



Comune di Poggio Renatico (FE)

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla performance anno 2022

Il Nucleo di valutazione¹ ha concluso in data odierna l'esame della Relazione sulla Performance anno 2022 del Comune di Poggio Renatico 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.

Ai sensi dell'art. 14 co. 4 lett. c) del D. Lgs. 150/2009 la validazione della Relazione annuale sulla performance da parte del Nucleo costituisce condizione necessaria per l'accesso ai sistemi premianti.

Il Nucleo di valutazione ha ricevuto per e-mail i report relativi allo stato di realizzazione degli obiettivi di competenza delle Aree 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 2022 alle aree, tra i quali sono presenti anche quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Sulla base dell'esito dell'attività istruttoria, il Nucleo valida in data odierna la Relazione sulla performance 2022 richiedendone la pubblicazione, unitamente alla Relazione, sul sito web dell'Ente nell'apposita sezione situata all'interno dell'Amministrazione Trasparente.

18 giugno 2023

Il Nucleo di valutazione
Dott. Graziano Pesaresi
firmato digitalmente

Allegato 1: Documento di accompagnamento alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2022

¹ Nucleo di valutazione nominato con decreto del Sindaco n. 10 del 10/02/2021 nella persona del Dott. Graziano Pesaresi per il periodo 1/03/2021 – 29/02/2024.

Documento di accompagnamento
alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2022
(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 2022 del Comune di Poggio Renatico, 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.

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 2022

Preliminarmente il Nucleo di valutazione prende atto che il ciclo della performance per l'anno 2022 si è sviluppato nel rispetto delle fasi e dei documenti previsti dalla normativa e in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione¹. A tal fine l'Ente ha approvato:

1. con Delibera di Consiglio comunale n. 50 del 16/12/2021 il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024 che si suddivide in una sezione strategica (SeS) nella quale sono definiti gli indirizzi strategici dell'amministrazione sulla base delle linee programmatiche del mandato di governo e una sezione operativa (SeO), riguardante la programmazione operativa pluriennale e annuale dell'Ente;
2. Il Bilancio di Previsione triennio 2022-2024 con Delibera di consiglio comunale n. 52 del 16/12/2021;
3. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 con Delibera di Giunta comunale n. 3 del 21/01/2022 con cui sono stati assegnati ai Responsabili dei servizi incaricati di P.O. i Centri di entrata e di spesa e le relative risorse finanziarie ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e smi;
4. Il Piano della Performance 2022 con Delibera della Giunta Comunale n. 34 del 01/04/2022, attribuendo gli obiettivi ai responsabili e alle strutture di rispettiva competenza,
5. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione con Delibera della Giunta Comunale n. 38 del 28/04/2022;
6. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-2024 con Delibera della Giunta Comunale n. 83 del 6/10/2022.

¹ L'Ente ha confermato per il 2022 il Sistema di Misurazione e Valutazione performance approvato con deliberazione di Giunta n. 47 del 11/05/2018.

Il Nucleo ha ricevuto per e-mail la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2022 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 2022 attribuiti a ciascuna area e ai relativi responsabili.

Il Nucleo ha quindi proceduto alla valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi al 31/12/2022 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.190/2012².

Criteri 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 2022. 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 concorda con lo stato di realizzazione degli obiettivi descritto dai responsabili. La valutazione della performance organizzativa è riportata a pag. 4 della Relazione ed è pari al 99,3%. 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'obiettivo assegnato trasversalmente a tutti i responsabili delle aree "attuazione delle misure volte alla prevenzione della corruzione previste nel Piano sull'Anticorruzione 2022-2024", puntualmente rendicontato in sede di relazione sulle performance. Esito della verifica: 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 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: positivo.
g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti,	Le cause degli scostamenti sono state verificate al momento della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi. Esito della verifica: positivo.

² 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.

conindicazione della relativa motivazione	
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	<p><u>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”.</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. Lgs. 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><u>D. Lgs. 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 59 pagine. La lettura è agevole e si effettua in circa 30 minuti.</p> <p><u>D. Lgs. 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. Lgs. 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 59 pagine. La lettura è agevole e si effettua in circa 30 minuti. L’esito della verifica è positivo.
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazionigrafiche)	Il linguaggio è sufficientemente appropriato, migliorabile 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.

Il Nucleo di valutazione raccomanda di 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.