

COMUNE DI FAGNANO CASTELLO

(Provincia di Cosenza)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

RELAZIONE

ANNO 2026

**SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE - SMVP
IN ATTUAZIONE DELL'ART. 14, COMMA 4, LETT. A) DEL D.LGS N.150/2009 -**

CICLO DELLE PERFORMANCE ANNO 2025

Premessa

La relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio del Nucleo di Valutazione (NDV) sul ciclo di gestione della performance.

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione (NDV) nominato con decreto sindacale n. 10/2025 - secondo quanto disposto dall'art.14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo n.150/2009 che individua tra i compiti del Nucleo di Valutazione il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

I contenuti della relazione assicurano la compliance sistemica alle indicazioni previste nelle delibere n.4/2012 e n.23/2013 dell'ANAC.

Al Nucleo di Valutazione compete, come previsto dalla Delibera CIVIT n.23/2013, il "controllo di prima istanza sull'appropriatezza e l'effettività del ciclo di gestione della performance.

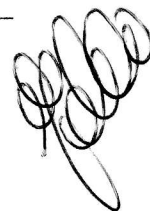
Nella Relazione il Nucleo di Valutazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance, mettendone in luce gli aspetti positivi e le criticità rilevate.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

L'operato del Nucleo di Valutazione è basato sui principi di indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo ed è, inoltre, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione controlli e rilievi sull'amministrazione - OIV.

Tanto premesso, si evidenzia che:



- le considerazioni che il Nucleo di Valutazione presenta nella Relazione prescindono da situazioni specifiche di attuazione del Ciclo della Performance connesse a difficoltà e ritardi ed hanno l'obiettivo di monitorare il Sistema nel suo funzionamento ordinario, nelle sue criticità strutturali e nelle sue opportunità;
- la Relazione è il risultato del lavoro di costante verifica e stimolo che il Nucleo di Valutazione ha posto in essere nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm. e ii.

Ciclo della Performance relativo all'anno 2025

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il Comune di Fagnano Castello non ha approvato un distinto Regolamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (SMVP), ma approva di anno in anno la metodologia all'interno del PIAO.

In particolare, nel corso del 2025, il PIAO è stato oggetto di numerose modifiche e rimaneggiamenti; tuttavia il nucleo del SMVP è rimasto integro, in quanto le modifiche hanno riguardato perlopiù la programmazione dei fabbisogni di personale.

Il PIAO 2025-2027 è stato approvato con Deliberazioni Giunta Comunale n. 21 del 22 marzo 2025, n. 42 del 16 giugno 2025 e n. 81 del 01.12.2025

Il Nucleo di Valutazione ha costantemente collaborato con l'Amministrazione nella definizione delle necessarie modifiche ed integrazioni del PIAO, soprattutto per quanto riguarda la necessità di implementare gli uffici, che sono alquanto scarsi di personale; ciò influisce in modo significativo sulla capacità di raggiungere i risultati da parte dei responsabili, che sono costretti a svolgere orari ben oltre quelli d'ufficio per smaltire il disbrigo delle pratiche correnti e per poter approntare gli atti di particolare complessità con la necessaria concentrazione.

In particolare nel PIAO 2025/2027:

Sono stati assegnati nuovamente ai Responsabili Apicali di Settore 2 MACROBIETTIVI GESTIONALI (d'identico peso) da raggiungere nel periodo di riferimento:

- 1) Razionalizzazione di tutte le fasi procedurali, dall'avvio al termine di ogni procedimento di competenza, con predisposizione della relativa modulistica cartacea ed informatica;
- 2) Ricognizione e riordino, con tendenza all'azzeramento ove possibile e/o alla definizione temporale, di ogni procedimento in corso.

Sono state riapprovate contestualmente le 2 Schede di Valutazione

- l'una sugli Obiettivi raggiunti (Risultati) e
- l'altra sul Comportamento Organizzativo posto in essere-
oltre ad un'autonoma scheda riproposta per il personale non apicale,

Il Piano della performance e quindi tutta l'implementazione del Ciclo della performance è esclusivamente centrata sui due Macroobiettivi Gestionali, comuni a tutti i settori e ripetuti uguali di anno in anno.

L'intero sistema è finalizzato a determinare gli esiti della valutazione della performance ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, non essendo previsti specifici feedback per ciascun Settore.



Il risultato di questo sistema porta ad una valutazione basata per lo più sui comportamenti organizzativi, non potendosi valutare specifiche attività orientate al programma gestionale annuale dell'amministrazione, dal momento che neppure nel DUP sono indicati obiettivi specifici per singolo settore.

L'opportunità di mettere mano al SMVP deriva quindi dalla necessità di :

- Supportare i decisori politici offrendo loro valutazioni sugli effetti e sugli impatti delle politiche e delle decisioni;
- Migliorare l'allocazione finanziaria delle risorse, perseguendo, attraverso i sistemi di controllo (monitoraggio e valutazione), un'integrazione sempre maggiore tra programmazione strategica, finanziaria e gestionale;
- Sostenere i processi di miglioramento organizzativo, di semplificazione amministrativa e di sviluppo della qualità dei servizi offerti ai cittadini;
- Favorire il benessere organizzativo, la crescita professionale e di carriera del personale dell'amministrazione;
- Connettere il sistema premiante (sia per il sistema di direzione che per il personale non dirigente) agli esiti della valutazione della performance istituzionale, strategica, organizzativa ed individuale;
- Favorire la partecipazione dei cittadini al miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi pubblici.

Il Piano della Performance

Relativamente all'anno 2025:

il DUP è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n.19 del 5.3.2025 e presentato al Consiglio Comunale;

Il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.4 in data 22/03/2025, esecutiva ai sensi di legge;

Il PIAO 2025-2027 è stato approvato con Deliberazioni Giunta Comunale n. 21 del 22 marzo 2025, n. 42 del 16 giugno 2025 e n. 81 del 01.12.2025

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato la misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Settore per l'anno 2024 con Verbale del 16.12.2025, avendo ricevuto le schede di autovalutazione dei responsabili di Settore, in conformità al vigente sistema di Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale e ne ha trasmesso gli esiti all'ufficio, per i successivi adempimenti di competenza;

La Giunta comunale non ha approvato la Relazione delle Performance anno 2025 e pertanto il Nucleo di Valutazione non ha potuto procedere alla sua validazione ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. C, del d.lgs. n. 150 del 2009 e pertanto ancora non sono stati approvati gli strumenti premianti di cui al Titolo III del sopraindicato decreto per l'anno 2025.

L'adozione del Piano delle Performance - pur coerente con le norme in materia di approvazione del Bilancio di Previsione degli Enti Locali, che ne posticipano il termine rispetto alle Amministrazioni Statali - occorre sottolineare - appare, comunque, poco rispondente alle finalità del ciclo della performance, non consentendo un costante monitoraggio in corso d'anno e, dunque, l'adozione tempestiva di correttivi eventualmente necessari.

Il Piano individua solo 2 MACROBIETTIVI GESTIONALI (d'identico peso) da raggiungere nel periodo di riferimento che esprimono le priorità politiche dell'amministrazione, intesi come obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese dei cittadini e degli stakeholder e programmati su base triennale che vengono ripetuti annualmente anche se ormai dovrebbero essere ampiamente raggiunti da tempo.

Per questo motivi si ritiene che non vengano indicate risorse ad essi associate in fase di programmazione, con ciò venendo meno l'ottica di integrazione tra Ciclo della performance e Ciclo di Bilancio.

Il Piano della Performance di conseguenza a questa impostazione non prevede altresì l'individuazione di obiettivi organizzativi, che rappresentano le principali sfide attuative che dovrebbero caratterizzare l'azione amministrativa in coerenza con le strategie declinate negli Obiettivi strategici.

In merito agli indicatori, in fase di valutazione, vengono utilizzate prevalentemente le tipologie di Efficienza, di Efficacia, ON/OFF (realizzazione o meno dell'attività) e di Tempistiche e scadenze.

In conseguenza dell'impostazione data dall'amministrazione, il sistema porta ad una valutazione basata per lo più sui comportamenti organizzativi, non potendosi valutare specifiche attività orientate al programma gestionale annuale dell'amministrazione, dal momento che neppure nel DUP sono indicati obiettivi specifici per singolo settore

Il piano prevede obiettivi specifici in merito alla Prevenzione della corruzione e della trasparenza, che sono posizionati non nella sottosezione dedicata alla Performance, ma direttamente nella sottosezione del PTPCT. In merito a quest'ultimo aspetto, il piano della performance presenta un buon livello di integrazione con il PTCPT, poiché sono presenti obiettivi afferenti alla redazione e realizzazione del secondo.

Inoltre nel piano sono presenti obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo ed obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività.

Processo/Fasi del Ciclo di gestione della performance

Il ciclo della performance dell'anno 2025 ha avuto inizio con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 22 marzo 2025 (successivamente modificata con le Deliberazioni n. 42 del 16 giugno 2025 e n. 81 del 01.12.2025) con la quale è stato approvato il PIAO 2023.

Dopo la fase di programmazione, in cui vengono definiti obiettivi, indicatori e target è prevista la fase di monitoraggio .

Nello SMIVAP non sono indicati steps di monitoraggio e confronto periodico in corso d'anno.

Osservazioni

Si rileva che appare indispensabile maggiormente implementare nel Sistema di Direzione dell'Ente la cultura della valutazione.



Si deve sottolineare che i tempi del Ciclo della Performance non sono sempre rispettati e che le valutazioni avvengono a volte a distanza di anni, per mancanza delle relazioni di autovalutazione tempestive.

Manca sensibilità al tema e le fasi del ciclo della performance sono vissute ancora quale mero adempimento

Trasparenza ed Anticorruzione

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza rispetta gli standard previsti dalla normativa vigente ed è sostanzialmente integrato con il Piano della Performance .

Anche in questo caso, tuttavia, manca un vero e proprio monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano, che viene vissuto anch'esso come un mero adempimento e non come una opportunità di crescita e di miglioramento dell'organizzazione e delle procedure.

Le misure previste nel Piano attuate possono ritenersi in ogni caso efficaci, anche tenuto conto dell'esigenza di temperare la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa con le finalità anticorruptive e di trasparenza.

In merito al flusso documentale, inteso come connessione tra il sistema informativo di produzione degli atti (determine, delibere, etc...) e la relativa pubblicazione sul sito dell'Ente nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", esso assicura l'accessibilità dall'esterno degli atti prodotti e si può senz'altro ritenere ottimale.

Trattandosi di un piccolo comune, la pubblicazione dei dati avviene una volta all'anno, in occasione del monitoraggio del Nucleo di valutazione e questo, se pure consentito dal vigente PNA, è un aspetto abbastanza critico, che l'ente dovrebbe cercare di migliorare, sia pure tenendo conto della ridotta dimensione della dotazione organica, con i responsabili di settore spesso oberati di adempimenti vari correnti e quotidiani.

Osservazioni

E' necessario un generale miglioramento delle procedure di misurazione e valutazione delle performance e realizzare un sistema che tenga nel debito conto l'avvenuta introduzione del PIAO che mette maggiormente al centro del processo il "valore pubblico" e, dunque, metta in rilievo – in particolare - il monitoraggio della complessiva condizione dell'ente e del suo benessere finanziario.

Appare molto importante migliorare la qualità della Pianificazione nella fase di costruzione sia degli obiettivi strategici che degli obiettivi organizzativi.

Appare, altresì, necessario assicurare il rispetto della tempistica propria del Ciclo della Performance e arrivare ad una valutazione che possa essere fatta di anno in anno, onde servire di base per la programmazione dell'anno successivo. In quest'ottica occorre ridurre il ritardo con il quale vengono prodotte le relazioni di autovalutazione da parte dei Responsabili.

Una rendicontazione tardiva degli obiettivi dell'anno precedente rende difficile l'azione di feedback sulla programmazione operativa dell'anno da parte dell'amministrazione e della dirigenza.

Occorre inoltre prevedere obiettivi individuali sia pure in numero complessivo ridotto ed aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance, modificando gli obiettivi di anno in anno.

Fagnano Castello li 30 aprile 2026

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Nicola Falzone

