



NUCLEO DI VALUTAZIONE COMUNE DI GIOIA DEI MARSI

Al Sindaco Dott. Gianluca Alfonsi

Documento di validazione della Relazione sulla Performance

L'anno duemilaventitre, il giorno 01 del mese di luglio, alle ore 11,30 il Nucleo di Valutazione nominato con Decreto del Sindaco del 25/11/2022 procede alla Validazione relazione sulla performance anno 2022.

Il Nucleo Monocratico ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett, c, del D.Lgs n.150/2009 e successive modifiche e integrazioni, ha preso in esame la Relazione sulla Performance per l'anno 2022, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 29/06/2023 e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione a mezzo e-Mail in data 30/06/2023.

Il documento si articola, oltre che in una premessa, in una sezione ove è riportato il processo di redazione e monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione sottosezione "Performance ed ulteriori tre sezioni dedicate, rispettivamente, ***"Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini"***, ***"Obiettivi operativi settoriali di gestione"*** e ***"Analisi dettagliata dei risultati per settore al 31 dicembre 2022"***.

L'OIV ha svolto la propria attività di verifica tenendo come riferimento, in particolare, le "Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance" n° 3 del novembre 2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della performance (DFP), che hanno sostituito le precedenti delibere CIVIT/ANAC n. 5/2012 (Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance) e n. 6/2012 (Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance) che, seppure emanate con riferimento ai Ministeri, possono costituire un valido punto di riferimento metodologico anche per altre amministrazioni pubbliche.

In base a quanto indicato dalle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance del DFP la

validazione della Relazione deve essere intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione svolto dall’amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell’OIV e/o Nucleo di Valutazione, organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell’operato dell’amministrazione. La validazione quindi non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima”.

Le attività svolte dall’Organismo hanno tenuto in considerazione i seguenti ambiti di validazione:

- **la conformità (compliance)** della Relazione alle disposizioni del D.lgs. 150/2009 e alle indicazioni contenute nelle Delibere CiVIT/ANAC di riferimento e nelle Linee Guida n° 3/2018 del DFP che, seppure non direttamente applicabili agli enti locali, possono costituire comunque dei validi riferimenti metodologici, tenuto conto dell’autonomia regolamentare degli enti locali stessi e delle loro specifiche caratteristiche rispetto ai Ministeri;
- **la sostanziale comprensibilità della Relazione**, da valutare in particolare nella prospettiva di cittadini e portatori di interesse e con l’obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell’amministrazione;
- **l’attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione sulla scorta dei controlli a campione effettuati, della documentazione integrativa fornita e delle disposizioni e chiarimenti fornite dai titolari di P.O. , dal Segretario Comunale e dall’Organo Politico di governo.

Tutto ciò premesso, **l’OIV valida la Relazione sulla Performance anno 2022**, trasmessa con email del 30/06/2023 ed approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 29/06/2023.

Il Nucleo di Valutazione suggerisce, comunque, alcune procedure da applicare già per il corrente ciclo della performance (2023):

- Adozione di un nuovo SMVP da adottare nel 2023;
- Revisione del sistema premiante mediante una concreta adozione di obiettivi sfidanti che tengano conto le reali necessità ed in linea con gli obiettivi di mandato della nuova amministrazione;
- Formalizzazione di una fase di monitoraggio a metà ciclo della performance utile per verificare la necessità di apportare eventuali modifiche al Piano della Performance da formalizzare in uno specifico atto;
- Individuazione, nell’ambito del Piano della Performance, di specifici obiettivi di performance organizzativa correlati al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- sviluppo delle indagini di *customer satisfaction* dirette agli utenti e/o Amministrazioni, volte a migliorare la qualità dei servizi erogati.

Firma del Nucleo di Valutazione

Dott. Antonello Inglese

Relazione di accompagnamento al documento di validazione della Relazione sulla performance Anno 2022

(allegata al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2022)

Indice

PREMESSA

1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI	3
2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE	4
3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE	5
4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO	7
5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	11

PREMESSA

Il presente documento redatto ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. e secondo le linee guida ministeriali n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla Performance, costituisce atto formale di questo Nucleo di Valutazione, in seguito (N d V), e parte integrante del documento di validazione della relazione sulla performance per l'anno 2022 del, trasmessa con email in data 30/06/2023 ed approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 29/06/2023 e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione a mezzo e-Mail in data 30/06/2023.

Detta validazione sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della performance e rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance, definita dall'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente, ai sensi dell'art.15, comma 2, lett.b del D.Lgs n.150/2009.

1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità, i criteri di svolgimento e le risultanze della

procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2022 effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

In particolare, nei paragrafi seguenti, sono descritti:

- a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance,
- b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri,
- c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

La relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, il quale prevede che entro il 30 giugno di ogni anno sia redatta e pubblicata la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV e/o N. d. V. , 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 realizzato.

Più specificamente l'art. 14, comma 4 e comma 4-bis, del D.Lgs. n. 150/2009, riguardanti i compiti dell'OIV, stabilisce che il Nucleo possa validare 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”*, tenendo 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”*.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha prodotto specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione emanando le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 che sostituiscono, per i ministeri, le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012, ivi comprese le modalità procedurali di validazione.

Resta fermo che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni.

Le predette Linee Guida individuano precisi criteri che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione della Relazione, la quale è intesa come “validazione” dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione.

Essa non può, quindi, essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

In particolare le linee guida individuano i seguenti criteri, che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione del Nucleo di Valutazione:

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- 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;

- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);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;
- g) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- h) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- i) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- j) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc).

Il Nucleo di Valutazione, ai fini della validazione della relazione della performance 2022 del Comune di Gioia dei Marsi, ha proceduto in stretto riferimento ai suddetti criteri, tenendo conto dei principi di indipendenza ed imparzialità, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo, acquisendo ulteriore documentazione ritenuta utile.

La validazione della relazione sulla performance ha riguardato sostanzialmente tre ambiti:

- 1) **Conformità** (*compliance*) della relazione alle disposizioni richiamate dalla norma di riferimento (linee guida per la Relazione annuale sulla Performance relative alla struttura e alla modalità di redazione del documento);
- 2) **Attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- 3) **Comprensibilità** della Relazione stessa secondo quanto richiamato dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs 150/2009, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale sulle attività e i risultati dell'amministrazione.

3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione è il risultato di un articolato **PROCESSO DI VALIDAZIONE** che ha coinvolto diversi **SOGGETTI** ed, in particolare:

- i dirigenti., con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Centri di responsabilità), hanno misurato la performance nonché fornito tutti i dati per le verifiche del Nucleo di Valutazione

ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso appositi report e relative rendicontazioni dei responsabili di P.O.

- il Segretario Generale ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance con la fattiva collaborazione della Dott.ssa Milena Di Cola;
- l'OIV, ha esaminato la relazione sulla performance ed ha effettuato ulteriori analisi e verifiche in separata sede, acquisendo tutte le informazioni necessarie alla verifica a campione operata (elementi probativi). Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le fasi di attività descritte nella presente relazione;
- Ulteriori elementi di valutazione sono stati approfonditi mediante colloqui diretti tenuti in più occasioni, con i titolari di P.O. e con il R.P.C.T., telefonicamente e con posta elettronica;
- La relazione è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 29/06/2023;
- l'OIV ha ricevuto a mezzo E-mail, in data 30/06/2023, la Relazione finale sulla performance anno 2022, contenente gli elementi necessari e sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha proceduto alla validazione.

Per quanto attiene ai **METODI DI VERIFICA** utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si è proceduto, attraverso:

- verifica diretta degli elementi reali, che consiste nell'accertamento della "sostanza" rappresentata dagli elementi reali oggetto di revisione (nel caso di specie: i dati di performance riportati nella Relazione sulla performance, peraltro già oggetto di analisi in sede di valutazione delle performance organizzative e individuale dei dirigenti), e che si attua attraverso la constatazione personale del Nucleo di Valutazione, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;
- analisi documentali, che si basano sulla consultazione a campione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.
- Confronto diretto (colloquio) con i Titolari di P.O. e in modalità telefonica ;
- Visione dei report dei punteggi conseguiti da tutto il personale afferente alle diverse aree con il grado di differenziazione;

Si precisa che il Nucleo ha preso atto del percorso istruttorio e valutativo svolto ed ha proceduto con la verifica, delle relazioni di rendicontazione degli obiettivi afferenti alle strutture (mediante l'analisi delle schede/obiettivo per ciascuna Area), garantendo una verifica della documentazione probatoria prodotta e dei risultati raggiunti.

Nel corso dell'attività di verifica, sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) piano della Performance e piano degli obiettivi 2022;

- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024
- c) il Sistema Valutazione della Performance per le distinte aree, Posizioni Organizzative e restante personale dipendente applicato per l'anno di riferimento

Tutta la documentazione utilizzata per la redazione del presente documento è depositata presso gli uffici del Comune.

4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

Vengono di seguito riportate le conclusioni raggiunte con riferimento ai criteri adottati dal Nucleo nell'ambito della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'istituto.

- a) **Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento:** l'analisi comparativa dei documenti di programmazione dell'ente (Piano triennale della Performance, obiettivi di Budget, Progettualità Obiettivi Individuali e Organizzativi, con la Relazione sulla Performance ha fatto emergere una coerenza di contenuti.
- b) Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti e ben articolate. **Esito della verifica positivo.**
- c) **Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal Nucleo le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione:** dalla relazione sulla performance si desumono tutti gli elementi di valutazione della performance complessiva dell'ente con riferimento agli obiettivi annuali assegnati ai vari Responsabili di P.O. dalle Linee di programmazione generali e Piano di Performance si evidenzia che gli obiettivi di performance organizzativa sono stati perseguiti con buone percentuali, analogamente gli obiettivi di performance individuali sono stati raggiunti. **Esito della verifica positivo.**
- d) **Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano:** il testo della Relazione sulla performance contiene la rendicontazione degli obiettivi operativi declinati all'interno delle schede di budget, degli obiettivi presenti nel programma di mandato, degli obiettivi/progetti specifici e degli obiettivi individuali collegati alla produttività strategica. La rendicontazione analitica dei risultati raggiunti collegati agli obiettivi operativi annuali a livello di Centro di responsabilità, agli obiettivi specifici sono rappresentate in prospetti analitici, inseriti nel testo della relazione.

Esito della verifica positivo.

- e) **Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza:**

Non si rilevano obiettivi legati al Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che è stata segnalata con azione da integrare già nel corrente ciclo della performance, seppur le attività previste vengono perseguite.

. Esito della verifica parzialmente positivo.

- f) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori:** il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene, per gli obiettivi numerici, mentre, per gli obiettivi di tipo qualitativo/documentale, in maniera diretta, attraverso la trasmissione della documentazione relativa alla Struttura di supporto che effettua le necessarie verifiche, chiedendo eventuali riscontri agli uffici che dispongono dei dati o delle informazioni dirette.

Esito della verifica positivo.

- g) Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione):** gli indicatori associati agli obiettivi operativi hanno, in generale, un buon livello di affidabilità dei dati e che si basano, sostanzialmente, su:

- a) relazioni a consuntivo prodotte dai responsabili (rapporti, documenti, atti, ecc)
- b) fonti informative ufficiali, Report monitoraggio, Report valutazione indicatori di risultato ecc.);
- c) evidenze documentali prodotte o pubblicate sul sito istituzionale.
- d) dati raccolti sulla base di strumenti informatici (accesso al sito web, tempi di pagamento, tempi di risposta medi, ecc.)

Esito positivo, si ritiene, tuttavia, utile formalizzare già dal corrente ciclo della performance una procedura finalizzata a formalizzare una fase di monitoraggio a metà ciclo e l'eventuale modifica degli obiettivi.

- h) 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:** la Relazione sulla performance 2022 riepiloga il “Livello di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali collegati alla retribuzione di risultato ed alla produttività collettiva”. Individua inoltre per ogni area, il grado di realizzazione a consuntivo di tutti gli obiettivi operativi e rispettivi indicatori assegnati alle singole unità organizzative, in rapporto al valore target prefissato da cui si può dedurre immediatamente un eventuale scostamento rispetto alla performance organizzativa attesa.

Il dettaglio dei valori a consuntivo rilevati per ciascun obiettivo e dei rispettivi indicatori è disponibile agli atti della Struttura Amministrativa che ha coordinato, unitamente al Segretario, il percorso di misurazione e validazione della performance.

L'OIV esprime un giudizio complessivamente positivo. Si ritiene, tuttavia, utile formalizzare già dal corrente ciclo della performance una formale procedura finalizzata a formalizzare una fase di monitoraggio a metà ciclo e l'eventuale modifica degli obiettivi.

- i) Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano:** il Piano della Performance del Comune

di Gioia dei Marsi è costituito da diversi documenti programmatici, in linea con la normativa di riferimento (obiettivi di budget e progetti specifici di valenza strategico programmatica Piano triennale della performance).

Esito parzialmente positivo. Mancano, ad esempio, obiettivi legati al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

j) Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP: la relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida n.3/2018 per la relazione annuale sulla Performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella:

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
<p>Art. 16, comma 1 <i>Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori dellaperformance organizzativa e individuale sono inserite nellarelazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, letterac</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non sono intervenute variazioni degli obiettivi durante l'anno rispetto al Piano Triennale della Performance 2022/2023; 	Conforme
<p>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 realizzato”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i risultati raggiunti sono stati rendicontati; Gli scostamenti relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi risultano documentati, seppur a fine anno. 	Conforme

<p>Art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere <i>“redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La relazione ha una dimensione complessiva di 11 pagine. Non sono presenti tabelle grafiche rappresentative dei risultati, sono altresì presenti tabelle in formato numerico. Il linguaggio è appropriato e comprensibile 	<p>Conforme</p>
<p>Art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener conto delle <i>“valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Non risultano effettuate analisi di Qualità percepita dagli utenti anche se non si evidenziano reclami o contenziosi da far supporre una scarsa qualità nell'erogazione dei servizi di competenza. 	<p>Conforme parzialmente</p>
<p>Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione <i>“in collaborazione con le PO dell'amministrazione”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> La Relazione è stata approvata con con Deliberazione di Giunta n. Numero 45 del 29-06-2023 	<p>Conforme.</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 con le osservazioni indicate**.

Il dettaglio dei valori a consuntivo rilevati per ciascun obiettivo e dei rispettivi indicatori è disponibile agli atti della Struttura di Supporto che ha coordinato il percorso di misurazione e valutazione della performance.

Il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio complessivamente positivo. Si ritiene, tuttavia, utile formalizzare già dal corrente ciclo della performance una procedura finalizzata ad attuare una fase di monitoraggio a metà ciclo e l'eventuale modifica degli obiettivi.

k) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.): la relazione è complessivamente di 11 pagine e di facile lettura ed appare appropriata in considerazione degli scopi del documento. Non è corredata di grafici, sono presenti tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti. L'esito della verifica è pertanto **positivo**.

l) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc): la relazione risulta sintetica, chiara e comprensibile, redatta mediante un uso appropriato, presenta

prospetti di sintesi dei risultati, che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei possibili lettori di riferimento (dipendenti di istituzioni pubbliche). I rinvii a riferimenti normativi o ad altri documenti sono limitati. **L'esito della verifica è pertanto positivo.**

5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la “**validazione della Relazione**” (prima opzione prevista dalle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica), dal momento che non sono state riscontrate criticità di particolare gravità tali da alterare lo scopo della relazione sulla performance redatta.

Resta inteso che, ancorché il Nucleo non abbia riscontrato criticità importanti, richiama l'attenzione sulla necessità, come riportato anche nel documento di validazione, di adottare alcune azioni da applicare già per il corrente ciclo della performance (2023):

- Adozione di un nuovo SMVP più adatto alle esigenze dell'Amministrazione;
- Formalizzazione di una fase di monitoraggio a metà ciclo della performance utile per verificare la necessità di apportare eventuali modifiche al Piano della Performance da formalizzare in uno specifico atto;
- Individuazione, nell'ambito del Piano della Performance, di specifici obiettivi di performance organizzativa correlati al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- sviluppo delle indagini di *customer satisfaction* dirette agli utenti e/o Amministrazioni, volte a migliorare la qualità dei servizi erogati;
- **Si propone, viste le schede di valutazione degli apicali di remunerare i Responsabili come negli anni passati (indennità di risultato pari al 25% della P.O.) con il riconoscimento al Responsabile del Servizio P.L. di una indennità di risultato in una percentuale incrementata rispetto agli anni passati e quantificata in misura pari al 40% della P.O., e al Responsabile dell'area Amministrativa di una indennità di risultato in una percentuale incrementata rispetto agli anni passati e quantificata in misura pari al 35% della P.O., fermo restando il rispetto dei limiti di spesa in materia di personale nonché il rispetto del limite del trattamento accessorio dell'anno 2016 fissato dal D. Lgs. n. 75/2017.**

Li 01/07/2023

Firma del Nucleo di Valutazione

Dott. Antonello Inglese