivi strategici e di valore pubblico.</p> <p>È presente un obiettivo individuale comune a tutti i responsabili dell'Ente che consiste nella attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT 2026-28.</p>	<p>Si suggerisce di inserire un paragrafo in cui venga esplicitata la correlazione anche attraverso apposite tabelle riepilogative.</p> <p>Si segnala la presenza di un refuso relativo all'annualità del PTPCT, indicata nel documento come 2025-2027.</p>
4	Correlazione tra gli obiettivi di performance e il Piano del fabbisogno del personale (art. 6 del D.lgs. 165/2001)	L'ente ha inteso sostanziare la correlazione tra gli obiettivi di performance e il Piano del fabbisogno del personale attraverso l'inserimento di un obiettivo operativo, afferente al settore 2, che riguarda le	Si suggerisce di prevedere una correlazione diretta tra obiettivi di performance e Piano del Fabbisogno e di inserire tabelle sintetiche nelle quali sia esplicitata tale correlazione; ciò anche al fine di rendere lineare l'azione di



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
		assunzioni stagionali coerentemente a quanto previsto dal PTFP.	monitoraggio prevista dall'art. 5, comma 2 del DM n. 132/2022 e dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001. La correlazione può essere assicurata attraverso una tabella riepilogativa con la presenza di collegamenti ipertestuali che rinviino agli obiettivi di performance.
5	Presenza dei tre livelli di misurazione della performance e coerenza tra loro (art. 3, comma 2 del D.lgs. 150/2009)	Il documento prevede la misurazione della performance organizzativa generale di ente e delle unità organizzative, nonché gli obiettivi individuali riconducibili alle aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa.	È presente un apposito paragrafo nel quale vengono illustrati i criteri e le modalità attraverso cui vengono misurate la performance generale dell'Ente, la performance organizzativa e la performance individuale. Tuttavia, si segnala la presenza di refusi rispetto l'annualità 2025.
6	Qualità degli obiettivi di performance in termini di rispetto dei requisiti minimali (art. 5 comma 2, lettera c) del D. Lgs 150/2009)	Gli obiettivi sono aderenti a quanto previsto dal D.Lgs 150/2009. Gli obiettivi strategici risultano coerenti con le linee di mandato dell'Ente e correlati al DUP. Non si prestano al confronto con le annualità precedenti e presentano una prevalenza di indicatori binari. Anche gli obiettivi organizzativi non consentono un confronto temporale e utilizzano in larga misura indicatori di tipo binario. Gli obiettivi individuali, infine, hanno carattere trasversale e riguardano: attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, formazione e rispetto dei tempi di pagamento.	Si apprezza il collegamento, esplicitato nella tabella, tra gli obiettivi organizzativi e i corrispondenti obiettivi strategici di riferimento. Per le future annualità, si suggerisce di privilegiare indicatori di risultato che consentano un confronto con i dati e le attività svolte negli anni precedenti.
7	Qualità del corredo informativo degli obiettivi	Gli obiettivi sono corredati da un adeguato apparato informativo, costituito da indicatori, motivazioni, dimensione di riferimento, peso ove previsto,	Gli obiettivi, a tutti e tre i livelli, hanno un corredo informativo adeguato al contesto organizzativo e



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
		stakeholder, fonti, valori iniziali laddove presenti, e target.	dimensionale. Permangono indicatori di tipo binario che, in ottica di miglioramento, devono essere ridotte nel prossimo ciclo. Si suggerisce, inoltre, in ottica di miglioramento per il futuro, di definire una <i>check list</i> con poche ma significative verifiche al fine di intercettare, in fase di elaborazione del PIAO, i misuratori che presentano caratteristiche di incertezza e volatilità.
8	Presenza di obiettivi di inclusione e accessibilità	Non sono presenti.	Si ricorda che il D.lgs. n. 222/2023 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. Pertanto, è utile rammentare che tutte le amministrazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.L. 80/2021, introdotto dal d.lgs. 222/2023, devono individuare un funzionario al quale affidare il compito di proporre <i>“le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”</i> , e la definizione dei correlati obiettivi di performance. Sebbene tale disposizione non sia direttamente applicabile agli enti fino a 50 dipendenti, è opportuno valutare la definizione di obiettivi afferenti il tema dell'inclusione.



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
Altri rilievi			
9	<p>Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ex art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023</p> <p>Le p.a., ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001, devono assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali <i>"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%"</i>.</p>	<p>È presente un obiettivo individuale, comune a tutti i responsabili apicali, di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali.</p>	<p>L'ente ha inteso attuare le disposizioni normative in materia di riduzione dei tempi di pagamento mantenendo un obiettivo individuale comune per tutti i responsabili con un peso non inferiore al 30%, la cui misurazione ha riflessi diretti sulla performance individuale.</p> <p>Tuttavia, occorre ricordare che, ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. 13/2023 e dalle circolari esplicative della Ragioneria generale dello Stato, l'Amministrazione deve prevedere la misurazione dell'obiettivo attraverso l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.</p> <p>Si suggerisce, inoltre, di integrare il documento coerentemente alla normativa, ovvero prevedendo che, in fase di rendicontazione, in caso di mancato raggiungimento del target atteso, si procederà ad attuare un taglio pari al 30% dell'indennità di risultato del dirigente le cui fatture di competenza registrino un ritardo nei tempi di pagamento.</p>
10	<p>Collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio</p>	<p>È presente nel PIAO un apposito paragrafo dedicato al raccordo tra ciclo della performance e programmazione finanziaria e di bilancio, nel quale l'Ente richiama le modifiche introdotte dal D.lgs.</p>	<p>Il Nucleo di Valutazione segnala la necessità di rafforzare il livello di integrazione con il processo di programmazione finanziaria e di bilancio, pur nella consapevolezza delle criticità che il quadro delle risorse finanziarie degli enti</p>



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
		<p>74/2017 e riconosce la necessità di un progressivo rafforzamento dell'integrazione tra i due ambiti.</p> <p>Si rileva tuttavia la presenza di un refuso relativo all'annualità 2025 e si osserva che non risulta ancora esplicitato un puntuale collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie allocate.</p> <p>Si apprezza, in ogni caso, il collegamento degli obiettivi di valore pubblico con il DUP, quale elemento riconducibile a un percorso di graduale integrazione tra programmazione strategica, performance e programmazione economico - finanziaria.</p>	<p>locali presenta a livello generale; 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).</p> <p>L'interazione della programmazione finanziaria e di bilancio con il ciclo di gestione della performance rappresenta un ambito notevolmente rafforzato dal D.lgs. 74/2017.</p> <p>L'integrazione dei processi, in ogni caso, non può essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti, ma deve essere 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>
11	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	Nel Piao è inserito il Piano delle Azioni Positive (paragrafo 3.4).	<p>Si apprezza che nel PIAO sia inserito il Piano delle Azioni Positive 2025.</p> <p>L'art. 8 del D.lgs. 159/2009 stabilisce che uno degli ambiti di misurazione degli obiettivi di <i>Performance</i> sia la promozione delle pari opportunità. Si raccomanda di integrare sempre più nella performance organizzativa e individuale obiettivi volti a promuovere, laddove compatibile con le peculiarità dimensionali e organizzative dell'Ente, le pari opportunità.</p>



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
12	Presenza di obiettivi di digitalizzazione	Non sono presenti.	Si suggerisce per il futuro la previsione di specifici obiettivi di digitalizzazione, da inserire in un apposito paragrafo dedicato, nel quale evidenziare le relative azioni anche mediante tabelle di sintesi.
13	Presenza di obiettivi di semplificazione	Non sono presenti.	Si suggerisce di implementare tale ambito, coerentemente a quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera e) del D.L. 80/2021. Si suggerisce, per il futuro, un apposito paragrafo nel quale evidenziare le azioni in ambito di semplificazione così come per la digitalizzazione.
14	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione (Direttive Zangrillo)	È presente un obiettivo individuale in capo a tutti i responsabili settori che riguarda la formazione e attività formative riconducibili ai processi presidiati dal settore di competenza per almeno 40 ore pro capite all'anno.	L'obiettivo è in linea con quanto previsto dalle direttive Zangrillo. Si suggerisce, per il futuro, di prevedere una correlazione diretta tra obiettivi di performance e la sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano e di inserire tabelle sintetiche nelle quali sia esplicitata tale correlazione; ciò anche al fine di rendere lineare l'azione di monitoraggio prevista dall'art. 5, comma 2 del DM n. 132/2022 e dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001. La correlazione può essere assicurata attraverso una tabella riepilogativa con la presenza di collegamenti ipertestuali che rinviino agli obiettivi di performance.



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
15	Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano	---	<p>Si suggerisce la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013. Si segnala inoltre che il Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso una direttiva del 28 Novembre 2023 ha fornito nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale. La direttiva nella fattispecie recita: "[...] è importante che i SMVP vadano nella direzione del progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale - nella quale il superiore valuta il sottoposto - a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione. In tale ambito, in particolare, possono essere valorizzati i seguenti elementi: [...] la valutazione dal basso[...], la valutazione tra pari [...], la valutazione collegiale[...]; la valutazione, con riguardo alla performance organizzativa di strutture complesse o meno, da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico). [...] Di particolare rilievo, l'adozione, anche in via sperimentale, di meccanismi di calibrazione (c.d. calibration), così da contribuire a rendere i processi di valutazione finale il frutto non solo della misurazione del conseguimento degli obiettivi e dell'osservazione dei comportamenti da parte del superiore gerarchico, ma anche della verifica e</p>



COMUNE DI DIAMANTE
Nucleo di Valutazione

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
			<p><i>valutazione congiunta da parte di una pluralità di soggetti - di pari livello rispetto a quest'ultimo - che le singole amministrazioni potranno opportunamente individuare in base alla propria organizzazione interna."</i></p> <p>Per i futuri cicli di programmazione si raccomanda di prevedere anche in via sperimentale forme di coinvolgimento degli stakeholder nel processo valutativo.</p>
16	Citizen Satisfaction	Non presente.	<p>Nucleo di Valutazione suggerisce di prevedere forme di captazione del giudizio dei cittadini, elemento espressamente previsto dal D.lgs. 150/2009.</p> <p>Il tema della soddisfazione dei cittadini è quanto mai attuale e sarà oggetto in futuro di ulteriori approfondimenti da parte del Nucleo di Valutazione in sede di relazione annuale.</p>

3. Conclusioni

In conclusione, il Nucleo di Valutazione, tenuto conto dell'esame effettuato sulla base dei parametri indicati nel precedente paragrafo, **si esprime positivamente sull'impianto metodologico e sugli obiettivi organizzativi e individuali definiti nell'ambito del PIAO anno 2026.**

Il Nucleo di Valutazione invita i responsabili apicali ad effettuare tempestivamente l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale.

Il Nucleo di Valutazione svilupperà le successive azioni di monitoraggio tenendo conto di quanto rilevato nella presente relazione.