



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI  
INTERNI  
ANNO 2023**

**Comune di Diamante**

*30 dicembre 2024*

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



## Sommario

Premessa .....	3
1 Attività svolta .....	4
2 Aspetti esaminati .....	4
3 Criticità e azioni di miglioramento .....	13



## Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del DLgs. 150/2009, nonché dell'art. 4, comma 1, lettera a) del Regolamento sul funzionamento del Nucleo di valutazione (approvato con deliberazione della Commissione straordinaria n. 106 del 24.04.2023), seguendo le linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente agli enti territoriali, possono *“comunque essere un parametro di riferimento”* per gli stessi.

Nei limiti in cui possono essere utili ai fini della presente relazione sono state utilizzate le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, emanate in attuazione dell'art. 3, comma 2, del DLgs. 150/2009 e del dPR 105/2016 che attribuiscono al medesimo dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della *performance*.

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



## 1 Attività svolta

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

- 1) esame preventivo delle indicazioni metodologiche del Dipartimento della Funzione pubblica contenute nei documenti indicati in premessa;
- 2) esame dei seguenti documenti riguardanti il ciclo valutativo e gli obblighi di trasparenza:
  - a. Piano della performance 2023 (sottosezione Performance del PIAO), approvato con Delibera Giunta comunale n. 126 del 19.05.2023);
  - b. Relazione sulla *Performance* 2022 approvata con Delibera Giunta comunale n. 135 del 29.05.2023;
  - c. PIAO 2024 approvato con Delibera Giunta Comunale n. 55 del 25.03.2024;
  - d. Relazione sulla *performance* 2023 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 205 del 29.10.2024, validata dal NdV in data 09.12.2024;
  - e. Attestazione degli obblighi di Trasparenza 2023 e 2024.
- 3) elaborazione della relazione finale.

Non è stato possibile esaminare le relazioni sulle risultanze del controllo di regolarità amministrativi relativi al 2023. In quanto non risultano trasmesse al NdV.

Tenuto conto delle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione e della documentazione pervenuta si è ritenuto di non procedere ad audizioni.

## 2 Aspetti esaminati

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dalle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione.

Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
<b>Tempestività approvazione Piano</b>	
Il Piano 2023 è stato approvato con Delibera Giunta comunale n. 126 del 19.05.2023 Il PIAO 2024 è stato approvato con Delibera Giunta comunale n. 55 del 25.03.2024	L'approvazione del PIAO pur essendo stata effettuata in una data successiva al termine previsto dal Regolamento comunale, è in linea con la normativa vigente che, sia per il 2023 che per il 2024, ha previsto la proroga dei termini a 30 giorni successivi l'approvazione del bilancio. Rientra, quindi, nel periodo entro il quale si può considerare legittimamente e correttamente avviato il ciclo della performance non costituendo una criticità esiziale <sup>1</sup> . Va sottolineato che l'eventuale differimento del termine di approvazione del Bilancio non esime le amministrazioni dal definire e assegnare, in via provvisoria, gli obiettivi di performance, così come previsto, con norma direttamente applicabile degli enti territoriali 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> ). Nel 2024 vi è stato un significativo miglioramento delle tempistiche. In un'ottica di miglioramento dell'azione dell'Ente si invita l'Amministrazione a rispettare i tempi previsti dalla normativa per non depotenziare il ciclo valutativo e per lo svolgimento di azioni di monitoraggio intermedio.

<sup>1</sup> A supporto di quanto riportato nella relazione si richiama la Sentenza 16 dicembre 2016 n. 48 della Corte dei Conti, Sez. Giur., Regione Basilicata



Verifiche Nucleo di Valutazione	
Esito	Note e suggerimenti
	L'assegnazione tempestiva degli obiettivi di <i>performance</i> consente di mettere in sicurezza il ciclo valutativo e sviluppare l'azione amministrativa in una prospettiva di generazione di "valore pubblico" per la comunità amministrata.
<b>Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i></b>	
Con Delibera Giunta comunale n. 106 del 24.04.2023 è stato aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> , previo parere preventivo e vincolante del NdV	Il Nucleo ha fornito opportune indicazioni operative per una piena e corretta applicazione della disciplina vigente nel corso del 2023 e del 2024. Inoltre, il NdV ha prestato la necessaria collaborazione ai fini della chiusura dei cicli valutativi 2022 e 2023. Con l'aggiornamento del Sistema, l'Amministrazione ha riportato il ciclo valutativo in una condizione di normalità con il superamento delle criticità del passato.
<b>Modalità di misurazione della <i>performance</i> generale di Ente</b>	
La <i>performance</i> generale di Ente nel Piao 2023 è calcolata come media del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici (n. 4). I risultati sintetici e le modalità di calcolo sono illustrati in un apposito paragrafo della Relazione.	Nella relazione allegata al giudizio di validazione della Relazione sulla <i>performance</i> 2023 sono state evidenziate alcune criticità che devono essere superate nel futuro.  L'amministrazione ha identificato i risultati che ritiene qualificanti per la <i>performance</i> di Ente. Non vengono utilizzati indicatori di impatto. Tale assenza costituisce un punto di debolezza; per il futuro si raccomanda di esplicitare i risultati in termini di valore pubblico prodotto, attraverso l'utilizzo di indicatori di impatto.
<b>Performance Organizzativa</b>	
Nel Piano 2023 sono presenti gli obiettivi organizzativi delle unità organizzative di primo livello (complessivamente n. 6).  Sia nel 2023 che nel 2024, per ciascuna unità organizzativa sono stati identificati obiettivi e indicatori di <i>performance</i> organizzativa.  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.	Alcuni obiettivi organizzativi sono meramente adempimentali, mentre altri vengono misurati attraverso indicatori di tipo binario (on/off). In alcuni casi, l'indicatore non è esplicitato anche se è possibile dedurre il fenomeno misurato direttamente dal target e dal valore iniziale.  Si raccomanda per il futuro di continuare il percorso intrapreso, ma in maniera più decisa. L'uso di indicatori di risultato di natura quantitativa consente di misurare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e di restituire un quadro dei risultati e dei miglioramenti tangibili.  Nella predisposizione del PIAO 2025 si raccomanda di individuare obiettivi in grado di migliorare ulteriormente l'integrazione tra obiettivi strategici, misure di prevenzione della corruzione, fabbisogni di personale e fabbisogni formativi.  Questo organismo ritiene utile richiamare alcuni aspetti sui quali è opportuno sviluppare le azioni di miglioramento:  a) il Piano della <i>performance</i> deve essere integrato con opportuni collegamenti informativi con i



### Verifiche Nucleo di Valutazione

Esito	Note e suggerimenti
	<p>documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e riportare una tavola sinottica Missioni/Programmi/Obiettivi in modo da garantire un collegamento certo con la struttura e gli obiettivi di bilancio, così come previsto dall'art. 9 del nuovo regolamento di disciplina della performance e della premialità, approvato, con deliberazione n. 106 del 24.04.2023;</p> <p>b) la sottosezione <i>performance</i> deve essere presentata, come previsto dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013, unitamente alla relazione sulla <i>performance</i>, in apposite giornate sulla trasparenza;</p> <p>c) il Piano della <i>performance</i> e il PIAO devono essere accompagnati da documenti che forniscano una lettura sintetica e immediata, anche con il ricorso ad una esposizione di tipo grafico; tale circostanza permetterebbe una rappresentazione dei contenuti del Piano chiaramente intellegibili anche agli interlocutori esterni dell'Ente;</p> <p>d) devono essere previsti i target infra-annuali e deve essere avviato, anche se ciò è strettamente correlato all'approvazione tempestiva nei termini previsti dalla normativa vigente, il monitoraggio infra-annuale del Piano, a seguito del quale è possibile avviare idonee azioni correttive;</p> <p>e) gli obiettivi, indicatori e target devono essere accompagnati da una adeguata motivazione circa le ragioni per le quali, in relazione alla situazione di contesto, devono considerarsi rispettosi del requisito di "<i>tendenziale miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi</i>".</p>
<b>Performance individuale</b>	
<p>Per quanto concerne gli obiettivi individuali, nel Piano 2023 sono presenti i risultati individuali dei responsabili di settore e del Segretario comunale.</p> <p>Gli obiettivi sono corredati di indicatori, risultati, fonte di rilevazione.</p>	<p>Il Nucleo apprezza la volontà da parte dell'amministrazione di riportare il ciclo della <i>Performance</i> in una condizione di normalità.</p> <p>L'assegnazione di obiettivi individuali comuni è rappresentativa dell'esigenza di rafforzare e presidiare le aree comuni alle quali concorrono tutti i settori. Per il futuro sarebbe opportuno prevedere indicatori di risultato quantitativi e che consentono il raffronto con le annualità precedenti.</p> <p>Inoltre, è opportuno formulare le seguenti indicazioni</p> <p>a) l'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l'approvazione del PIAO -sottosezione <i>performance</i> che deve avvenire entro il 31 gennaio, come previsto dalla normativa vigente; ciò rappresenta una condizione di ordinario</p>



### Verifiche Nucleo di Valutazione

Esito	Note e suggerimenti
	<p>funzionamento del ciclo valutativo verso la quale è opportuno pervenire in tempi rapidi;</p> <p>b) l'assegnazione degli obiettivi al personale è una condizione essenziale per il regolare avvio del ciclo valutativo e la loro assenza (o il ritardo) inficia l'attivazione dei meccanismi di valutazione e rischia di ripercuotersi negativamente, a valle, anche sull'applicazione degli istituti premiali;</p> <p>c) è opportuno prevedere un colloquio preliminare finalizzato a condividere le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi e comunque incontri di gruppo all'interno di ciascuna unità organizzativa per la condivisione degli obiettivi;</p> <p>d) è opportuno prevedere momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi durante i quali valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione del personale.</p> <p>L'organismo auspica interventi orientati a favorire l'uniformità del processo, una stabile azione di supporto ai titolari del potere valutativo, la necessaria identificazione dei compiti e delle responsabilità dei settori preposti al ciclo di gestione della <i>performance</i> e alla valutazione del personale.</p>
<b>Monitoraggio Infrannuale</b>	
<p>Dalle informazioni in possesso del Nucleo di Valutazione risulta che l'Ente non effettua monitoraggi periodici per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi e ciò è sicuramente influenzato dalla tardiva approvazione del Piano.</p>	<p>In questa sede è utile segnalare come i rapporti infra-annuali di avanzamento degli obiettivi devono essere resi pubblici e ciò sia perché è esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 (<i>"Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance"</i>) e sia perché è una condizione per procedere ad eventuali rimodulazioni del Piano. È opportuno che nei monitoraggi intermedi vengano coinvolte tutte le articolazioni organizzative di primo livello sia con riferimento agli obiettivi strategici che operativi.</p> <p>Il Nucleo di valutazione si riserva di attivare idonee iniziative di stimolo in questa direzione.</p>
<b>Processo di attuazione del ciclo della Performance</b>	
<p>I PIAO 2023 e 2024 sono stati approvati e pubblicati nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente in formato aperto.</p> <p>Per quanto riguarda la chiusura dei cicli valutativi per il personale la cui competenza è affidata al Nucleo di Valutazione (segretario comunale e responsabili di unità organizzativa) sono attualmente in corso di predisposizione le proposte valutative per l'anno 2023.</p>	<p>Sono sicuramente da apprezzare gli sforzi dell'ente per pervenire ad una normalizzazione del ciclo della <i>Performance</i>.</p>
<b>Infrastrutture di supporto:</b>	
<b>1. Sistemi informatici</b>	



### Verifiche Nucleo di Valutazione

Esito	Note e suggerimenti
<p>Si prende atto che l'Ente non ha fatto uso di sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi e degli obiettivi individuali.</p> <p>Ciò incide in modo significativo sulla riutilizzabilità dei dati presenti nel sistema informativo contabile dell'Ente ai fini della costruzione degli indicatori e sulla stabilità e tracciabilità dei dati afferenti tutto il ciclo valutativo.</p>	<p>Il Nucleo di Valutazione suggerisce di valutare l'utilizzo di un sistema informatico, adeguato alla organizzazione e alla dimensione dell'Ente, in modo da consentire una tracciabilità certa di tutto il processo e degli esiti delle valutazioni.</p> <p>La tracciabilità del processo è, peraltro, funzionale a semplificare il riutilizzo degli esiti delle valutazioni per le diversità cui sono connesse: conferimento di incarichi di responsabilità, progressioni economiche e progressioni di carriera.</p>
<b>2. Contabilità Analitica</b>	
<p>Il Nucleo di Valutazione prende atto che non risulta sia presente ed utilizzato un sistema di contabilità analitica; un sistema di questo tipo consentirebbe di utilizzare indicatori per misurare l'efficienza delle strutture e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni.</p> <p>Si prende atto che in assenza di un sistema informatico a supporto del ciclo di gestione delle <i>performance</i> i dati riportati nel Piano e nella Relazione sulla <i>performance</i> sono elaborati manualmente; si evidenzia che sarebbe auspicabile per il futuro l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi strategici ed operativi prevedendo uno scambio informativo automatizzato.</p> <p>Ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della <i>performance</i>, con un maggiore grado di certezza, affidabilità e trasparenza dei dati.</p>	<p>Questo organismo sottolinea la necessità di prevedere indicatori per la misurazione dell'efficienza delle strutture organizzative, non necessariamente, in considerazione delle dimensioni dell'ente, nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.</p>
<b>3. Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio</b>	
<p>Non risulta un livello di integrazione informatica tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria</p> <p>Non si rinviene, dall'esame del Piano Performance 2023 e del PIAO 2024, il collegamento degli obiettivi con il DUP né le risorse finanziarie funzionali al raggiungimento degli obiettivi ai diversi livelli.</p>	<p>Il Nucleo di Valutazione sottolinea la necessità di rafforzare il livello di integrazione con il processo di programmazione finanziaria e di bilancio, pur nella consapevolezza delle criticità che il quadro delle risorse finanziarie degli enti locali presenta a livello generale; il piano della <i>performance</i> costituisce il momento di sintesi di obiettivi, strategici ed operativi, individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione, bilancio, PEG).</p> <p>L'interazione della programmazione finanziaria e di bilancio con il ciclo di gestione della <i>performance</i> rappresenta un ambito notevolmente rafforzato dalla recente riforma del DLgs. 150/2009, ad opera del DLgs. 74/2017.</p> <p>L'integrazione dei processi non può, comunque, essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti da un documento all'altro, ma andrebbe intesa come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda</p>



### Verifiche Nucleo di Valutazione

#### Esito

#### Note e suggerimenti

reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione/programmazione.  
Ciò potrà essere oggetto di opportuni approfondimenti da parte del Nucleo per i futuri cicli della *performance*.

#### Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del PTPCT e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La gestione della sezione "Amministrazione trasparente" è centralizzata con la pubblicazione dei documenti trasmessi dai competenti settori dell'Ente. La struttura della sezione è in linea con le prescrizioni del d.lgs. 97/2016 che ha modificato e integrato il d.lgs. 33/2013.

In data 14.07.2023 l'organismo di valutazione ha effettuato l'attestazione degli obblighi di trasparenza al 31.05.2023 come richiesto dalla deliberazione ANAC n. 203/2023. L'attestazione risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente, così come l'attestazione relativa all'anno 2024 (deliberazione ANAC n. 270/2024).

In entrambe le attestazioni emergevano criticità. È opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di dare importanza, oltre che all'adempimento formale delle previsioni normative di pubblicazione, alla reale possibilità di favorire il controllo sociale della P.A. e del suo operato, attraverso una migliore fruibilità del portale per categorie di utenti e/o categorie omogenee di attività e attraverso la previsione di una analisi e valutazione specifica sull'effettiva utilizzazione dei dati da parte degli utenti.

Inoltre, è opportuno prevedere una modalità di captazione del grado di soddisfazione degli utenti del sito istituzionale dell'Ente, quando operativamente interagiscono, al fine di acquisire elementi utili per il miglioramento.

#### Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Ente non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza e non ha pubblicato sul proprio sito internet la "Carta dei Servizi".

Non risulta che siano state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action. L'amministrazione ha attestato che non vi sono state azioni di questa tipologia.

È il caso di rammentare che la pubblicazione della carta dei servizi e gli standard di qualità è esplicitamente prevista dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013, il quale dispone che le "pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, "ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

Tali esigenze sono collegate anche alla necessità di attuare alcune norme di principio previste dal d.lgs. 150/2009 connesse alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi.

#### Prescrizioni normative rilevanti

Diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della valutazione individuale. Poiché in genere, salvo i casi di conseguenze radicali sull'erogazione degli istituti premiali, il legislatore non stabilisce la misura di tale rilevanza rimettendosi all'apprezzamento dei valutatori

In questa sede il Nucleo di Valutazione segnala l'opportunità di assicurare – pur nel contemperamento con l'autonomia valutativa e la connessa soggettività legata al giudizio individuale – un coordinamento in ordine all'omogenea applicazione delle metodologie di valutazione del personale; detto coordinamento può



### Verifiche Nucleo di Valutazione

Esito	Note e suggerimenti
<p>e/o in generale degli enti, occorre dare concreta attuazione alle stesse ma anche stabilire le modalità di verifica del loro rispetto.</p> <p>Ciò posto, il vigente regolamento di disciplina della <i>performance</i> e della premialità ha introdotto fattori di riduzione che tengono conto delle prescrizioni normative e/o direttive rilevanti ai fini della valutazione individuale.</p> <p>In ogni caso, sarebbe opportuno che l'Ente, ogni qualvolta il legislatore introduca nuove tipologie di norme che stabiliscono la rilevanza ai fini della valutazione individuale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- definisca i criteri generali della rilevanza degli inadempimenti;</li><li>- si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle).</li></ul> <p>Per converso, i valutatori, nell'espletamento della valutazione individuale (per legge strettamente connaturata al ruolo dirigenziale) non possono esimersi dal considerare tali aspetti, in applicazione della disciplina interna sopra richiamata.</p>	<p>essere realizzato, in base alla ripartizione delle competenze degli attori istituzionali, sia a mezzo di atti di indirizzo politico-amministrativo sia a mezzo di atti di coordinamento burocratico; detta attività, a parere di questo Organismo, può favorire anche una positiva comparazione tra le singole unità organizzative, comparazione altrimenti di difficile attuazione.</p> <p>Nello specifico, si potrebbe ipotizzare che:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. vengano adottati atti con i quali gli organi di indirizzo politico-amministrativo individuino gli inadempimenti o i comportamenti difformi dalle specifiche prescrizioni di legge, a valere uniformemente per tutto il personale responsabile di settore per il restante personale, individuando altresì gli uffici deputati a captare gli inadempimenti in relazione alle singole specifiche ipotesi (ad es.: in materia di trasparenza si potrebbe pensare al Responsabile della trasparenza, ecc.);</li><li>b. si proceda, in sede di coordinamento e gestionale, magari in ambito collegiale in sede di conferenza dei responsabili di settore, all'opportuna attuazione delle indicazioni di indirizzo.</li></ol> <p>In tali sedi, per quanto di rispettiva competenza, potrebbero essere meglio definiti, sempre in un'ottica di omogeneizzazione, alcuni aspetti di rilievo che il Nucleo di Valutazione di seguito riepiloga in via esemplificativa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le modalità di valutazione dei comportamenti specificamente rilevanti in forza non di un atto normativo bensì di un provvedimento amministrativo (delibere di Giunta);</li><li>- le modalità di applicazione con riferimento alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, qualora siano coinvolti negli adempimenti oggetto del presente paragrafo;</li><li>- l'individuazione di criteri il più possibile omogenei per la traduzione numerica delle difformità relativamente a tutto il personale, nei termini dalla specifica declaratoria prevista dal vigente regolamento;</li><li>- le modalità di effettuazione delle ricognizioni da parte del valutatore e gli uffici deputati a svolgere (o anche solo a supportare) tali attività;</li><li>- le indicazioni generali ed uniformi circa le modalità di accertamento e valutazione dell'effettivo adempimento per tutti i dipendenti, le informazioni da richiedere ed acquisire e le relative fonti di alimentazione.</li></ul> <p>Infine, sarebbe positivo se la Relazione sulla <i>performance</i> restituisse dati certi circa il livello di attuazione, a livello di ciascun settore, di tali tipologie di disposizioni rilevanti ai fini della valutazione individuale.</p>



### Verifiche Nucleo di Valutazione

Esito	Note e suggerimenti
<b>Obiettivi sui tempi di pagamento (art. 4bis D.L. 13/2023)</b>	
Non sono presenti obiettivi sul rispetto dei tempi di pagamento.	Si ricorda la previsione di cui all'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 che impone all'amministrazioni pubbliche di prevedere l'assegnazione di obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, da valutare ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato. Si invita l'amministrazione ad intervenire nei prossimi cicli di performance, inserendo i suddetti obiettivi coerentemente alla normativa. Si Invita, inoltre, ad adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
<b>Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione</b>	
Nel 2023 è stato chiuso il ciclo valutativo 2022, mentre è attualmente in corso di chiusura il ciclo valutativo 2023.	Il NdV sottolinea gli sforzi dell'Ente nel riportare ad un normale funzionamento il ciclo della <i>Performance</i> . Tuttavia affinché quanto fatto non venga vanificato si sottolinea che l'utilizzo dei risultati della misurazione degli obiettivi, oltre ad essere funzionale alla valutazione individuale, deve essere inserito in un circuito di miglioramento da evidenziare chiaramente sia nel Piano che nella Relazione; ancora di più, affinché il sistema possa svolgere il ruolo di guida ai processi interni esso deve tendenzialmente chiudersi nei tempi prescritti dalla normativa, in modo che i risultati conseguiti possano svolgere un'azione di effettivo stimolo, nella logica risultati/premi. In altre parole, se si vuole utilizzare il sistema come leva manageriale gli obiettivi oltre ad essere formalmente assegnati in tempi certi (e la tempestività dell'approvazione del piano contribuisce sicuramente a ciò) devono essere misurati tempestivamente, sia in corso d'anno, per ri-orientare l'azione dei collaboratori, sia a conclusione del ciclo valutativo.
<b>Controlli di regolarità amministrativa e regolarità contabile</b>	
L'ente ha trasmesso al Nucleo di Valutazione la relazione semestrale sul controllo successivo di regolarità amministrativa (nota prot. n. 27619 del 21/12/2023) con mail del 02.04.2024.	Dai referti del Segretario emergono criticità che possono essere superate attraverso momenti di confronto o elaborazioni di check-list da sottoporre ai responsabili. Il NdV ritiene, infatti, sia opportuno prevedere, oltre ai controlli successivi a campione, interventi collaborativi preventivi finalizzati ad intercettare tempestivamente criticità e porne rimedio. Si dà atto in questa sede che il Segretario comunale già svolge una azione di supporto e collaborativa con i responsabili di servizio proprio finalizzata ad intercettare tempestivamente eventuali criticità ed effettua un "controllo diffuso", anche in fase di pre-adozione delle determinazioni, a campione o su richiesta diretta da parte dei responsabili.
<b>Presenza di obiettivi di digitalizzazione e semplificazione</b>	



<p>Non sono presenti obiettivi di digitalizzazione e semplificazione</p>	<p>Si suggerisce per il futuro di prevedere un apposito paragrafo nel quale evidenziare le azioni di digitalizzazione anche attraverso delle tabelle sintetiche.</p> <p>Si suggerisce di implementare tale ambito, coerentemente a quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera e) del D.L. 80/2021.</p>
<p><b>Presenza di obiettivi di inclusione, accessibilità e promozione delle pari opportunità</b></p>	
<p>L'esame dei Piani non evidenzia obiettivi specifici afferenti l'ambito delle pari opportunità e della accessibilità</p>	<p>L'art. 8 del del DLgs. 150/2009 stabilisce che uno degli ambiti di misurazione degli obiettivi di Performance sia la promozione delle pari opportunità.</p> <p>Si ricorda che il d.lgs n. 222/2023 impone alle amministrazioni pubbliche di organizzarsi rispetto ai seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ la definizione degli obiettivi di performance e la relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali al fine di realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;</li><li>○ il coinvolgimento delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore, maggiormente significative a livello nazionale e territoriale, nelle attività di cui al punto precedente e per la consultazione preventiva, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, nell'ambito del processo di elaborazione della sottosezione Performance del PIAO nonché della Relazione sulla performance.</li></ul> <p>Si ricorda che tutte le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.L. 80/2021, introdotto dal d.lgs 222/2023, devono individuare un dipendente al quale affidare il compito di proporre "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", e la definizione dei correlati obiettivi di performance.</p> <p>La pianificazione di obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità non ha solo valore formale ma deve avere un riflesso sulla valutazione della performance individuale ed organizzativa.</p>



	Si suggerisce di implementare tale ambito, coerentemente a quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera f) del D.L. 80/2021.
<b>Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano</b>	
Non si ravvisano forme specifiche di coinvolgimento degli stakeholder.	Si suggerisce la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del DLgs. 33/2013
<b>Citizen satisfaction</b>	
<p>Si richiamano le importanti novità introdotte dal d.lgs. 74/2017 che ha modificato/integrato alcune norme del d.lgs. 150/2009:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ l'art. 7 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione è esercitata, oltre che dagli OIV e dai dirigenti, <i>"dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis"</i>. La modifica apportata all'art. 7 dà rilievo all'intervento dei cittadini o di altri utenti finali quale attori del sistema di misurazione e valutazione per cui diventa imprescindibile attivare i necessari presidi organizzativi, informativi e informatici in grado di captare il grado di soddisfazione nel momento in cui l'interazione con le strutture amministrative dell'Ente si realizza.</li><li>• Il nuovo art.19-bis, comma 1, prevede che <i>"I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo"</i>; lo stesso articolo 19-bis, comma 2, stabilisce inoltre che ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).</li></ul>	<p>Si suggerisce per il futuro di attivare meccanismi di captazione del giudizio dei cittadini, espressamente previsto dal DLgs. 150/2009. Inoltre, il 28.11.2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato le <i>"Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti"</i> nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della <i>performance</i>, in attuazione dei suddetti articoli. Le linee Guida sono improntate sul principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi.</p> <p>Al Nucleo di Valutazione è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della <i>performance</i> organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla <i>performance</i>.</p> <p>Su questi specifici aspetti è opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.</p>

### 3 Criticità e azioni di miglioramento

Di seguito vengono sintetizzate alcune criticità desumibili da quanto finora rilevato e gli interventi per il loro superamento.

Con riferimento al Piano della *performance*:

- il Piano della *performance* deve essere completato con una tavola sinottica Obiettivi/indicatori/ambiti, relativamente agli obiettivi di *performance* organizzativa/settore, tale da consentire la comprensione del



grado di copertura degli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009;

- gli obiettivi strategici ed operativi devono avere collegamenti certi con la programmazione finanziaria e di bilancio;
- è opportuno prevedere la misurazione economica di tipo analitico in grado di supportare la costruzione di indicatori di efficienza dei servizi e dei processi presidiati;
- si ritiene che sia necessario evitare nella misurazione degli obiettivi formule generiche che possono dare adito ad incertezze ed è sempre necessario indicare la fonte di rilevazione del dato e prevedere la presenza di un valore iniziale e di un target che consentano di verificare il miglioramento sotteso agli obiettivi;
- occorre ridurre l'utilizzo di obiettivi e indicatori di tipo binario (on/off) ed evitare l'utilizzo di obiettivi adempimentali; si raccomanda per il futuro l'utilizzo di indicatori di risultato che consentano di verificare l'efficienza dell'azione amministrativa, cioè siano in grado di restituire risultati e miglioramenti tangibili. A tal proposito, si suggerisce per il futuro di definire una check list, da applicare agli obiettivi, con poche ma significative verifiche al fine di intercettare, in fase di elaborazione del Piano, i misuratori che presentano caratteristiche di incertezza e volatilità.

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- si richiama l'attenzione sulla necessità di intervenire per una verifica dei contenuti delle diverse sottosezioni di Amministrazione trasparente che attualmente presentano criticità, soprattutto in quanto alcuni documenti sono pubblicati in sezioni diverse da quelle normativamente previste o addirittura non risultano pubblicati;
- si fa presente che, il Nucleo di Valutazione ha effettuato, alla luce della delibera ANAC n. 213/2024, proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza, in data 10.07.2024 e entro il 15.01.2025 effettuerà un nuovo monitoraggio. Si segnala il permanere di alcune criticità e si invita l'Amministrazione ad affrontarle con la necessaria tempestività.

Di seguito vengono indicate alcune possibili azioni di miglioramento, la cui attivazione dovrà avvenire con la necessaria gradualità e tenendo conto delle condizioni di contesto organizzativo e finanziario in cui versa l'Ente:

- il ciclo della *Performance* deve diventare uno strumento di supporto ai processi decisionali, di miglioramento della consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di comunicazione all'esterno delle priorità e dei risultati attesi, elemento diventato ormai imprescindibile con l'introduzione del **Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)**;
- è opportuno che vengano definiti criteri uniformi per la verifica e la valutazione degli adempimenti dai quali specifiche previsioni di legge fanno discendere la rilevanza ai fini della *Performance* individuale;
- **è opportuno proseguire nel percorso di miglioramento**, con 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. La caratteristica precipua degli obiettivi di *Performance* deve essere quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di riferimento, per cui è assolutamente imprescindibile rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target, le sole che possono aiutare a comprendere il contesto dal quale gli obiettivi muovono e i risultati finali che si intendono perseguire.
- il supporto alla misurazione degli obiettivi di *Performance* organizzativa non può più essere avulso dall'utilizzo di indicatori in grado di misurare la "*efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*", esigenza connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della *Performance* organizzativa (art. 8, comma 1, lettera f) del d.lgs. 150/2009, disposizione confermata dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012). Allo stato attuale, come rilevato in altra parte del presente documento, gli eventuali indicatori di efficienza, utilizzati nell'ambito della misurazione degli obiettivi operativi, sono assolutamente sganciati da un sistema che



garantisca la stabilità e la continuità delle rilevazioni, con effetti dirompenti sulla credibilità dei misuratori e su uno degli ambiti fondamentali della *Performance* organizzativa;

- è necessario prevedere la pubblicazione di un autonomo rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di *Performance* come peraltro previsto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013;
- nella prospettiva della predisposizione del PIAO 2025 è opportuno prevedere i necessari interventi normativi, organizzativi e metodologici che prevedano il coordinamento unitario del processo di elaborazione e il coinvolgimento delle competenti strutture interne al fine di pervenire a una gestione integrata delle diverse sezioni del PIAO; inoltre, occorre attivare i meccanismi di correlazione, previsto dall'art. 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e rafforzati dall'introduzione del PIAO, tra le diverse direttrici di programmazione;
- è opportuna l'attivazione di specifiche iniziative per diffondere agli *stakeholder* interni ed esterni i contenuti sia del Piano della *Performance* che della relazione (peraltro espressamente previsti dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013);
- occorre attivare i necessari presidi di misurazione degli obiettivi evitando che a consuntivo la stessa debba basarsi sulla mera dichiarazione delle strutture interessate;
- si suggerisce di valutare l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della *Performance*;
- analoga attivazione dei presidi informatici di misurazione deve riguardare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza che incidono sulla *Performance* organizzativa delle strutture.
- sarebbe opportuno che sia il piano che la relazione sulla *Performance*, definitivamente approvati, vengano rielaborati, da un punto di vista grafico ed espositivo, secondo forme e tecniche di comunicazione adatte per la comprensibilità da parte delle diverse tipologie di portatori di interessi (cittadini e associazioni, imprese, enti locali, Corte dei conti).

Infine, il Nucleo di Valutazione segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico vengano effettuate annualmente, anche al fine di consentire alle strutture preposte la elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere <sup>(2)</sup>. La continuità di tali indagini consentirebbe di effettuare anche confronti temporali. Il Nucleo di Valutazione non esiterà a sensibilizzare le strutture competenti all'avvio di tali indagini, con il supporto delle metodologie attualmente disponibili.

La presente Relazione viene trasmessa al Sindaco e al Segretario generale e deve essere immediatamente pubblicata in *Amministrazione trasparente*, sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sottosezione di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

---

<sup>2</sup> Per strutture preposte ci si riferisce al Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, titolare di compiti propositivi e di verifica.