



Comune di Vibo Valentia

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 3 del 24 marzo 2025

Con la presente seduta, che si svolge alle ore 09:15 presso la sede del Comune di Vibo Valentia in presenza con i componenti Dr. Claudio Colaci e Dr. Pietro Scalzone, da remoto con la componente D.ssa Maria Petrosillo, il Nucleo di Valutazione, nominato con Decreto del Sindaco n. 27 del 29/08/2024, sviluppa il seguente ordine del giorno.

1. Procedura avvio ciclo della Performance anno 2025.

Il Nucleo di Valutazione, procede alla lettura e al completamento della RELAZIONE DI AVVIO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 2025/2027, che viene allegata ed è parte integrante del presente verbale.

Del che è verbale.

Il Nucleo di Valutazione

Dr. Claudio Colaci

Dr. Pietro Scalzone

D.ssa Maria Petrosilo (f. digitalmente)

RELAZIONE DI AVVIO DEL CICLO DI
GESTIONE DELLA PERFORMANCE
2025/2027

Comune di Vibo Valentia

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail, located in the bottom right corner of the page.

PREMESSA

Nell'ambito delle attività di garanzia del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa il Nucleo di Valutazione, nominato con Decreto sindacale n. 27 del 29/08/2024, svolge un'attività di monitoraggio di primo livello sul ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione di avvio del ciclo di gestione della performance 2025/2027, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché del Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale (pag.5), approvato con D.G.C. n. 224 del 29/06/2012 (da qui in avanti SMiVaP).

Nei limiti in cui possono essere utili ai fini della presente relazione sono state utilizzate le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica¹, emanate in attuazione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e del DPR 105/2016 che attribuiscono al medesimo Dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance.

Gli ambiti di analisi trattati nella presente relazione approfondiscono gli aspetti più critici e rilevanti inerenti alle seguenti aree d'interesse:

- 1) Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- 2) Ciclo di gestione della performance 2025/2027.

1) Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

L'entrata in vigore del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 ha apportato rilevanti modifiche al D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, disciplinante il ciclo di gestione della performance degli enti pubblici.

In via preliminare appare opportuno evidenziare che il D. Lgs. n. 74/2017 impone alle Amministrazioni l'adeguamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale alle modifiche normative intervenute. Nello specifico, l'adeguamento deve essere effettuato, ex art. 18 comma 2 del D.lgs. 74/2017, entro il termine ordinario di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto (e, quindi, entro lo scorso 22 dicembre 2017). In particolare, l'art. 16 (riformulato) del D. Lgs. n.

¹ Nel corso del 2017 il DFP ha emanato due linee guida ("Linee guida per il piano della performance" del mese di giugno 2017 e "Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance" del mese di dicembre 2017) alle quali ha fatto seguire le "Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti" nel mese di novembre 2019 e "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" nel mese di dicembre 2019.

150/2009, al comma 2, prevede che l'adeguamento avvenga in due fasi:

- con riferimento alle norme di principio ivi richiamate (artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1), l'adeguamento deve avvenire immediatamente nei termini sopra indicati, decorsi i quali "si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale" (D.Lgs. n. 74/2017, art. 18, comma 2, ultimo periodo);
- con riferimento alle restanti disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, solo a seguito dell'accordo sottoscritto in sede di Conferenza unificata.

Per quanto riguarda i contenuti dell'adeguamento, l'art. 18, comma 2 del D. Lgs. n. 74/2017 rinvia alle previsioni degli artt. 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009. Nello specifico, l'art. 16 prevede che gli enti adeguino i propri ordinamenti interni relativamente alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, ai principi contenuti negli articoli 3 (principi generali), 4 (ciclo di gestione della performance), 5 comma 2 (obiettivi e indicatori), 7 (sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (ambiti di misurazione valutazione della performance individuale).

Inoltre, il D. Lgs. n. 80/2021, art. 6, ed il successivo D.P.R. 30/06/2022 n. 132 disciplinano la materia inerente al Piano integrato di attività e organizzazione.

L'Ente ha approvato il vigente Regolamento con D.G.C. n. 224 del 29/06/2012.

Criticità rilevate:

- Mancato aggiornamento ai sensi del D.lgs. 74/2017 e del D. Lgs. n. 80/2021;
- Conseguenziale mancata attivazione degli opportuni sistemi di pianificazione, misurazione e valutazione di (a titolo esemplificativo e non esaustivo: disciplina PIAO, partecipazione valutativa, valore pubblico, accessibilità fisica e digitale, conciliazione).

2) Ciclo di gestione della performance 2025/2027

a. Tempestività nella definizione ed assegnazione degli obiettivi

Il PIAO è stato adottato con Delibera n. 55 del 25/02/2025.

Note e suggerimenti:

La definizione ed assegnazione degli obiettivi è stata tempestiva e, dunque, il ciclo è stato correttamente avviato.

b. Performance di Ente

La performance di Ente è misurata con la media ponderata del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici misurati attraverso gli indicatori d'impatto.

L'Amministrazione, coerentemente con lo SMiVaP ha previsto la definizione di obiettivi strategici misurati attraverso indicatori di outcome/impatto (cfr. allegato 5 del Piano 2022), in grado di rappresentare l'esito finale dell'azione amministrativa e il miglioramento del benessere sociale, economico e ambientale della comunità amministrata. Gli indicatori di impatto rappresentano una misura significativa del miglioramento che l'azione amministrativa produce sulla collettività anche attraverso un confronto temporale dei dati, il cui utilizzo è ormai imprescindibile in seguito all'introduzione del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (art. 6 del D.L. 80), il quale prevede una sottosezione Valore Pubblico che deve essere misurata, appunto, attraverso indicatori di impatto.

Note e suggerimenti:

L'introduzione di tali obiettivi può considerarsi un miglioramento poiché consente di tenere traccia dei cambiamenti che l'azione amministrativa genera sul benessere sociale, economico e/o ambientale della comunità amministrata.

c. Performance organizzativa

In conformità a quanto stabilito dai principi del D. Lgs. 150/2009 e del Sistema vigente, la performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture dell'Ente. Il calcolo avviene quale media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi operativi stessi.

Note e suggerimenti:

Si prende atto dello sforzo di miglioramento graduale della qualità degli obiettivi e dei relativi indicatori che deve essere proseguita con decisione con il superamento delle formule generiche che possono dare adito ad incertezze in sede di misurazione.

Si suggerisce per il futuro di definire una check list con poche ma significative verifiche al fine di intercettare, in fase di elaborazione del Piano, i misuratori che presentano caratteristiche di incertezza e volatilità.

In questa sede si ribadisce che gli obiettivi non devono essere ancorati al mero adempimento, ma devono essere in grado di captare i risultati finali (che, normalmente, sono il frutto di attività sinergiche di più strutture organizzative) che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare, la cui mancanza implicherebbe perdita di

significatività dei singoli adempimenti; si prende atto dello sforzo compiuto per migliorare la qualità degli obiettivi che comunque sono rappresentativi delle priorità strategiche dell'amministrazione.

La numerosità degli obiettivi è una criticità già rilevata dal NdV e sulla quale occorre continuare con ulteriori interventi di razionalizzazione, proseguendo il percorso intrapreso quest'anno.

Va, peraltro, rilevato che la caratteristica precipua degli obiettivi di performance è quella di generare un miglioramento in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di riferimento, per cui sono assolutamente imprescindibili le motivazioni alla base della scelta dei target, costituendo esse l'unico strumento utile a far comprendere il contesto dal quale gli obiettivi si muovono e i risultati finali che si intendono perseguire.

Nella prospettiva del PIAO si raccomanda di proseguire il percorso intrapreso, individuando obiettivi in grado di realizzare l'integrazione tra obiettivi strategici, misure di prevenzione della corruzione, fabbisogni di personale e fabbisogni formativi.

Una notazione di un certo rilievo va fatta con riferimento alla fonte di rilevazione delle misurazioni. Proprio su quest'ultimo aspetto, in termini generali e ovviamente per la parte in cui non sono previsti sistemi certi, stabili e affidabili di rilevazione, va sottolineata la necessità di superare i sistemi di valutazione "sostanzialmente fondati su autodichiarazioni delle strutture interessate" e far supportare i medesimi da un sistema informatico che sia alimentato direttamente ed in automatico dal sistema del controllo di gestione e di gestione del bilancio (ciò anche in adempimento della previsione dell'art. 40, comma 1, del d.lgs. 82/2015 - Codice dell'amministrazione digitale). Va inoltre ribadito che "i moduli analogici di misurazione, comunque facilmente manipolabili, appaiono inadeguati a fornire dati utili per la valutazione".

Rispetto a tali aspetti l'Ente deve prestare particolare attenzione proseguendo nel processo di graduale e costante miglioramento.

d. Performance individuale

Per quanto concerne la Performance individuale si evidenzia che gli obiettivi individuali dei dirigenti e del Segretario Generale sono presenti nel PIAO.

Note e suggerimenti:

In relazione a tale ambito è opportuno formulare le seguenti indicazioni:

- l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale deve essere effettuata tempestivamente, immediatamente dopo l'approvazione del Piano della performance (confluito nel PIAO); ciò rappresenta una condizione di ordinario



funzionamento del ciclo valutativo che occorre rispettare;

- l'assegnazione degli obiettivi al personale è una condizione essenziale per il regolare avvio del ciclo valutativo e la loro assenza (o il ritardo) inficia l'attivazione dei meccanismi di valutazione e rischia di ripercuotersi negativamente, a valle, anche sull'applicazione degli istituti premiali;
- è opportuno prevedere un colloquio preliminare finalizzato a condividere le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi e comunque incontri di gruppo all'interno di ciascuna unità organizzativa per la condivisione degli obiettivi;
- è opportuno prevedere momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi durante i quali valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi, volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione del personale.

e. Considerazioni conclusive:

- L'aver garantito un normale funzionamento del Ciclo della Performance mette l'ente nelle condizioni di avviare le idonee iniziative di miglioramento e amplificare gli effetti positivi degli istituti di natura incentivante.

Si sottolinea che, sia in sede di elaborazione del PIAO 2025/2027, sono state introdotte azioni di miglioramento e recepiti, nell'ottica della necessaria gradualità, i suggerimenti del Nucleo di Valutazione.

Con riferimento all'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, in questa sede il NdV non può non sottolineare l'esigenza di una adeguata diffusione, a tutti i livelli di valutazione, della cultura della gestione degli obiettivi come leva per il cambiamento organizzativo e per il miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi; ciò anche perché un diverso utilizzo del sistema rischierebbe di vanificarne la ratio e lo esporrebbe al rischio di risultati irrimediabilmente incoerenti con il sistema configurato dal legislatore.

- L'implementazione di un sistema completo a supporto del ciclo della performance può essere l'occasione per realizzare, con la necessaria gradualità, l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi di performance, prevedendo uno scambio informativo automatizzato.

Ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della performance, anche per garantire un maggiore grado di certezza, affidabilità e trasparenza dei dati.

- Il NdV ritiene necessario rafforzare il livello di integrazione con il processo di

programmazione finanziaria e di bilancio, pur nella consapevolezza delle criticità che il quadro delle risorse finanziarie degli enti locali presenta a livello generale; il piano della performance costituisce il momento di sintesi di obiettivi, strategici ed operativi, individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione (Documento Unico di Programmazione, bilancio, PEG).

- Secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 6, del D. Lgs. 33/2013 devono essere attivate opportune iniziative di presentazione agli stakeholder interni ed esterni. Esso stabilisce espressamente che ogni amministrazione "presenta il Piano... alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza...". Tali iniziative risultano mancanti e non si ravvisa uno specifico coinvolgimento degli stakeholder.

Si suggerisce la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013.

- Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato, il 28.11.2019, le "Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti" nelle quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della performance. Le linee Guida sono improntate sul principio della gradualità e prevedono un periodo triennale di sperimentazione su alcuni servizi per poi essere estese a tutti i servizi. Al Nucleo è comunque richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della performance organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente, seppure in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance. Su questi specifici aspetti l'Ente non ha ancora intrapreso un percorso; per il futuro è opportuno che i cittadini siano coinvolti a monte del processo in un'ottica di co-programmazione in modo da superare le distorsioni di un sistema basato solo sulla captazione del giudizio finale dei cittadini. Si ritiene che l'ente abbia la maturità tale da poter ipotizzare un piano coinvolgimento dei cittadini, che può essere avviato, in via sperimentale, nei prossimi cicli di programmazione su uno o più servizi dell'Amministrazione.

In conclusione, il Nucleo di Valutazione si esprime positivamente sull'impianto metodologico del ciclo della performance e sottolinea i risultati raggiunti rispetto alla tempestività della chiusura dei cicli valutativi, del loro corretto avvio, del monitoraggio

infra-annuale. L'azione del NdV è adeguatamente supportata dalle strutture interne e i suggerimenti forniti vanno collocati nell'alveo del costante miglioramento e dell'apporto collaborativo.

Il Nucleo di Valutazione richiama l'attenzione sulla necessità di intervenire senza indugio sugli aspetti maggiormente critici con riferimento all'aggiornamento del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

Il Nucleo di Valutazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maria Pinosillo', written over a horizontal line.

Maria Pinosillo