



Comune di Santa Maria di Sala (VE)

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2024

Il Nucleo di valutazione ha concluso in data odierna l'esame della Relazione sulla Performance anno 2024 del Comune di Santa Maria di Sala ai fini della sua validazione.

La Relazione annuale sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance previsto definito dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dal Nucleo di valutazione. La Relazione 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 email le relazioni sullo stato di realizzazione degli obiettivi di competenza dei settori verificandone la corrispondenza rispetto alle previsioni e, laddove necessario, richiedendo chiarimenti e specifiche integrazioni ai dirigenti.

Il Nucleo prende atto che il consuntivo è riferito allo stato di realizzazione di tutti gli obiettivi attribuiti per l'anno 2024 ai settori, tra i quali sono presenti anche quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Dichiaro 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 2024 in quanto rispondente 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.

14/05/2025

Il Nucleo di valutazione
Dott. Graziano Pesaresi
firmato digitalmente

Allegato 1: Documento di accompagnamento alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2024

Documento di accompagnamento
alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2024
(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 2024 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 2024

Il Comune di Santa Maria di Sala ha avviato il ciclo della performance confermando per il 2024, previo parere del Nucleo di valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 68 del 21/05/2018.

Sulla base delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, l'Ente ha approvato i seguenti documenti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026 con delibera di Consiglio comunale n. 56 del 25/10/2023;
2. Bilancio di Previsione triennio 2024-2026 con Delibera di Consiglio comunale n. 74 del 21/12/2023;
3. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026 con Delibera di Giunta comunale n. 179 del 28/12/2023;
4. Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024-2026 con Delibera della Giunta Comunale n. 10 del 25/01/2024 all'interno del quale sono contenuti, tra gli altri, il Piano della performance 2024 (sotto sezione 2.2) e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2024-2026 (sottosezione 2.3).

Il Nucleo di valutazione ha ricevuto per email le relazioni sullo stato di realizzazione degli obiettivi dei settori al 31/12/2024 verificandone la corrispondenza rispetto alle previsioni e, laddove necessario, richiedendo ai dirigenti, nei casi di necessità, ulteriori informazioni e chiarimenti. La verifica è stata effettuata con riferimento anche 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 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.

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 dirigenti è coerente con gli obiettivi attribuiti nel Piano della performance 2024. 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 che n. 3 obiettivi non sono stati realizzati per cause non imputabili alle strutture. La valutazione della performance organizzativa è riportata a pag. 5 della Relazione ed è pari al 100%. 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 solamente ad un settore, sebbene sia un obiettivo previsto dalle norme. Ai fini della performance organizzativa del settore l'obiettivo viene neutralizzato, mentre se ne tiene conto nella valutazione della performance dei dirigenti. Esito della verifica: non 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, conindicazione della relativa motivazione	Le cause degli scostamenti sono state verificate al momento della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Esito della verifica: sostanzialmente 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 rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato".</i></u> Tutti i risultati raggiunti sono stati rendicontati in conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

	<p><u>D. Lqs. 150/2009, art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener conto delle "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. 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 e agli altri utenti finali".</u> La Relazione è composta di 80 pagine; la lettura si effettua in circa 1 ora.</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> 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> 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 sostanzialmente positivo.</p>
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);	<p>La parte della Relazione dedicate al consuntivo degli obiettivi è composta di 80 pagine. Si invita a migliorare l'aspetto grafico al fine di rendere più agevole la lettura. L'esito della verifica è non completamente positivo.</p>
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)	<p>Il linguaggio è sufficientemente appropriato; si raccomanda di migliorare significativamente la grafica L'esito della verifica è non del tutto positivo.</p>
l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc...	<p>L'indice non è presente. I riferimenti normativi sono pochi ed essenziali. Non ci sono rinvii ad altri documenti. L'esito della verifica è positivo.</p>

Conclusioni

Preso atto degli esiti delle verifiche effettuate, il processo si conclude con la validazione della Relazione sulla performance, non essendo emerse criticità rilevanti. Si ritiene tuttavia opportuno segnalare alcune aree di miglioramento, già evidenziate nella tabella precedente, che meritano attenzione al fine di accrescere ulteriormente la qualità complessiva del documento.

In particolare, il Nucleo di Valutazione raccomanda un utilizzo più appropriato e rigoroso della metodologia adottata per la descrizione degli obiettivi e degli indicatori, che in alcuni casi risultano generici e poco misurabili. È necessario migliorare l'individuazione e la definizione degli obiettivi operativi, nonché incrementare l'impiego di indicatori orientati alla misurazione dell'efficienza e dell'efficacia delle performance. Ciò permetterebbe una valutazione più completa e trasparente dei risultati raggiunti, contribuendo a rafforzare il sistema di monitoraggio e di miglioramento continuo delle performance.

Infine, il Nucleo raccomanda di migliorare anche la rappresentazione grafica della Relazione, al fine di garantire una maggiore chiarezza e fluidità nella lettura, anche attraverso una migliore impaginazione e formattazione.