



*Organismo Indipendente di Valutazione*

**VALIDAZIONE  
DELLA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023**

---

***Relazione finale***

---

***(9 Agosto 2024)***

Organismo Indipendente di Valutazione

Presidente O.I.V.  
Dott. Angelo Maria Savazzi

Componente  
Dott. Daniele Michele Rocca

Componente  
Avv. Roberta Cardamone

## Sommario

1	Premessa .....	3
2	Ambito, principi e parametri del processo di validazione .....	4
2.1	La metodologia del processo di validazione .....	4
2.2	Principi applicabili al processo di validazione .....	4
2.3	Parametri del processo di validazione .....	5
3	Processo di validazione.....	6
3.1	Considerazioni generali.....	6
3.2	Risultati della validazione.....	6
3.3	Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro.....	7
4	Osservazioni e adempimenti finali .....	19

## 1 Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2023, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

A seguito dell'approvazione della relazione da parte dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale della Calabria con deliberazione n. 63 dell'08.08.2024, trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione dal Settore Controllo strategico con mail di pari data, il processo di validazione è stato immediatamente avviato.

In materia intervengono il D.Lgs. n. 150/2009 con l'art. 10, comma 1, lettera b), nonché dell'art. 8, comma 4, lettera h), della Legge Regionale n. 4 del 2012 *"Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale"*, e il sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nel 2022, approvato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 12 del 17 marzo 2021.

Dal punto di vista applicativo (ossia in ordine ai criteri non normativi), il Dipartimento della Funzione pubblica, cui, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del DL. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, sono state assegnate le competenze in materia di performance, ha adottato le linee guida n. 3 del 29.11.2018 in materia di redazione e valutazione della Relazione sulla performance<sup>1</sup>. In argomento, questo organismo ritiene di adeguarsi alle indicazioni metodologiche contenute nelle citate linee guida, in quanto contenenti utili elementi in via di principio, nei limiti della compatibilità con l'assetto normativo ed organizzativo dell'ente e con le scelte operate dall'Amministrazione nell'ambito dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte del OIV costituisce per il 2023:

- a. il **completamento** del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione e dall'OIV, nel rispetto del ruolo dell'Organismo che è quello di assicurare lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione;
- b. il momento di verifica 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. n. 150/2009);
- c. il punto di passaggio dal processo di misurazione e di rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai **sistemi premianti**, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del DLgs. 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, come stabilito dall'art. 8, comma 5, della Legge regionale n. 4/2012 e ribadito dal punto 1.2.5 del SMiVaP;
- d. 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 soluzioni** volte a recepire gli eventuali suggerimenti formulati con la presente relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

Come evidenziato nelle Linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 29.11.2018, si sottolinea che la validazione della relazione sulla performance **deve intendersi come validazione del processo complessivo di misurazione e valutazione della performance, senza che ciò implichi attestazione di veridicità dei dati in essa contenuti**. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV finalizzato ad assicurare la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico; *"la validazione, quindi, non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti*

---

<sup>1</sup> Le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica sono sostitutive delle corrispondenti delibere precedentemente assunte da CIVIT/ANAC.

dall'amministrazione medesima" che rientrano pienamente nella responsabilità delle strutture interne preposte alla elaborazione.

## 2 Ambito, principi e parametri del processo di validazione

1. L'OIV esamina la relazione sulla *performance* intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, ne rileva gli eventuali scostamenti, oltre al bilancio di genere realizzato e – all'esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.
2. Vengono considerati i suggerimenti dell'OIV con riferimento ai cicli precedenti, nei diversi momenti in cui l'attività di "verifica della correttezza dei processi di misurazione" (e, più in generale, l'attività di presidio del ciclo di gestione della *performance*) ha avuto modo di esplicitarsi, qualora risulti dalla documentazione agli atti.
3. Da ultimo, l'OIV ritiene opportuno puntualizzare le specifiche competenze delle strutture preposte al processo di predisposizione, approvazione e validazione della relazione:
  - a. le articolazioni organizzative dell'Ente provvedono alla rendicontazione degli obiettivi previsti dal corrispondente Piano della performance con il coordinamento degli uffici preposti;
  - b. la relazione recepisce le valutazioni effettuate dall'OIV sulla base dei colloqui individuali effettuati (verbale n. 14/2024);
  - c. le valutazioni di cui al punto precedente sono effettuate sulla base delle rendicontazioni effettuate dalle diverse direzioni e dai rapporti di autovalutazione compilati dai dirigenti, oltre che all'esito delle audizioni effettuate dall'Organismo;
  - d. l'amministrazione trasmette all'organismo la relazione approvata dall'Ufficio di Presidenza;
  - e. l'OIV procede all'espressione del giudizio di sua competenza.

### 2.1 La metodologia del processo di validazione

1. L'OIV considera le peculiarità dimensionali e organizzative dell'amministrazione, in un quadro di ragionevolezza con riferimento all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione.
2. Il processo di validazione seguito da questo Organismo utilizza le indicazioni metodologiche ed operative delle linee guida DFP, adeguandole al ciclo di gestione della *performance* impostato autonomamente dall'ente.
3. L'Organismo di Valutazione 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 e graduale avanzamento del grado di stabilità dei sistemi.

### 2.2 Principi applicabili al processo di validazione

L'OIV, nell'ambito del processo di validazione, utilizzerà alcuni principi, specificando quanto previsto dalle linee guida del DFP come di seguito specificato:

- a. **trasparenza e attendibilità** → i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture devono 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 reperire con adeguata facilità le 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).

## 2.3 Parametri del processo di validazione

1. In ordine all'oggetto della validazione e ai suoi parametri, l'OIV verifica tale documento relativamente 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 DLgs. 150/2009, della L.R. 4/2012 e alle linee guida DFP; ferme restando le linee generali e le indicazioni di contenuto, ciò verrà temperato con le scelte – purché ragionevoli – adottate, nell'esercizio della propria autonomia, dall'amministrazione.
  - b. **Attendibilità dei dati e delle informazioni:** come già esplicitato in riferimento al principio di verificabilità, il parametro in questione impone che debba essere possibile all'OIV – dalla lettura del documento – 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 anche tenendo conto della complessità della struttura organizzativa e della mole di misuratori utilizzati.
  - d. **Sinteticità, chiarezza e immediata comprensione** ai cittadini e agli altri utenti finali (cfr. art.10, comma 1-bis, DLgs. 150/2009).
2. Dal punto di vista del contenuto della relazione, l'OIV sofferma l'attenzione, oltre alla corrispondenza con il Piano della *performance* (sottosezione *Performance del PIAO*), sui seguenti ulteriori aspetti:
  - a. prioritariamente la Relazione deve recepire le indicazioni dell'OIV, esplicitate nell'ambito delle precedenti validazioni, principalmente per quegli aspetti critici che attengono alle modalità di rendicontazione degli obiettivi, alla certezza delle fonti, alla stabilità e riproducibilità delle rilevazioni, alla presenza delle motivazioni per spiegare le ragioni degli scostamenti rispetto ai target.
  - b. la Relazione deve dare conto del livello di partecipazione attiva delle varie direzioni, della tempestività e della qualità delle interlocuzioni che si sono sviluppate; per loro natura, detti elementi sono utilizzabili nell'ambito della valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi nonché ai fini della responsabilità rispetto ad eventuali ritardi o inerzie.
  - c. In ordine alla rendicontazione degli obiettivi di *performance* organizzativa:
    - relativamente alla performance generale di Ente, la relazione deve contenere il calcolo dell'indicatore sintetico di performance secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance, che deve trovare nella Relazione sulla performance una corretta misurazione e rappresentazione;
    - per ciascuna unità organizzativa in cui l'ente è strutturato deve essere restituito un indicatore sintetico di performance correlato agli obiettivi/indicatori previsti dal Piano della *performance*;
    - per ciascun obiettivo deve essere fornito il grado di realizzazione basato sulle rilevazioni dei singoli indicatori.
  - d. La relazione deve fornire il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali dei dirigenti di vertice dell'amministrazione.
3. Alla luce dell'esperienza maturata e della funzione che la relazione esplica con riferimento alla rendicontazione e alla *corretta attuazione* del ciclo della performance, l'OIV sottolinea che, seppure la relazione costituisca una rappresentazione "a consuntivo" rispetto a quanto programmato "a preventivo" nel Piano della *performance* (sottosezione *Performance del PIAO*) e, pertanto, si ponga in un'ottica necessariamente speculare rispetto a quest'ultimo, nei casi in cui il ciclo della performance non rispetti le condizioni "minime" prescritte dal legislatore l'OIV non potrà dare corso alla validazione della relazione stessa, atteso che, in difetto, si avrebbe l'effetto di esaminare un atto di rendicontazione rispetto ad un ciclo che non può essere rendicontato in quanto non legittimamente avviato. Per tali

motivi, l'OIV ha fatto precedere l'istruttoria in senso stretto, propedeutica alla validazione della relazione, da una fase preliminare di ammissibilità della stessa, e non ha riscontrato vizi connotati da radicalità ed irrimediabilità.

### **3 Processo di validazione**

#### **3.1 Considerazioni generali**

L'OIV ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione della sottosezione *Performance* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del 2023.

Va segnalato che nel 2023 il PIAO è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 17 marzo 2023 e modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 51 del 23 ottobre 2023. L'approvazione del PIAO 2023 è avvenuta nel mese di marzo, oltre il termine ordinamentale previsto dalla disciplina interna, ma registrando un significativo miglioramento rispetto all'anno precedente. Il ciclo della *Performance* si può considerare legittimamente e correttamente avviato.

L'esame della relazione e le verifiche a campione sulle percentuali di sintesi consentono di attestare, anche in relazione alle rendicontazioni effettuate dalle strutture interne:

- la corrispondenza formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del Piano della *performance*;
- che i dati e le informazioni contenuti nella relazione sono stati acquisiti con la collaborazione delle direzioni, i quali si assumono la responsabilità della correttezza e della riproducibilità dei medesimi;
- la correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel SMiVaP e nel Piano;
- la corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
- la correttezza formale e sostanziale dei risultati di sintesi scaturenti dai calcoli di cui sopra.

L'Organismo di valutazione ha avuto modo di approfondire in sede di colloqui individuali ogni elemento utile ai fini della valutazione dei risultati.

#### **3.2 Risultati della validazione**

La Relazione sulla *performance* è stata analizzata sulla base di 5 dimensioni, a ciascuna delle quali viene assegnato un peso specifico rispetto al giudizio complessivo sulla Relazione, per come riportato nella tabella di sintesi del paragrafo 3.3.

Ogni dimensione è articolata in sub criteri, ponderati anch'essi secondo un peso e valutati secondo una griglia di validazione, che assegna a ciascuno un punteggio compreso tra 0 e 1, dove:

- "0" indica Assenza del dato
- "0,4" indica Dato presente ma complessivamente insufficiente
- "0,6" indica Dato presente in modo sufficiente
- "0,8" indica Dato presente in modo più che sufficiente ma non eccellente
- "1" dato complessivamente eccellente.

Il punteggio ponderato di ciascuna dimensione è il risultato della somma dei punteggi ponderati dei relativi criteri sottostanti.

Il punteggio complessivo della Relazione si ottiene sommando i punteggi ponderati delle singole dimensioni.

*Organismo Indipendente di Valutazione*

L'OIV valida la Relazione sulla Performance che raggiunge un punteggio complessivo pari o superiore a 60; le Relazioni con punteggi inferiori a 60 non ottengono la validazione.

Dall'esame della Relazione e dalle verifiche effettuate il punteggio raggiunto è pari a di **74,80**, per cui l'OIV **valida** la Relazione sulla *performance* 2023.

Nel paragrafo 3.3 l'OIV suggerisce alcuni interventi per il futuro al fine di migliorare il processo di rendicontazione e per una maggiore aderenza ai principi del DLgs. 150/2009 e alla disciplina interna.

### 3.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

Di seguito si riporta, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle osservazioni dell'OIV.

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Critero	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.1 - Approvazione nei termini	4	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 17 marzo 2023 e modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 51 del 23 ottobre 2023. L'OIV rileva che seppure via stato un ritardo nell'approvazione degli obiettivi, lo stesso è significativamente inferiore rispetto all'anno precedente. La Relazione sulla performance è stata approvata in data 8 agosto 2023.	L'OIV apprezza gli sforzi dell'ente di approvare tempestivamente gli obiettivi di <i>Performance</i> . Nel 2023 si è registrato un miglioramento nell'adozione del PIAO. Il ritardo seppure ancora presente non è tale da ledere la corretta e legittima attivazione del ciclo valutativo.	1,00	4,00

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	Nel 2023, così come nel 2022, nell'ambito del PIAO manca sempre il riferimento alla Performance di Ente. Nel documento vengono presentate le linee strategiche dell'Amministrazione ed il collegamento tra tali linee e gli obiettivi assegnati alle varie strutture. Tale collegamento secondo l'Ente assicura che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come finalità <i>"il mantenimento delle promesse di mandato e il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando una forte connessione tra le performance e la creazione di valore pubblico"</i> . La relazione non riporta conseguentemente i risultati a livello di ente ma il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici e la performance organizzativa	Si ricorda che l'Amministrazione è tenuta a misurare la Performance di Ente; l'art. 3 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che <i>"ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti"</i> . L'Ente ha inserito nel PIAO obiettivi strategici e indicatori di impatto ma questi non sono stati però rendicontati. La Relazione sulla performance dovrebbe prevedere pertanto una sezione nella quale vengono riportati i risultati di Ente. L'utilizzo degli indicatori di impatto è 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. Gli indicatori di impatto sono in grado di rappresentare l'esito finale dell'azione amministrativa e il miglioramento del benessere sociale, economico e ambientale della comunità amministrata, tenendo conto delle peculiarità dell'Amministrazione. Gli indicatori di impatto rappresentano una misura significativa del miglioramento che l'azione amministrativa produce, anche attraverso un confronto temporale dei dati.	0,00	0,00

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	<p>Sono presenti i risultati organizzativi delle unità organizzative e la scheda del Progetto Obiettivo.</p> <p>Risulta che le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi (e del Progetto Obiettivo) sono complete. I calcoli sono stati verificati a campione.</p> <p>La misurazione e la valutazione della <i>performance</i> organizzativa viene effettuata attraverso obiettivi specifici settoriali e intersettoriali misurati con un sistema di indicatori prevalentemente a rilevanza interna, opportunamente ponderati, secondo quanto previsto dal paragrafo 4.3 del SMIVAP.</p> <p>Gli indicatori sono in prevalenza dicotomici e non prevedono un raffronto con quanto fatto dall'Ente nelle annualità precedenti. Si segnala la frammentazione degli obiettivi in una pluralità di azioni e indicatori di risultato. L'eccessiva parcellizzazione delle azioni e dei risultati rischia di rendere l'obiettivo poco sfidante e polverizza la misurazione.</p> <p>Da apprezzare l'inserimento del Progetto Obiettivo come ulteriore elemento che incide sulla Performance Organizzativa.</p> <p>La struttura degli indicatori e delle azioni del progetto obiettivo ricalca le problematiche sopra esposte.</p>	<p>Nella Relazione è stata riportata la descrizione degli obiettivi e degli indirizzi strategici di riferimento. Sono presenti validi schemi di sintesi e grafici con indicazione percentuale dei risultati raggiunti sia dalle unità organizzative che degli obiettivi specifici. Le schede di rendicontazione allegate non presentano però in maniera chiara il raggiungimento dell'obiettivo: manca la percentuale di sintesi e un raffronto dei risultati raggiunti rispetto ai target fissati in modo che sia evidente l'eventuale scostamento, manca altresì un campo testuale che riporti la motivazione dello scostamento; relativamente a quest'ultimo aspetto dipende dal fatto che gli obiettivi sono stati raggiunti tutti al 100%.</p> <p>Occorre prestare attenzione al rispetto dei requisiti tipici degli obiettivi di performance tra i quali quello di <i>"tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi"</i> il cui rispetto non è sempre desumibile dall'apparato motivazionale che accompagna gli obiettivi.</p> <p>Alcuni indicatori e attività appaiono semplicemente adempimentali</p> <p>Il dettaglio dei dati rendicontati è contenuto nella sezione amministrazione trasparente cui si rinvia. Sebbene l'azione sia da apprezzare si suggerisce di rappresentare i risultati raggiunti per ciascun obiettivo, evidenziare la motivazione dello scostamento, nonché se l'obiettivo è stato modificato/introdotta in sede di rimodulazione.</p> <p>Nell'ambito del processo di valutazione individuale l'OIV ha potuto espletare i compiti valutativi che gli sono affidati dal vigente SMiVaP.</p> <p>L'OIV ha verificato la correttezza dei dati contenuti nelle schede di dettaglio e la coerenza con lo schema di sintesi pubblicato nella Relazione.</p>	0,8	3,20

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	<p>Per quanto concerne la <i>Performance</i> individuale si evidenzia che il Sistema di misurazione e valutazione non prevede espressamente l'assegnazione di obiettivi individuali. La valutazione individuale avviene su due piani: l'area del risultato e l'area delle competenze e dei comportamenti. Le due aree assumono un peso diverso in relazione alla categoria dei dipendenti. La prima area è legata ai risultati di performance organizzativa ed incide maggiormente sui dirigenti. Non sono, quindi, formalmente presenti obiettivi individuali.</p> <p>Il Sistema però richiama l'art. 9 del Dlgs 150/2009 che prevede al comma 1, lettera b), che la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti/responsabili di posizione organizzativa sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi individuali. La norma risulta poi richiamata dall'art. 6 della L.R. n. 4/2012.</p>	<p>L'organismo ha formulato le stesse osservazioni nella Relazione sulla <i>Performance</i> 2022. L'Amministrazione in spirito collaborativo ha accolto le indicazioni dell'OIV e ha revisionato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance introducendo in maniera chiara gli obiettivi individuali come contenuto obbligatorio del PIAO e conseguentemente della Relazione identificando i compiti e le responsabilità dei settori preposti al ciclo di gestione della <i>performance</i> e alla valutazione del personale. Si apprezza il recepimento nello SVIMAP delle indicazioni della D.L. 12/2024 in merito all'assegnazione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, nella misura del 30 per cento (articolo 4-bis D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, come convertito in legge).</p>	0,00	0,00

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	È presente la sezione Bilancio di Genere nella quale viene illustrata la relazione con la sottosezione performance del PIAO. L'Ente evidenzia che la correlazione è stata realizzata attraverso un obiettivo generale e attraverso gli obiettivi del PIANO delle Azioni Positive anche questo ultimo previsto in fase di Programmazione e inserito nel PIAO. L'esame della sezione Performance, tuttavia, non evidenzia obiettivi delle unità organizzative direttamente riconducibili all'ambito delle pari opportunità.	La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 DLgs. 150/2009 e, quale ambito di misurazione della performance organizzativa, dal sistema di misurazione e valutazione vigente. Il paragrafo 14 della Relazione presenta contenuti interessanti in grado di rappresentare in modo ottimale e sintetico le varie iniziative attivate dagli organismi posti a presidio delle pari opportunità e delle politiche di genere. Si apprezza l'aver inserito un obiettivo generale volto alla promozione delle pari opportunità, ma in Relazione non sono stati riportati i risultati raggiunti. Si raccomanda per il futuro di evidenziare quanto svolto anche con opportuni grafici esplicativi e di prevedere degli specifici obiettivi volti a promuovere le pari opportunità.	0,80	0,40
1.6 - Presenza di obiettivi su rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, D.L. 13/2023)	0,5	Non presenti	Non sono presenti obiettivi. Si apprezza il recepimento nello SVIMAP delle indicazioni della D.L. 12/2024 in merito all'assegnazione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, nella misura del 30 per cento (articolo 4-bis D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, come convertito in legge).	0,00	0,00
1.7 - Coerenza con le Linee guida DFP	0,5	La Relazione è parzialmente coerente con le Linee guida DFP.	La coerenza viene valutata dal punto di vista delle indicazioni generali e applicabili allo specifico contesto, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.	0,60	0,30
1.8 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009	0,5	Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009 sono indirettamente coperti.	L'OIV suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009.	0,60	0,30
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>Punteggio dimensione 1</b>		<b>3,80</b>	<b>8,20</b>

<b>Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
2.1 - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	15	Vi è corrispondenza formale e sostanziale fra i contenuti proposti nel Piano della Performance e i contenuti della Relazione sulla Performance per l'anno 2023. Unico elemento deficitario è l'assenza dei risultati degli obiettivi generali misurati con gli indicatori di impatto	È necessario che l'Ente riporti i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso in un paragrafo specifico.	0,8	12,00
2.2 - Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	15	Nella relazione sulla Performance sono stati rendicontati tutti gli obiettivi inseriti nel Piano.	---	1	15,00
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>Punteggio dimensione 2</b>		<b>1,80</b>	<b>27</b>

<b>Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	La verifica delle operazioni di calcolo effettuate è stata effettuata in sede di valutazioni individuale nel pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel Piano e dal Sistema di misurazione e valutazione.	Si raccomanda per il futuro di prevedere schede di sintesi degli obiettivi che riportino anche i risultati raggiunti e consentano una verifica delle operazioni di calcolo	0,60	9,00

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
3.2 - 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)	15	L'esame delle rendicontazioni degli obiettivi effettuata con il supporto della struttura di supporto all'OIV ha consentito di valutare l'affidabilità dei dati e ha consentito di approfondire le dichiarazioni effettuate dai dirigenti.	<p>L'OIV apprezza l'approccio dell'Amministrazione e lo sforzo prodotto e utilizzando un approccio collaborativo sottolinea i correttivi necessari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le schede degli obiettivi, come già evidenziato, devono contenere oltre alla descrizione, i risultati raggiunti e dare conto delle motivazioni di eventuali scostamenti;</li> <li>- Le fonti di rilevazione devono essere sempre chiare, certe e stabili.</li> <li>- Occorre utilizzare, laddove possibile, fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, ad alimentazione automatica, che consentano una rilevazione certa e verificabile dei risultati.</li> <li>- Si suggerisce di utilizzare pochi ma significativi indicatori/azioni e non parcellizzare l'obiettivo attraverso l'inserimento di una pluralità di azioni.</li> <li>- Si suggerisce l'utilizzo prioritario di indicatori di risultato che consenta di confrontare i risultati conseguiti dall'Ente nelle diverse annualità e verificare l'impatto che l'azione dell'Ente ha sul territorio amministrato.</li> </ul>	0,80	12,00
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>Punteggio dimensione 3</b>		<b>1,40</b>	<b>21</b>

<b>Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
4.1 - Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	3	Sono presenti obiettivi che hanno una diretta correlazione con il PTPC e favoriscono la promozione della trasparenza		1,00	3,00

*Organismo Indipendente di Valutazione*

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criteria	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.2 - 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	3	Non sono presenti le motivazioni degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti.	La presenza di una sintetica motivazione e dell'eventuale scostamento rispetto al target costituisce un elemento essenziale del corredo informativo degli obiettivi. La rappresentazione degli scostamenti è appena sufficiente.  Il grado di raggiungimento degli obiettivi pari al 100% deve spingere l'amministrazione ad una azione di verifica preventiva del rispetto dei requisiti tipici degli obiettivi di performance, tra i quali quello di <i>"tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi"</i> , previsti con norma applicabile a tutte le amministrazioni dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009.	0,60	1,80
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	2	Non sono presenti indicatori per i quali sia previsto un confronto con l'annualità precedente.	Si suggerisce per il futuro la scelta di indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti	0,00	0,00
4.4. - Rappresentazione del livello di partecipazione dei cittadini e degli utenti dei servizi alla misurazione della performance organizzativa, secondo il percorso delineato dal Piano della performance	1	Si richiamano le importanti novità introdotte dal d.lgs. 74/2017 che ha modificato/integrato alcune norme del d.lgs. 150/2009:  - l'art. 7 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione è esercitata, oltre che dagli OIV e dai dirigenti, <i>"dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis"</i> . La modifica apportata all'art. 7 dà rilievo all'intervento dei cittadini o di altri utenti finali quale attori del sistema di misurazione e valutazione per cui diventa imprescindibile attivare i	Si suggerisce per il futuro di attivare meccanismi di captazione del giudizio dei cittadini, espressamente previsto dal DLgs. n.150/2009. Inoltre, il 28.11.2019 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato le "Linee guida sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti" con le quali fornisce indicazioni metodologiche sulle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini ed utenti nel ciclo di gestione della performance, in attuazione dei suddetti articoli. 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. All'OIV 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 al solito in una logica di gradualità. Su questi specifici aspetti è	0,00	0,00

*Organismo Indipendente di Valutazione*

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Critério	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
		<p>necessari presidi organizzativi, informativi e informatici in grado di captare il grado di soddisfazione nel momento in cui l'interazione con le strutture amministrative dell'Ente si realizza.</p> <p>- Il nuovo art.19-bis, comma 1, prevede che <i>"I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo"</i>; lo stesso articolo 19-bis, comma 2, stabilisce inoltre che ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).</p>	<p>opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.</p>		
4.5. - Presenza di obiettivi di inclusione, digitalizzazione, semplificazione (D.L. 80/2021)	1	<p>L'impegno dell'Ente a semplificare e digitalizzare i processi è evidente dagli obiettivi anche trasversali che vanno in questa direzione. Non ci sono obiettivi specifici dedicati all'inclusione, ma gli obiettivi previsti (es. Carta dei Servizi) sono pensati per includere prestando attenzione alle categorie fragili</p>	<p>Si raccomanda per il futuro di prevedere obiettivi specifici di inclusione e accessibilità. Si ricorda che il d.lgs n. 222/2023 impone alle amministrazioni pubbliche di organizzarsi per consentire la piena accessibilità ai disabili, facendo leva sulla programmazione e l'individuazione di un referente, responsabile delle attività necessarie all'attuazione.</p> <p>Pertanto, è utile rammentare che tutte le amministrazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.L.</p>	0,80	0,80

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
			<p>80/2021, introdotto dal d.lgs 222/2023, dovranno individuare un dipendente al quale affidare il compito di proporre “le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”, e la definizione dei correlati obiettivi di performance.</p> <p>La pianificazione di obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità non ha solo valore formale ma deve avere un riflesso sulla valutazione della performance individuale ed organizzativa.</p> <p>Si suggerisce di implementare tale ambito, coerentemente a quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera f) del D.L. 80/2021.</p>		
<b>Totale</b>	10	<b>Punteggio dimensione 4</b>		<b>2,40</b>	<b>5,60</b>

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
5.1 – Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione	5	<p>È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo, ricorrendo anche a tabelle. L'assenza della misurazione degli obiettivi generali misurati attraverso gli indicatori di impatto è un aspetto rilevante.</p> <p>Non sono presenti obiettivi individuali distinti dagli obiettivi di performance organizzativa</p> <p>Non risulta un livello di integrazione informatica tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria.</p> <p>Non è presente un'apposita sezione con indicazione delle risorse finanziarie e a consuntivo.</p> <p>Non sono presenti informazioni interpretabili in ottica economico-analitica</p>	<p>L'OIV raccomanda per i futuri cicli valutativi anche alla luce della revisione dello SVIMAP, di prevedere la misurazione dell'impatto dell'Ente e l'assegnazione di obiettivi individuali.</p> <p>L'OIV segnala la necessità di 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 presenta a livello generale; il piano della <i>performance</i> costituisce il momento di sintesi di obiettivi, strategici ed operativi, individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione pluriennali, che diventa ancor più significativo in ottica PIAO. È opportuno che il sistema informatico a supporto del ciclo della <i>performance</i> preveda l'interoperabilità con il sistema informatico di gestione della contabilità finanziaria. L'interazione della programmazione finanziaria e di bilancio con il ciclo di gestione della performance rappresenta un ambito notevolmente rafforzato dalla riforma del D.Lgs. n. 150/2009, ad opera del D.Lgs. n. 74/2017.</p> <p><b>Indicazione per il futuro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rafforzare la correlazione degli obiettivi con i documenti strategici prevedendo indicatori di impatto, organizzativi e individuali e la loro misurazione in sede di Relazione</li> <li>- Rafforzare la correlazione con i documenti di programmazione finanziaria e con l'utilizzo delle risorse finanziarie.</li> <li>- Prevedere obiettivi individuali per i dirigenti</li> </ul>	0,80	4,00

*Organismo Indipendente di Valutazione*

<b>Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)</b>					
<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Esito esame e rilievi</b>	<b>Suggerimenti e prescrizioni per il futuro</b>	<b>Punteggio unitario</b>	<b>Punteggio ponderato</b>
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	La relazione è ben articolata contiene un indice chiaro che consente una facile consultazione e numerosi schemi che illustrano i risultati raggiunti dall'ente.		1,00	5,00
5.3 - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	5	La veste grafica e l'impaginazione la rendono facilmente consultabile. È presente una interessante esposizione grafica in diversi punti della relazione in grado di fornire informazioni immediate, chiare e facilmente comprensibili; la relazione risulta molto chiara per gli utenti esterni	Si apprezzano le modalità di rappresentazione si suggerisce per il futuro di prevedere un paragrafo nel quale sinteticamente vengono rappresentati i principali punti di forza, le criticità, le opportunità di miglioramento e le minacce che hanno influito sul ciclo della performance. Si suggerisce inoltre di prevedere schede di rendicontazione che evidenziano un indicatore sintetico del grado di raggiungimento e un paragrafo con le eventuali motivazioni dello scostamento	0,80	4,00
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>Punteggio dimensione 5</b>		<b>2,60</b>	<b>13,00</b>

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa con gli esiti e i punteggi registrati in relazione alle dimensioni e criteri di cui sopra.

<b>Dimensioni/Criteri</b>	<b>Peso (%)</b>	<b>Valutazione Media</b>	<b>Punteggio Ponderato</b>
<b>Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)</b>	<b>15,00</b>	<b>3,80</b>	<b>8,20</b>
<b>Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)</b>	<b>30,00</b>	<b>1,80</b>	<b>27,00</b>
<b>Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)</b>	<b>30,00</b>	<b>1,40</b>	<b>21,00</b>
<b>Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)</b>	<b>10,00</b>	<b>2,40</b>	<b>5,60</b>
<b>Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)</b>	<b>15,00</b>	<b>2,60</b>	<b>13,00</b>
<b>TOTALI</b>	<b>100,00</b>	<b>12,00</b>	<b>74,80</b>

## 4 Osservazioni e adempimenti finali

L'OIV ritiene opportuno evidenziare nelle seguenti tabelle ulteriori rilievi e indicare il percorso di miglioramento da intraprendere.

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
Ammissibilità. Non sono state rilevate condizioni preclusive alla corretta attivazione del ciclo e, dunque, alla sua conclusione.	Procedere nella direzione intrapresa
Contesto esterno	Per il futuro prevedere, con la necessaria gradualità, la partecipazione dinamica degli interlocutori interni ed esterni ai processi di definizione degli obiettivi e alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, in applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e delle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica.
Risultati raggiunti in termini di impatto. La sezione è assente	L'assenza della misurazione degli indicatori di impatto costituisce un punto di debolezza, che l'Ente ha aveva parzialmente corretto inserendo nel PIAO 2023 gli indicatori che però non ha misurato in relazione.
Obiettivi strategici e Performance di Ente	Sono presenti gli obiettivi strategici, ma manca un paragrafo sia nel Piano e conseguentemente nella Relazione che mostri i risultati raggiunti a livello di Ente (cfr. vedi paragrafi precedenti)

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

Si evidenzia che l'amministrazione si sta adoperando in maniera efficace ed efficiente garantendo un normale funzionamento del ciclo valutativo. L'Ente si sta impegnando per migliorare la propria azione in materia di performance, è attento all'evoluzioni normative e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato così come va sottolineato lo sforzo delle strutture interne dell'ente nella direzione di una impostazione corretta della conclusione del ciclo valutativo, la recente revisione dello SVIMAP e il recepimento delle indicazioni dell'OIV nel PIAO 2024. Nell'apprezzare tutto ciò l'OIV ritiene che per il futuro sia necessario migliorare l'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico e finanziaria e gli aspetti relativi alla partecipazione dinamica degli stakeholder. Si ricorda, inoltre, che gli indicatori di impatto sono un elemento qualificante utile a misurare il Valore Pubblico prodotto e l'Ente deve, pertanto, adeguarsi per come stabilito dall'art. 6 del DL 80/2021 e dai successivi decreti attuativi che hanno introdotto e consolidato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Si raccomanda per il futuro di prevedere un apposito paragrafo nella Relazione sulla Performance nel quale vengono rappresentati i risultati di Ente attraverso la misurazione degli indicatori di impatto.

Va intrapreso ogni sforzo per migliorare la misurazione degli obiettivi di performance con indicatori di risultato qualificanti in grado di dare conto del requisito di miglioramento tendenziale della qualità dei servizi e degli interventi, come previsto, con norma applicabile a tutte le amministrazioni, dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Presidente del Consiglio regionale, al Segretario generale/Direttore generale e alla struttura preposta al Controllo strategico, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti dell'OIV.

Si dispone la pubblicazione della presente relazione, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente.