Comune di Soveria Mannelli - Provincia di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE (decreto sindacale n. 8 del 18 Maggio 2020)

VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

-Comune di Soveria Mannelli -

Relazione finale

Comune di Soveria Mannelli - Provincia di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE (decreto sindacale n. 8 del 18 Maggio 2020)

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Il Nucleo di Valutazione (NdV) del Comune di Soveria Mannelli, nominato con decreto sindacale n. 8 del 18.05.2020, ha preso in esame, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle linee guida n. 3 del 29.11.2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di redazione e valutazione della Relazione sulla performance, la "*Relazione sulla performance 2024*" approvata con delibera di Giunta Comunale n. 34 del 28/05/2025 e trasmessa al NdV con pec del 04/06/2025 e successive integrazioni con pec del 06/07/2026.

Il NdV ha svolto il proprio lavoro di valutazione sulla base delle disposizioni regolamentari e delle metodologie adottate dall'Ente in materia di performance, nonché delle tecniche di rilevazione dei risultati ritenuti più idonei alla dimensione ed alle caratteristiche organizzative del Comune di Soveria Mannelli.

Nel percorso valutatico il NdV ha tenuto altresì conto del grado di conformità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento ai contenuti del D.Lgs. n. 150/2009, nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio finale.

La documentazione del processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono sinteticamente illustrate nel documento allegato che fa parte integrante della validazione.

Tutto ciò premesso, il NdV

VALIDA

la Relazione sulla performance 2024 del Comune di Soveria Mannelli, invitando l'Amministrazione a pubblicare, ai sensi del D.Lgs. n.150/2009 e del D.Lgs. n.33/2013, la Relazione e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella opportuna sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Soveria Mannelli, li 07 Luglio 2026

Il Nucleo di Valutazione

Prof.ssa Concetta Lucia Cristofaro





Comune di Soveria Mannelli - Provincia di Catanzaro

NUCLEO DI VALUTAZIONE (decreto sindacale n. 8 del 18 Maggio 2020)

Sommario

1. Premessa *4*

2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione *5*

2.1 Ambiti 5

2.2 Principi 5

2.3 Parametri 6

3. Fasi del processo di validazione *6*

4. Esiti del processo di validazione *7*

4.1 Considerazioni generali 7

4.2 Esiti del processo di validazione 7

4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro 8

5. Osservazioni e adempimenti finali *8*

1. Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della relazione sulla *performance*, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

A seguito dell'approvazione della Relazione sulla performance 2024 da parte della Giunta comunale con deliberazione n. 34 del 28/05/2025 – trasmessa al Nucleo di Valutazione (NdV) con pec del 04/06/2025 e successive integrazioni con pec del 06/07/2026- il processo di validazione è stato avviato mediante l'esame tecnico della Relazione.

In materia intervengono il d.lgs. 150/2009 (art 10, comma 1, lettera b e art. 14, comma 4, lettera c) e il regolamento di disciplina della *performance* e della premialità, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 125 del 19.12.2018.

Dal punto di vista applicativo (ossia in ordine ai criteri non normativi), la Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT, ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche, ANAC) ed il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno fornito indicazioni metodologiche attinenti tanto alla redazione quanto la validazione della relazione sulla *performance*. In merito, il NdV ritiene di attenersi a tali indicazioni, per quanto compatibili con l'assetto normativo dell'Ente e con quanto espresso dal Dipartimento della Funzione pubblica, cui tali compiti sono stati affidati dalle modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017. Nel dettaglio, per quanto concerne la materia in questione, si segnalano le Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte il NdV costituisce per il 2024:

a. il completamento del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione 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. 150/2009);
b. il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai sistemi premianti, previo completamento del ciclo di valutazione individuale, in base a quanto stabilito dal regolamento sulla performance citato. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. 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**.

La validazione della Relazione da parte del NdV, è dunque 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 e future soluzioni, volte a colmare le eventuali criticità evidenziate nella relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione

La delibera CIVIT/ANAC n°6/2012, assorbita dalle Linee Guida del D.F.P., stabilisce che "*l'OIV individua l'approccio metodologico che più risponde alle esigenze funzionali e organizzative della propria amministrazione*"; più specificamente, la citata delibera afferma che l'approccio metodologico adottato deve tenere conto "*della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione*" oltre che rispettare il principio di ragionevolezza con riferimento sia alla reperibilità (**in un lasso di tempo ragionevole**) delle informazioni e sia all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione.

Il processo di validazione seguito da questo NdV utilizza le indicazioni metodologiche ed operative succitate, adeguandole al ciclo di gestione della *performance* impostato autonomamente dell'Ente.

Il NdV 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 avanzamento del grado di stabilità dei sistemi, nel rispetto dell'approccio di gradualità.

2.1 Ambiti

Il NdV esamina, ai fini della validazione, la Relazione sulla *performance* intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e – all'esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

2.2 Principi

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. Gli enti preposti hanno fissato alcuni principi generali che (fermi restando i principi di indipendenza ed imparzialità) il NdV ritiene di declinare per come di seguito specificato:

    a) **trasparenza e attendibilità**: i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture deve 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 quanto 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 avere cognizione delle 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, l'NdV precisa di esaminare tali dati, per come dichiarati nella Relazione.

2.3 Parametri

In applicazione del disposto normativo in ordine all'oggetto della validazione e ai suoi parametri, il NdV verifica tale documento *limitatamente* 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. 150/2009 e alle linee guida del DPF; ferme restando le linee generali e le indicazioni di contenuto, ciò verrà contemperato 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 principio in questione impone che debba essere possibile all'NdV 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).

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.

3. Fasi del processo di validazione

Dal punto di vista operativo, il NdV ha ritenuto di procedere come segue:

1) esame della Relazione sulla *performance* per l'anno 2024, approvata con deliberazione n. 34 del 28/05/2025;
2) esame del Piano della *performance* 2024-2026;
3) valutazione della relazione rispetto ai parametri sopra menzionati, i cui esiti sono condensati nella presente relazione;
4) formulazione di un giudizio finale.

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 annualmente:* (…) *un documento* (…) *denominato: «Relazione sulla performance» 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 NdV ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione del Piano della *Performance* 2024-2025 approvato in via definitiva con Delibera di Giunta n. 21 del 04/03/2024.

4.2 Esiti del processo di validazione

Dall'esame della relazione e alle verifiche effettuate, il NdV **valida** la Relazione sulla performance 2024.

Nel paragrafo successivo 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 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

A prescindere dall'esito della validazione, il NdV ritiene di riportare di seguito, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle proprie osservazioni.

Rilievo	Suggerimenti
La struttura delle schede degli obiettivi della Relazioni è rinvenibile con difficoltà	Per il futuro si suggerisce di sviluppare in modo approfondito le schede relative gli obietti strategici evidenziando come lo stesso è costruito, il target che si vuole raggiungere e le motivazioni della scelta di tale obiettivo.
La sezione "*pari opportunità e bilancio di genere*" non è presente	La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 d.lgs. 150/2009 e, quale ambito di misurazione della performance organizzativa dall'art. 8 del medesimo decreto e dall'art. 5, comma 6, lettera h) del vigente regolamento di disciplina della performance
La sezione sul "*benessere organizzativo*" è assente	La sezione deve essere prevista previa effettuazione dell'indagine

5. Osservazioni e adempimenti finali

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

Il NdV, in sede di giudizio complessivo, non può esimersi dal segnalare che gli esiti della misurazione della *performance* organizzativa, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2024, denotano un livello tendente all'eccellenza delle strutture dell'Ente. Ciò può essere il sintomo di obiettivi in realtà poco sfidanti, che non esprimono 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.

Ciò infatti rappresenta una condizione da verificare attentamente 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 (dovendosi evitare obiettivi caratterizzati dall'ordinarietà o poco sfidanti, come richiesto dalle norme di principio); infatti, un sistema di misurazione che sfugga da tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

Inoltre il NdV vuole sottolineare ed invitare gli organi ad un maggior rispetto della tempistica della stesura degli atti, al fine di portare a termine il ciclo di gestione della performance per come stabilito dalla normativa di riferimento.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Sindaco, al Segretario generale ed ai Responsabili di settore, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti del NdV.

Concetta Lucia Cristofaro