



Tecnologie nell'Organizzazione per il Progresso
di Maria Pia Papa



Consulente di management professionista (Socio Qualificato APCO-CMC n° 20160053)
Esperto in sviluppo organizzativo e valutazione delle performance delle Pubbliche Amministrazioni
Iscritto al nr. 60 nell'elenco nazionale degli O.I.V. istituito dal DFP ai sensi del D.M. 02/12/2016

Al Sig. Sindaco del Comune di Bucciano (BN)

Via Provinciale, n.14

82010 – Bucciano (BN)

P.E.C.: protocollo.bucciano@asmepec.it

OGGETTO: Documento di validazione della Relazione sulla performance Anno 2019 del Comune di Bucciano (BN).

Il Nucleo di valutazione del Comune di Bucciano (BN), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT nn. 5/2012 e 6/2012, ha preso in esame la *Relazione sulla performance*, relativa all'anno 2019, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 46 del 07/07/2020, ricevuta con nota di trasmissione Prot. G. 0003401/2020 del 13/07/2020.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie.

Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'ALLEGATO A che è parte integrante del presente documento.

Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla performance.

Arpaise, 13 luglio 2020

Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Maria Pia Papa

TOP di Maria Pia Papa

Sede legale

Via Casino Papa, n. 1
82010 Arpaise (BN)
Cellulare: 335.6689199
e-mail: mpiapapa@alice.it

Codice Fiscale: PPAMRP56P46A432I

Partita IVA: 01550510620

Numero Iscrizione Registro Imprese

R.E.A.: 129683 Benevento

pag.: 1 di 12



Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019

ALLEGATO A

Il processo e la metodologia di validazione

(art. 14, comma 4, lett. c del D. Lgs. n. 150/2009)

Cod.: NV-VAL-REL-2019

Data: 13-07-2020

Sommario: In questo allegato è riportata una sintesi delle motivazioni e del processo che hanno condotto il Nucleo di Valutazione alla validazione della Relazione sulla Performance approvata dal Comune di Bucciano.

Nucleo di Valutazione
(dott.ssa Maria Pia Papa)



INDICE

1	PREMESSA	4
1.1	Presentazione	4
1.2	Finalità	4
1.3	Principi generali	4
1.4	Documenti di riferimento	5
1.5	Linee guida	6
2	OGGETTO DELLA VALIDAZIONE.....	7
3	PROCESSO DI VALIDAZIONE E METODOLOGIA DI VERIFICA	7
3.1	Processo di validazione e soggetti coinvolti	7
3.2	Metodologia di validazione.....	8
3.2.1	Analisi d'impatto	8
3.2.2	Attività di Analisi e Verifica	9
3.2.3	Risultato dell'analisi e verifica	10
3.3	Formulazione del giudizio di sintesi.....	11

1 PREMESSA

1.1 Presentazione

In questo allegato è riportata una sintesi delle motivazioni e del processo che hanno condotto il Nucleo di Valutazione alla **Validazione** della **Relazione sulla Performance 2019** del Comune di Bucciano, svolta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del D.L.vo n.150/2009. Il Nucleo di Valutazione si è attenuto anche alle linee guida espresse sull'argomento dalla ex CIVIT (ora A.N.AC.) con delibere nn. 5 e 6 del 7 marzo 2012 e soprattutto alle modifiche e integrazioni apportate al suddetto decreto dal D. Lgs. n. 74 del 25/05/2017.

Al documento di validazione, unitamente alla Relazione sulla Performance, verrà data ampia visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione Comunale.

1.2 Finalità

La presente validazione della Relazione sulla Performance del Comune di Bucciano, relativa all'anno 2019, costituisce:

- il completamento del ciclo della performance, permettendo la verifica della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione stessa, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Essa è scaturita da un'attività di verifica sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti ed è accompagnata dalle motivazioni che l'hanno determinata, anche al fine di consentire all'amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.

1.3 Principi generali

Il processo di validazione e la stesura del documento sono stati ispirati ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

IL Nucleo di Valutazione ha operato nel rispetto dei principi di indipendenza e di imparzialità.



1.4 Documenti di riferimento

Riferimento	Descrizione
Relazione sulla performance	Relazione sulla performance anno 2019 approvata con D. G. C. nr. 46 del 07/07/2020
Misurazione	Esito della fase di misurazione obiettivi dell'anno 2019 (Prot. nr. 0002730/2020 del 03 giugno 2020)
Relazione annuale dell'OIV	Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 01/04/2020
Relazione del RPCT	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anno 2019, pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del 28/01/2020
PDP	Piano della Performance 2019-2021, approvato con D.G.C. nr. 53 del 30/07/2019
Bilancio consuntivo	Rendiconto di Gestione esercizio finanziario 2018 approvato con D. C. C. n. 14 del 14/06/2019
PEG	Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 approvato con D.G.C. nr. 23 del 30/04/2019
Relazione annuale dell'OIV	Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 29/04/2019
Bilancio preventivo	Bilancio di previsione 2019-2021 approvato con D. C. C. n. 10 del 17/04/2019
DUP	Documento Unico di Programmazione 2019-2021, approvato con D.C.C. n. 9 del 17/04/2019
Trasparenza-Attestazione NV	Attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di trasparenza al 31/03/2019 (Delibera ANAC nr. 141/2019) datata 01/04/2019 e pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente"
SMIVAP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con D. G. C. n. 62 del 29/09/2014. Successivi aggiornamenti: <ul style="list-style-type: none"> D.G.C. n. 35 del 18/04/2018 D.G.C. n. 39 del 25/06/2019
PTPCT	Con D. G. C. nr. 1 del 06.02.2019, la Giunta comunale ha confermato, per il triennio 2019-2021, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con D.G.C. n.7 del 12.02.2018 per il triennio 2018-2020
Codice di comportamento	Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, adottato con D.G.C. nr. 7 del 13/02/2014



Controlli Interni	Regolamento dei Controlli Interni approvato con D. C. C. n. 2 del 14/02/2013
-------------------	--

1.5 Linee guida

Linee guida performance individuale	“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale” nr. 5 Dicembre 2019, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri) – Ufficio per la valutazione della performance.
Linee guida Relazione sulla Performance	“Linee guida per la Relazione annuale sulla performance” nr. 3 di novembre 2018, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri) – Ufficio per la valutazione della performance. Delibera CIVIT n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”
Linee Guida SMIVAP	“Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance” nr. 2 di dicembre 2017, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della Performance
Linee Guida Piano Performance	"Linee guida per il Piano della Performance" nr. 1 di giugno 2017, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della Performance Delibera CIVIT n. 112 del 28 ottobre 2010 “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” (articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)
Linee Guida Relazione annuale OIV/NV sul funzionamento del sistema	Delibera CIVIT n. 23 del 16/04/2013 “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni” (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009) Delibera CIVIT n. 4 del 07/03/2012 “Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull’Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità” (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)
Linee guida Validazione	Delibera CIVIT n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c del D. Lgs. Nr. 150/2009”

2 OGGETTO DELLA VALIDAZIONE

L'oggetto della validazione è la Relazione sulla Performance 2019, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 46 del 07/07/2020.

La validazione è stata articolata nei seguenti ambiti di analisi:

1. **Conformità** della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e succ. modd. e intt., alle indicazioni della Delibera CIVIT n. 5/2012 “*Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto*” e alle *Linee guida per la Relazione annuale sulla performance* nr. 3 di novembre 2018, indirizzate ai Ministeri e pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Presidenza del Consiglio dei Ministri) – Ufficio per la valutazione della performance;
2. **Attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
3. **Comprensibilità** della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

Essa si è sviluppata in due momenti salienti:

- il primo ha riguardato la **verifica della struttura e dei contenuti della Relazione**;
- il secondo momento è consistito nella formulazione del **giudizio di sintesi**, espresso in termini di “validato” o “non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte.

3 PROCESSO DI VALIDAZIONE E METODOLOGIA DI VERIFICA

3.1 Processo di validazione e soggetti coinvolti

La validazione è stata frutto di un processo che ha visto coinvolti più soggetti e che si è articolato nelle seguenti fasi:

- il Nucleo di Valutazione ha supportato l’Amministrazione nella predisposizione di strumenti e modelli di raccolta dati finalizzati alla predisposizione della Relazione;
- l’Amministrazione, una volta elaborata e adottata la Relazione, ne ha dato comunicazione al Nucleo di Valutazione;
- il Nucleo di Valutazione ha analizzato la Relazione e acquisito ulteriori elementi utili e informazioni necessarie dall’Amministrazione per procedere alla validazione;
- il Nucleo di Valutazione ha elaborato e formalizzato il documento di validazione da inviare all’Amministrazione che, a sua volta, dovrà pubblicarlo, unitamente alla Relazione stessa, sul sito istituzionale per assicurarne la visibilità;
- il Nucleo di Valutazione verificherà l’adempimento.

3.2 Metodologia di validazione

3.2.1 Analisi d'impatto

Una Relazione della Performance soddisfacente è ottenuta mediante il raggiungimento di un livello di qualità elevato che si basi sugli *ambiti di analisi* sopra descritti.

Ne consegue che il risultato della “Validazione” o “non Validazione” della Relazione è ottenuto, in particolare, attraverso la sua valutazione nei tre *ambiti di analisi* individuati: conformità, attendibilità e comprensibilità.

Ai suddetti *ambiti di analisi* viene associato un impatto sulla qualità e, quindi, sulla Validazione.

L'impatto viene valutato su una scala che prevede quattro valori qualitativi:

- 0 = impatto basso
- 1 = impatto medio
- 2 = impatto alto; aspetto importante
- 3 = impatto molto alto; aspetto fondamentale

La valutazione è utilizzata nel seguito del documento per orientare le decisioni riguardanti la “Validazione” o “non Validazione”.

Le tabelle seguenti sintetizzano i profili degli ambiti di analisi specificando, per ognuno di essi, l'impatto che quest'ultimo ha sulla validazione della Relazione sulla Performance, secondo la scala definita precedentemente.

Per ogni *ambito di analisi*, viene marcata con una X la misura dell'impatto e viene aggiunta sempre una adeguata spiegazione che motivi la misura dell'impatto individuata.

Acronimo	Ambito di analisi	Impatto				Motivazione
		0	1	2	3	
CONF	Conformità della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e succ. modd. e intt. nonché alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e della CIVIT/ANAC				X	Il rispetto della normativa di legge è ritenuto un aspetto fondamentale per il raggiungimento della Validazione della Relazione sulla Performance.
ATT	Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.				X	E' molto importante che i dati siano attendibili, veritieri e affidabili, ovvero coerenti con quelli riportati negli altri documenti di programmazione dell'Ente.
COMP	Comprensibilità della Relazione.			X		La comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, è utile a favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

3.2.2 Attività di Analisi e Verifica

La tabella seguente sintetizza, per ognuno degli *ambiti di analisi* definiti precedentemente, gli oggetti della verifica che portano alla validazione finale, evidenziando per ciascuno di essi il livello di criticità, ovvero la difficoltà da parte dell'Ente di garantire il raggiungimento dell'obiettivo (la scala di rilevanza è quella a quattro livelli già illustrata):

0	=	criticità bassa
1	=	criticità media
2	=	criticità alta; aspetto importante
3	=	criticità molto alta; aspetto fondamentale

Gli oggetti della verifica costituiscono il riferimento principale per la definizione di suggerimenti e modifiche da apportare per il miglioramento della Relazione sulla Performance dell'Ente.

Nella colonna "Impatto" viene riportato, dal paragrafo precedente, l'impatto che ha ciascun *ambito di analisi* sulla validazione.

Accanto ad ogni oggetto di verifica viene marcata con una X la rispettiva criticità nella scala di rilevanza a quattro livelli, motivata adeguatamente.

Id.	Ambito di analisi e oggetti di verifica	Impatto				Valutazione basata sulle "Criticità" rilevate nella Relazione				Motivazione
		0	1	2	3	0	1	2	3	
CONF	Conformità				X					
	Rispetto del termine di approvazione della Relazione					X				La Relazione è stata adottata quasi nei tempi previsti dalla normativa.
	Rispetto della struttura indicata da ex CIVIT (ora ANAC)				X					Conforme alla struttura indicata da CIVIT nella Delibera n° 5/2012 e ai principi indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida nr. 3 di novembre 2018.
	Presenza della presentazione e dell'indice				X					Il capitolo 1, "Presentazione e indice", è presente e ben trattato; è articolato in quattro paragrafi: Presentazione, Finalità, Principi generali e Indice
	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni				X					Presente e ben sviluppato
	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti					X				Il Piano della Performance 2019-2021 adottato dall'Amministrazione comunale ha permesso di indicare chiari obiettivi strategici da raggiungere per fine anno ed indicatori misurabili e concreti. Tra gli obiettivi assegnati, misurati e valutati si è tenuto conto anche degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Va apprezzato il lavoro svolto dall'Amministrazione per la definizione dell'intero impianto della Performance, nonostante le minime dimensioni dell'Ente.
	Coerenza tra i documenti di programmazione strategico-gestionali.				X					E' stata garantita la coerenza con il ciclo del bilancio, della trasparenza e della prevenzione della corruzione, in conformità alla normativa vigente.

	Pari opportunità e bilancio di genere				X		Capitolo trattato con considerazioni di carattere generale
	Il processo di redazione della Relazione sulla performance	X					Capitolo presente e ben sviluppato
	Valore Medio	X					
ATT	Attendibilità				X		
	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni				X		Il contesto esterno in cui si è svolta l'attività dell'Ente è di pubblico dominio per la situazione contingente in cui si trovano gli Enti locali interessati dai processi di riforma e progressiva riduzione di trasferimento di risorse pubbliche. E' evidente che il quadro complesso e incerto rende difficoltosa la definizione e l'adozione di politiche a medio lungo termine.
	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	X					Garantita la coerenza tra gli obiettivi fissati nel piano della performance e quelli connessi con la trasparenza e l'anticorruzione.
	Risorse, efficienza ed economicità	X					Coerente con il ciclo del bilancio
	Pari opportunità e bilancio di genere	X					Informazioni coerenti
	Il processo di redazione della Relazione sulla performance	X					Capitolo ben trattato
	Valore Medio	X					
COMP	Comprensibilità				X		
	Presenza della presentazione e dell'indice	X					Chiara e completa
	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	X					Presentata in modo semplice e lineare
	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	X					Ben descritti
	Risorse, efficienza ed economicità				X		Capitolo molto Sintetico
	Pari opportunità e bilancio di genere				X		Descrittivo
	Il processo di redazione della Relazione sulla performance	X					Esposizione chiara e precisa
	Valore Medio	X					

Legenda:

IMPATTO: 0= impatto basso; 1= impatto medio; 2=impatto alto, aspetto importante; 3= impatto molto alto; aspetto fondamentale.

CRITICITA': 0= criticità bassa; 1= criticità media; 2= criticità alta, aspetto importante; 3= criticità molto alta; aspetto fondamentale.

3.2.3 Risultato dell'analisi e verifica

Il grafico seguente sintetizza l'esito dell'attività di verifica riguardo agli *ambiti* analizzati.

Nella tabella seguente si riporta l'acronimo del relativo *ambito di analisi*, analizzato nelle tabelle impatto precedenti (es. CONF: conformità), nella posizione intercettata dal valore dell'impatto sopra identificato, con il valore medio dato ai relativi "oggetti di verifica" presi in esame durante l'attività di valutazione.

E' chiaro che la “**non validazione**” potrebbe scaturire qualora la valutazione dell'*ambito di analisi* si posizionasse nell'area critica indicata in rosso.

Viceversa, se la valutazione degli *ambiti di analisi* si posizionano nell'area bianca ne consegue un giudizio finale di “**validazione**”, con eventuali suggerimenti volti al miglioramento della Relazione e/o dell'intero ciclo della Performance.

Qualità della Relazione sulla Performance

Legenda:

CONF: Conformità

ATT: Attendibilità dei dati

COMP: Comprensibilità

Impatto

Area Critica

3	CONF ATT			
2	COMP			
1				
0				
	0	1	2	3

Criticità

3.3 Formulazione del giudizio di sintesi

In questo paragrafo viene formulato il giudizio di sintesi, espresso in termini di “validato” o “non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni scaturite dall'attività di verifica delle informazioni raccolte e dall'analisi di impatto.

Il giudizio di sintesi elaborato viene formalizzato nel documento di validazione.

Il prospetto seguente fornisce una sintesi delle motivazioni che hanno determinato l'esito della validazione. Vengono inoltre date indicazioni sui miglioramenti da apportare per rimuovere le criticità emerse durante il processo di validazione.

Ambito di analisi	Conclusioni raggiunte	Miglioramenti da apportare
Conformità della Relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e succ. modd. e intt. nonché alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e della CIVIT/ANAC.	Il Nucleo di Valutazione, dopo l'analisi della Relazione sulla Performance del Comune di Bucciano, sotto il profilo della conformità, ritiene che il documento sia completo. L'Amministrazione ha dato, nel 2019, un notevole impulso al lavoro di definizione dell'intero impianto legato al ciclo della Performance.	



Attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.	Il documento è completo di tutte le informazioni atte a rappresentare la fase di rendicontazione dei risultati raggiunti relativi al ciclo della performance 2019.	
Comprensibilità della Relazione.	La Relazione tratta gli argomenti in modo chiaro e comprensibile a tutti.	



ESITO DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE

La Relazione sulla Performance anno 2019 del Comune di Bucciano è validata.