



COMUNE DI ROCCAFORZATA
- PROVINCIA DI TARANTO -

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione di validazione
(Relazione sulla performance per l'anno 2023)

L'anno 2024, il giorno 13 del mese di giugno, alle ore 16.00 si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) del Comune di Roccaforzata (TA), nella persona dell'avv. Stefano LICCI, nominato con decreto n. 13 del 06.06.2023 - prot. n. 83 - del Presidente dell'Unione dei Comuni "Montedoro", avente ad oggetto la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance in forma monocratica dell'Unione dei Comuni "Montedoro" e dei Comuni associati.

All'odierna seduta l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del *D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.*, ha preso in esame la relazione sulla performance per l'anno 2023, approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 dell'11 giugno 2024 e trasmessa allo scrivente a mezzo Pec in data 12.06.2024 – prot. n. 3331

La Relazione annuale sulla performance è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del *ciclo della performance*. La relazione, inoltre, è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'Amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Così come previsto dalla normativa vigente la definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici, la misurazione e valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale *“sono strumenti per premiare il merito e la professionalità in base al valore pubblico creato; non possono assolutamente rappresentare strumenti per elargire premialità annue, snaturando la natura della relativa retribuzione, da eventuale e “variabile” a retribuzione “fissa”*.

Il legislatore (*D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.*) e le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3 del 29 novembre 2018) hanno prefissato il contenuto della *“Relazione annuale sulla performance”* ed i relativi criteri di redazione, privilegiando la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni ivi contenute.

La cosiddetta validazione della relazione deve essere intesa come *“validazione tecnica”* del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione, attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati; tutto ciò in coerenza con il ruolo dell'O.I.V. quale Organismo che assicura lungo tutto il *ciclo della performance* la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'Amministrazione.

Tutto ciò premesso e ritenuto, **l'O.I.V. del Comune di Roccaforzata (TA)**, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del *D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.*,

VALIDA la Relazione sulla Performance per l'anno 2023,
con le seguenti osservazioni e raccomandazioni da tenere in debita considerazione a conclusione del ciclo di gestione della performance 2023 e, soprattutto, per gli esercizi finanziari successivi:

1. deve essere oggetto di miglioramento la presenza nella relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi assegnati (sia di performance organizzativa che individuale) unitamente all'effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati ed effettivamente conseguiti, rilevando altresì quanto sottolineato dall'O.I.V. nella proposta di valutazione dei Responsabili di Servizio/Settore e non operandone un semplice richiamo (relazione prot. n. 2795 del 16.05.2024 e successiva nota integrativa prot. n. 3096 del 31.05.2024);
2. la sezione “*Analisi del contesto e delle risorse*”, come chiarito nelle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, deve essere presente all'interno della relazione annuale sulla performance; lo stato delle risorse, in quanto presupposto della programmazione, è un elemento centrale dell'intero ciclo della performance. Una corretta analisi dello stato delle risorse, infatti, consente all'Amministrazione, a preventivo, di calibrare la fattibilità degli obiettivi sulle risorse disponibili e, a consuntivo, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse utilizzate, ciò anche al fine di ricalibrare eventualmente risorse e/o obiettivi nel successivo ciclo della performance;
3. nella relazione sulla performance l'Amministrazione deve evidenziare le modalità con le quali si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione della performance, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni ivi contenute;
4. in ordine al livello di conseguimento degli obiettivi in materia di trasparenza, non sono state evidenziate le criticità segnalate dall'O.I.V. nella rilevazione effettuata sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione alla data del 30.06.2023 e nel successivo monitoraggio effettuato al 30.11.2023, oggetto di trasmissione all'ANAC, secondo quanto previsto dalla delibera Anac n. 203 del 17.05.2023;
5. necessità di coinvolgimento/partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla fase di valutazione in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione Comunale, così come previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. c) e 19-bis del *D. Lgs. n. 150/2009*, come modificato dal *D. Lgs. n. 74/2017*. A tale riguardo l'Ente è invitato ad adottare un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e servizi erogati, favorendo, in tal modo, ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi;
6. la relazione annuale sulla performance deve contenere il bilancio di genere realizzato dall'Amministrazione (art. 10, comma 1, lett. b) del *D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.*), al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'Ente hanno determinato in relazione alla diversità di genere (a tale riguardo l'Amministrazione può evidenziare all'interno della relazione le principali azioni intraprese rinviando per i contenuti di dettaglio, tramite apposito link, al bilancio di genere pubblicato sul sito istituzionale e/o al Piano delle Azioni Positive ex art. 48 del *D. Lgs. n. 198/2006*, assorbito nel PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

La presente **validazione tecnica** e la conseguente corresponsione delle premialità e delle retribuzioni di risultato rappresentano la chiusura del “**ciclo di gestione della performance per l'anno 2023**”.

Il Responsabile della Trasparenza sarà chiamato a verificare, ai sensi dell'art. 20 del *D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.*, la puntuale pubblicazione sul sito web istituzionale – Sezione “*Amministrazione Trasparente*”- della presente validazione e dei dati relativi all'ammontare complessivo dei premi, declinati nell'ammontare stanziato e nell'ammontare effettivamente distribuito e alla distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata.

Alle ore 19.00 l'O.I.V. chiude la presente relazione e, con apposita nota, provvede a trasmetterla agli Uffici competenti per i consequenziali adempimenti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Avv. Stefano LICCI