



Organismo Indipendente di Valutazione

**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025**

Relazione finale

(3 luglio 2026)

Organismo Indipendente di Valutazione

Presidente
Angelo Maria Savazzi

Componente
Daniele Michele Rocca

Componente
Roberta Cardamone

Sommario

<u>1</u>	<u>Premessa</u>	3
<u>2</u>	<u>Ambito, principi e parametri del processo di validazione</u>	4
<u>2.1</u>	<u>La metodologia del processo di validazione</u>	4
<u>2.2</u>	<u>Principi applicabili al processo di validazione</u>	4
<u>2.3</u>	<u>Parametri del processo di validazione</u>	5
<u>3</u>	<u>Processo di validazione</u>	6
<u>3.1</u>	<u>Considerazioni generali</u>	6
<u>3.2</u>	<u>Risultati della validazione</u>	6
<u>3.3</u>	<u>Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro</u>	7
<u>4</u>	<u>Osservazioni e adempimenti finali</u>	17

Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2025, 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. 62 del 30.06.2026, 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 2025, approvato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 13 del 20 marzo 2024.

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 validazione della Relazione sulla performance¹. 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 2025:

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

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

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 esplicarsi, 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 relativamente ai risultati organizzativi (verbale n. 5/2026);
 - c. le valutazioni di cui al punto precedente sono effettuate sulla base delle rendicontazioni effettuate dalle diverse direzioni e delle relazioni individuali trasmesse dai dirigenti;
 - 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, utilizza 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* (sottosezione *Performance* del PIAO);
- 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 la comprensibilità, la conformità, la completezza e l'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 2025.

Va segnalato che nel 2025 il PIAO è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 13 maggio 2025. L'approvazione del PIAO 2025 è avvenuta nel mese di maggio, oltre il termine ordinamentale previsto dalla disciplina interna; il ciclo della *Performance* si può, comunque, 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 valutativa ogni elemento utile ai fini della valutazione dei risultati.

3.2 Risultati della validazione

La Relazione sulla *performance* viene 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.

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 **83,20**, per cui l'OIV **valida** la Relazione sulla *performance* 2025.

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%)					
Criterio	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) 2025-2027 è stato approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 13 maggio 2025, sebbene vi sia stato un ritardo nell'approvazione degli obiettivi, il ciclo valutativo è stato avviato correttamente. La Relazione sulla performance è stata approvata in data 30 giugno 2025.	Il ritardo dell'approvazione del Piano degli Obiettivi, seppure ancora presente, non è tale da ledere la corretta e legittima attivazione del ciclo valutativo. Si apprezza il miglioramento dei tempi di approvazione della Relazione della Performance, avvenuta nei termini previsti dallo SMIVAP	1,00	4,00
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	È presente la performance complessiva dell'Ente relativa all'anno 2025. Essa è calcolata sulla base del grado di attuazione di n. 4 obiettivi generali misurati attraverso indicatori di impatto. I risultati denotano un livello di eccellenza.	L'Ente ha inserito nel PIAO n. 4 obiettivi generali, con relativi indicatori di impatto, che sono stati poi rendicontati, e rappresentati attraverso un indicatore di sintesi. Si ricorda che gli indicatori di impatto rappresentano una misura significativa del miglioramento che l'azione amministrativa produce e 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. L'eccellenza riscontrata per ogni indicatore può essere sintomo di obiettivi poco sfidanti. Si suggerisce, in ottica di miglioramento per i cicli futuri, di potenziare gli indicatori di impatto, anche attraverso un confronto temporale dei dati o con enti simili. Si suggerisce di tenere in considerazione le diverse forme di Valore Pubblico Territoriale come suggerito dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida e Manuale Operativo sul Piao del 2025.	1,00	4,00
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle	4	Sono presenti i risultati organizzativi delle unità organizzative e la scheda del	Si segnala che permangono le criticità, già segnalate dall'OIV in altre sedi, in ordine alla qualità e ai	0,8	3,20

Organismo Indipendente di Valutazione

unità organizzative di primo livello		Progetto Obiettivo. Risulta che le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi (e del Progetto Obiettivo) sono complete. I calcoli sono stati verificati a campione. 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 SMIVAP vigente. 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. La struttura degli indicatori e delle azioni del progetto obiettivo ricalca le problematiche sopra esposte.	requisiti minimali richiesti degli obiettivi di performance. Gli obiettivi sono stati raggiunti tutti al 100%. 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. Alcuni indicatori e attività appaiono semplicemente adempimentali L'OIV ha verificato la correttezza dei dati contenuti nelle schede di dettaglio e la coerenza con lo schema di sintesi pubblicato nella Relazione. Nella Relazione gli obiettivi sono adeguatamente corredati: è presente la descrizione degli obiettivi, il collegamento all'obiettivo generale, le fasi in cui si articola l'obiettivo e gli indicatori di risultato, nonché i target e il peso assegnato agli indicatori. Si suggerisce di implementare idonee iniziative per migliorare la qualità degli obiettivi che devono essere maggiormente sfidanti.		
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	Nella Relazione è presente una specifica sezione in cui è rappresentato il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al Segretario generale, al Direttore generale, ai Dirigenti di Area e di Settore, relativi all'anno 2025.	Si evidenziano le stesse criticità degli obiettivi organizzativi. Si suggerisce di implementare idonee iniziative per migliorare la qualità degli obiettivi che devono essere maggiormente sfidanti.	0,80	0,80
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	È presente la sezione Bilancio di Genere. 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.	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 15 della Relazione presenta contenuti interessanti in grado di rappresentare in modo ottimale e sintetico le varie iniziative	0,80	0,40

Organismo Indipendente di Valutazione

			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.		
1.6 - Presenza di obiettivi su rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, D.L. 13/2024)	0,5	Presenti	Coerentemente a quanto previsto dalla normativa e dal Regolamento interno (paragrafo 2.5), ai Dirigenti sono assegnati specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. Si apprezza il recepimento nello SVIMAP delle indicazioni della D.L. 13/2023 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).	1,00	0,50
1.7 - Coerenza con le Linee guida DFP	0,5	La Relazione è sostanzialmente 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.	0,80	0,40
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 parzialmente 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
Totale	15	Punteggio dimensione 1		6,80	13,60

Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato

Organismo Indipendente di Valutazione

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 degli obiettivi (sottosezione <i>Performance</i> del PIAO) e i contenuti della Relazione sulla Performance per l'anno 2025.	--	1	15,00
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
Totale	30	Punteggio dimensione 2		2,00	30,00

Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	La verifica delle operazioni di calcolo effettuate è stata effettuata a campione nel pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel Piano e dal Sistema di misurazione e valutazione vigente.	Si raccomanda per il futuro di prevedere schede di sintesi degli obiettivi che riportino anche i risultati raggiunti, di immediata lettura per gli stakeholder esterni, e consentano una verifica delle operazioni di calcolo.	0,60	9,00
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 grazie all'ausilio della struttura di supporto all'OIV ha consentito di valutare l'affidabilità dei dati e ha permesso di approfondire le dichiarazioni effettuate dai dirigenti.	L'OIV ribadisce i seguenti suggerimenti: - Le schede degli obiettivi, come già evidenziato, devono contenere oltre alla descrizione, i risultati raggiunti e dare conto delle motivazioni di eventuali scostamenti; - Le fonti di rilevazione devono essere sempre chiare, certe e stabili. - Occorre utilizzare, laddove possibile, fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, ad alimentazione automatica, che consentano una rilevazione certa e verificabile dei risultati. - Si suggerisce di utilizzare pochi ma significativi indicatori/azioni e non parcellizzare l'obiettivo attraverso l'inserimento di una	0,80	12,00

Organismo Indipendente di Valutazione

			pluralità di azioni. - 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. Infine, il raggiungimento di tutti gli obiettivi (tutti al 100%) denota un eccellente livello di performance; l'amministrazione deve attivarsi per un'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.		
Totale	30	Punteggio dimensione 3		1,40	21,00

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
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
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 è presente un campo relativo alle motivazioni degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti.	Ciò risulta come conseguenza del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi pari al 100%. Si suggerisce, per il futuro, di implementare tale campo nella scheda di rendicontazione dei risultati.	0,60	1,80

Organismo Indipendente di Valutazione

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	0
4.4. - Rappresentazione e 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 seguenti disposizioni 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 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. - L' 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	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 opportuno che l'Ente assuma le necessarie determinazioni organizzative.	0	0

Organismo Indipendente di Valutazione

		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) .			
4.5. - Presenza di obiettivi di inclusione, digitalizzazione, semplificazione (D.L. 80/2021)	1	L'impegno dell'Ente a semplificare e digitalizzare i processi è evidente dagli obiettivi anche trasversali che vanno in questa direzione. È previsto un obiettivo specifico intersettoriale in tema di innovazione e inclusione finalizzato anche a garantire la piena accessibilità fisica e digitale dell'Ente.	È utile ricordare che il D.Lgs. n. 222/2024 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. Pertanto, si rammenta che tutte le amministrazioni, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del D.L. 80/2021, introdotto dal D.Lgs. 222/2024, 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. 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. Si suggerisce di implementare tale ambito, coerentemente a quanto previsto nell'art. 6, comma 2, lettera f) del D.L. 80/2021.	0,80	0,80
Totale	10	Punteggio dimensione 4		2,40	5,60

Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
5.1 – Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione	5	È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo, ricorrendo anche a tabelle. Non risulta un livello di integrazione informativa tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria. Non è presente un'apposita sezione con indicazione delle risorse finanziarie e a consuntivo. Non sono presenti informazioni interpretabili in ottica economico-analitica.	L'OIV apprezza che l'ente abbia sanato la criticità emersa nei precedenti cicli valutativi in ordine alla misurazione della performance complessiva dell'ente e del relativo impatto, nonché quella inerenti all'assegnazione di obiettivi individuali. 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. Indicazione per il futuro: - Rafforzare la correlazione con i documenti di programmazione finanziaria e con l'utilizzo delle risorse finanziarie. - Migliorare la struttura degli indicatori di risultato e di impatto	0,80	4,00
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

Organismo Indipendente di Valutazione

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.	0,80	4,00
Totale	15	Punteggio dimensione 5		2,60	13,00

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

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)	15,00	6,80	13,60
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	2,00	30,00
Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)	30,00	1,40	21,00
Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)	10,00	2,40	5,60
Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	2,60	13,00
TOTALI	100,00	15,40	83,20

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 DLgs. 150/2009 e delle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica.

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 alle 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.

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, impegnarsi a potenziarne l'utilizzo, per come stabilito dall'art. 6 del DL 80/2021, dai successivi decreti attuativi e dalle recenti linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica in merito al PIAO. Le linee Guida che hanno anticipato il Manuale Operativo insistono sul Valore Pubblico come filo conduttore del PIAO e sulla sua multidimensionalità. Si raccomanda per il futuro di migliorare la struttura degli indicatori di impatto, scegliendo misuratori in grado di registrare un miglioramento rispetto alle annualità precedenti e/o confrontabili con Enti dalle dimensioni simili.

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.

Si raccomanda, infine, per il futuro di prevedere un apposito paragrafo nella Relazione sulla Performance nel quale rappresentare, mediante un'analisi SWOT, punti di forza e debolezza, minacce e opportunità.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Presidente del Consiglio regionale, al Segretario generale, al Direttore generale e alla struttura preposta al Controllo strategico, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; essa 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.