



Comune di Santa Maria di Sala (VE)

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2023

Il Nucleo di valutazione ha concluso in data odierna l'esame della Relazione sulla Performance anno 2023 del Comune di Santa Maria di Sala ai fini della sua validazione.

La Relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, che prevede al comma 1, lett. b) la redazione della Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Nucleo di valutazione ha ricevuto per e-mail i report relativi allo stato di realizzazione degli obiettivi di competenza dei settori verificandone la corrispondenza rispetto alle previsioni e, laddove necessario, richiedendo chiarimenti e specifiche integrazioni.

Il Nucleo prende atto che il consuntivo è riferito allo stato di realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti per l'anno 2023 ai settori, tra i quali sono presenti anche quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Dichiara di avere svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare, tenendo anche conto delle linee guida dell'ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza.

Sulla base dell'esito dell'attività istruttoria, il Nucleo valida in data odierna la Relazione sulla performance 2023 in quanto risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lett. f) del D. Lgs n. 150/2009).

La presente validazione costituisce il completamento del ciclo della performance e condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

Il Nucleo richiede la pubblicazione del presente documento, unitamente alla Relazione, sul sito web dell'Ente nell'apposita sezione situata all'interno dell'Amministrazione Trasparente.

19/06/2024

Il Nucleo di valutazione
Dott. Graziano Pesaresi
firmato digitalmente

Allegato 1: Documento di accompagnamento alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2023

Documento di accompagnamento
alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2023
(a cura del Nucleo di valutazione)

Premessa

Il presente documento descrive le modalità e le motivazioni attraverso cui il Nucleo di valutazione ha proceduto alla validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2023 del Comune di Santa Maria di Sala, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e dalle Linee guida sulla relazione della performance approvate dal Dipartimento della Funzione pubblica (LG n. 3 del novembre 2018).

L'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo valida la Relazione sulla performance *"a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali"*. Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto legislativo, l'Organismo deve tener conto, ove presenti delle risultanze *"delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti"*. Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto.

Le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica evidenziano innanzitutto che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono rendicontati i risultati organizzativi riportati nella Relazione.

Il Ciclo della performance anno 2023

Il Comune di Santa Maria di Sala ha avviato il ciclo della performance confermando per il 2023 il Sistema di Misurazione e Valutazione performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 68 del 21/05/2018. Tenuto conto delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, l'Ente ha approvato:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 con delibera di consiglio comunale n. 52 del 17/11/2022;
2. il Bilancio di Previsione triennio 2023-2025 con Delibera di consiglio comunale n. 68 del 22/12/2022;
3. il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023-2025 all'interno del quale è contenuto il Piano della performance 2023 (sezione 2.2) con Delibera della Giunta Comunale n. 28 del 02/03/2023;
4. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025 con Delibera di Giunta comunale n. 2 del 12/01/2023;
5. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2023-2025 con Delibera della Giunta Comunale n. 8 del 02/02/2023;
6. il Rendiconto finanziario 2023 con delibera di consiglio comunale n. 13 del 24/04/2024.

Il Nucleo ha ricevuto per e-mail la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2023 da parte dei Responsabili con i report relativi allo stato di realizzazione degli obiettivi dei settori di rispettiva competenza. I report evidenziano lo stato di realizzazione degli obiettivi del Piano della performance per l'anno 2023 attribuiti a ciascun settore e ai relativi responsabili.

Il Nucleo ha quindi proceduto alla valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi al 31/12/2023 richiedendo, nei casi di necessità, ulteriori informazioni e chiarimenti anche con riferimento agli obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e della trasparenza per verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8- bis, della Legge n.190/2012¹.

¹ L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle

Criteria di verifica per la validazione della Relazione

La validazione viene effettuata sulla base dei criteri indicati nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica (colonna sinistra della tabella):

CRITERI DI VALIDAZIONE PREVISTI (Circolare 3/2018 DFP)	ESITO DELLA VERIFICA COMPIUTA DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE
a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	Il consuntivo formulato dai responsabili è coerente con gli obiettivi attribuiti nel Piano della performance 2023. Esito verifica: positivo
b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal Nucleo e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione	Il Nucleo evidenzia alcuni scostamenti rispetto allo stato di realizzazione degli obiettivi descritto dai responsabili. La valutazione della performance organizzativa è riportata a pag. 4 della Relazione ed è pari al 98,1%. Esito della verifica: positivo.
c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano	La Relazione sulla performance contiene una rendicontazione di tutti gli obiettivi operativi annuali collegati agli obiettivi strategici. Esito della verifica: positivo.
d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Il Piano prevede l'assegnazione degli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione a tre settori su quattro, puntualmente rendicontati. Esito della verifica: non completamente positivo.
e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Gli indicatori utilizzati non di rado esprimono una attività e non un risultato. L'unità di misura utilizzata per misurare gli indicatori è rappresentata nella maggior parte dei casi dal fattore tempo, talvolta in maniera non pertinente alla descrizione dell'indicatore. Occorre aumentare il tasso di presenza di indicatori di natura quantitativa (n., %) maggiormente pertinenti a misurare la performance realizzata. Esito della verifica: non completamente positivo.
f) 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)	Gli indicatori associati agli obiettivi operativi non sempre sono consuntivati con riferimento a rapporti, documenti, atti prodotti entro il termine previsto. I dati, i documenti e le informazioni sono dichiarate dai responsabili e conservati dalle rispettive strutture. Esito della verifica: non completamente positivo.
g) 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	Le cause degli scostamenti sono state verificate al momento della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Esito della verifica: positivo.
h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	Non risultano obiettivi non inseriti nel Piano
i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	<u><i>D. Lgs. 150/2009, art. 10, comma 1, lettera b) La Relazione deve evidenziare "a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con</i></u>

performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

	<p><u>rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato</u>”.</p> <p>Tutti i risultati raggiunti sono stati rendicontati in conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente compresi gli scostamenti rispetto alle previsioni.</p> <p><u>D. Lqs. 150/2009, art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener contodelle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini degli altri utenti finali”.</u> Tale aspetto non è ancora stato implementato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>Risulta altresì assegnato a ciascun dirigente e realizzato da parte di ciascun Settore con servizi di front-office l’obiettivo di effettuare un’indagine di customer satisfaction, di cui non si hanno però evidenza dei risultati.</p> <p><u>D. Lqs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere “redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini eaqli altri utenti finali”.</u></p> <p>La Relazione è composta di 73 pagine. La lettura è agevole e si effettua in circa 45 minuti.</p> <p><u>D. Lqs. 150/2009, art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall’organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione “in collaborazione con i vertici dell’amministrazione”</u></p> <p>Il consuntivo degli obiettivi che fa parte della Relazione viene prima validato dal Nucleo e poi approvato dalla Giunta comunale.</p> <p><u>D. Lqs. 150/2009, art. 16, comma 1 Le variazioni, verificatesi durante l’esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall’OIV ai fini della validazione di cui all’articolo 14, comma 4, lettera c).</u></p> <p>Non risultano variazioni di obiettivi durante l’anno.</p> <p>In conclusione, l’analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito positivo.</p>
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);	La parte della Relazione dedicate al consuntivo degli obiettivi è composta di 73 pagine. La lettura è agevole e si effettua in circa 45 minuti. L’esito della verifica è positivo.
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazionigrafiche)	Il linguaggio è sufficientemente appropriato; si raccomanda di migliorare significativamente la grafica. L’esito della verifica è pertanto positivo.
l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc...	L’indice non è presente. I riferimenti normativi sono pochi ed essenziali. Non ci sono rinvii ad altri documenti. L’esito della verifica è pertanto positivo.

Conclusioni

Preso atto degli esiti delle verifiche, il processo si conclude con la “validazione della Relazione”, non essendo state riscontrate significative criticità sulla Relazione sulla performance.

Il Nucleo di valutazione raccomanda nuovamente di prestare maggiore attenzione alla metodologia di descrizione degli obiettivi e degli indicatori. Occorre migliorare in particolare la qualità della individuazione e definizione degli obiettivi operativi e degli indicatori che ne misurano il risultato, incrementando la presenza di indicatori maggiormente orientati alla misurazione della efficienza e della efficacia delle performance e riducendo in maniera significativa gli indicatori di attività.

Il Nucleo invita l’Ente a modificare il Sistema di misurazione e valutazione della performance inserendovi strutturalmente la valutazione partecipativa al fine di rilevare il grado soddisfazione dei servizi da parte di cittadini e utenti, coerentemente con quanto indicato nelle linee guida di cui alla Circolare n. 4 del Dipartimento della Funzione pubblica del novembre 2019.