



**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 2025**
-Comune di Guspini -

Relazione finale

(13 ottobre 2026)

ANGELO MARIA
SAVAZZI
13.10.2026 19:38:51
GMT+02:00



Sommario

1	Premessa	3
2	Ambito, principi e parametri del processo di validazione	4
2.1	La metodologia e i principi applicabili al processo di validazione	4
2.2	Parametri del processo di validazione	5
3	Fasi del processo di validazione.....	6
4	Esiti del processo di validazione	6
4.1	Considerazioni generali	6
4.2	Risultati della validazione.....	7
4.3	Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro.....	8
5	Osservazioni e adempimenti finali	16



1 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.

La Relazione sulla performance 2025 è stata approvata dalla Giunta comunale con Delibera n. 148 del 02.10.2026 il 2 ottobre 2026 e trasmessa al NdV con e-mail del 6 ottobre 2026; a seguito della trasmissione è stato avviato il processo di validazione.

In materia intervengono il D. Lgs. n.150/2009 art. 10, comma 1, lettera b) e art. 14, comma 4, lettera c) e il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 12.04.2024 e in particolare l'art. 24.

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 *performance*¹. 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 riconosciutale dall'ordinamento.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte del NdV costituisce per il 2025:

- a. il completamento della fase di rendicontazione del ciclo di gestione della performance, mediante la verifica della correttezza metodologica del processo di misurazione e valutazione rappresentato nella Relazione;
- 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**, previo completamento del ciclo di valutazione individuale, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n.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 confermato dal citato regolamento di disciplina della *performance* e della premialità;
- 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 colmare le eventuali criticità evidenziate nella presente relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

La validazione riguarda la correttezza metodologica del processo complessivo di misurazione e valutazione e l'attendibilità della rendicontazione, nei limiti delle verifiche svolte. Non costituisce una certificazione puntuale della veridicità di ogni singolo dato, la cui elaborazione resta affidata alle strutture competenti; ciò non esclude il dovere del NdV di verificare la coerenza dei risultati, la tracciabilità delle fonti e la correttezza dei calcoli, richiedendo eventuali chiarimenti.

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. Il NdV esamina la Relazione sulla performance quale documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, gli eventuali scostamenti e il bilancio di genere. La pubblicazione è curata dagli uffici competenti; il Nucleo ne verifica la visibilità sul sito istituzionale.
2. Nel validare la relazione sulla *performance* il NdV tiene conto delle indicazioni fornite all'ente nell'ambito delle azioni di presidio del sistema, laddove tali indicazioni abbiano carattere inderogabile ed il loro recepimento, nel medesimo ciclo osservato, risulti ragionevolmente possibile.
3. Vengono comunque considerati i suggerimenti del NdV 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 (Relazione annuale e precedenti validazioni).
4. Da ultimo, il NdV 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 del Segretario comunale;
 - b. le medesime articolazioni attestano, con la rendicontazione, per quanto di rispettiva competenza, i seguenti aspetti:
 - conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della *performance* e della sua rimodulazione;
 - correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel Piano;
 - correttezza dell'applicazione ai vari *report* dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
 - correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra;
 - c. l'amministrazione trasmette all'organismo la relazione approvata dalla Giunta;
 - d. il NdV procede all'espressione del giudizio di sua competenza.

2.1 La metodologia e i principi applicabili al processo di validazione

1. Il NdV 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 Nucleo utilizza le indicazioni metodologiche ed operative delle linee guida DFP, adeguandole al ciclo di gestione della *performance* impostato autonomamente dall'ente.
3. Il Nucleo 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.
4. La validazione conclude la verifica metodologica della rendicontazione dei risultati rispetto alla programmazione e costituisce, secondo la disciplina applicabile all'Ente, condizione per l'accesso agli strumenti premiali.
5. Il NdV ha applicato i seguenti principi, adattando le indicazioni metodologiche delle linee guida DFP al contesto dell'Ente:
 - 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 spiegare in modo sintetico ed efficace le ragioni delle scelte metodologiche adottate, anche quando presentino 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); anche in questo caso, il NdV precisa di esaminare tali dati, riservandosi di verificare, anche a campione, l'effettiva stabilità, nel senso sopra indicato, delle fonti utilizzate.

2.2 Parametri del processo di validazione

1. In ordine all'oggetto della validazione e ai suoi parametri, il NdV 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 rispettare le disposizioni applicabili all'Ente e il relativo Sistema di misurazione e valutazione della performance. Le linee guida DFP costituiscono il riferimento metodologico adottato dal Nucleo, nei limiti della compatibilità con l'ordinamento e l'organizzazione comunale.
 - 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 al NdV – 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) riservandosi di effettuare verifiche a campione anche attraverso richieste dirette agli uffici competenti.
 - c) **Comprensibilità:** viene valutata la presenza di informazioni di sintesi in grado di fornire, a diversi livelli di dettaglio, un'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, D. Lgs. n.150/2009).
2. Dal punto di vista dei contenuti, oltre alla corrispondenza con la sottosezione Performance del PIAO, il NdV ha considerato i seguenti aspetti:
 - a. prioritariamente la Relazione deve recepire le indicazioni del NdV, 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 dei responsabili di servizio, 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 la rilevazione degli indicatori chiave e 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 responsabili di vertice dell'amministrazione.



3. Prima dell'esame dei contenuti della Relazione, il NdV verifica che il ciclo sia stato avviato mediante la preventiva definizione e assegnazione degli obiettivi. Il solo superamento della soglia quantitativa della griglia non consente di sanare eventuali carenze essenziali del ciclo. La verifica deve quindi riguardare anche la tempestività delle assegnazioni e delle rimodulazioni, sulla base degli atti di programmazione effettivamente applicabili al 2025.

3 Fasi del processo di validazione

Dal punto di vista operativo, il NdV ha ritenuto di procedere, nel rispetto delle linee guida n. 3 del DFP, come segue:

- 1) esame della Relazione sulla *performance* per l'anno 2025;
- 2) esame della programmazione della performance 2025 contenuta nel PIAO 2025–2027, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 51 dell'8 aprile 2025, come richiamato nella Relazione approvata;
- 3) verifica della Relazione rispetto ai parametri metodologici sopra descritti, con esposizione degli esiti nella presente relazione;
- 4) formulazione di un giudizio finale con l'utilizzo di una griglia valutativa articolata in dimensioni e criteri.

Ciò premesso, il NdV ha, quindi, ritenuto di dover individuare i punti necessari che la relazione deve rispettare al fine di pervenire ad un positivo giudizio di validazione.

Il riferimento di principio per i contenuti della rendicontazione è l'art. 10, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150/2009: la Relazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali dell'anno precedente rispetto agli obiettivi e alle risorse, gli scostamenti e il bilancio di genere. La programmazione degli obiettivi trova collocazione nella sottosezione Performance del PIAO. Per l'Ente occorre coordinare tali riferimenti con il Sistema vigente e con i termini da esso previsti.

Da quanto sopra esposto e in considerazione delle previsioni regolamentari, si individua un contenuto "*minimo*" ed inderogabile, che deve essere presente nella relazione sulla *performance*: esso è costituito dall'evidenziazione, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. È peraltro evidente che, data la funzione "*comunicativa*" di questi elementi, essi devono essere adeguatamente comprensibili e completi.

4 Esiti del processo di validazione

4.1 Considerazioni generali

La struttura della Relazione distingue la performance generale dell'Ente, gli obiettivi organizzativi comuni e gli obiettivi individuali dei responsabili e del Segretario comunale ed è corrispondente al PIAO 2025.

Il PIAO 2025–2027 risulta approvato l'8 aprile 2025, secondo quanto riportato nella Relazione approvata. La valutazione della tempestività deve essere compiuta rispetto ai termini applicabili e agli atti di assegnazione degli obiettivi; la sola data di approvazione non dimostra né esclude il rispetto della loro predeterminazione. Va inoltre rilevata la conclusione della rendicontazione nell'ottobre 2026, successiva al termine del 30 giugno richiamato dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 e dalla stessa Relazione approvata.

L'analisi evidenzia aspetti da migliorare nella programmazione e nella rendicontazione. I rilievi e le raccomandazioni sono riportati nella tabella analitica del paragrafo 4.3; il paragrafo 4.4 contiene la sintesi dei punteggi.



4.2 Risultati della validazione

La Relazione sulla *performance* viene analizzata sulla base di 5 dimensioni. A ciascuna dimensione viene assegnato un peso specifico rispetto al giudizio complessivo sulla Relazione, per come riportato nella tabella di sintesi del paragrafo 4.4.

Ogni dimensione è articolata in criteri, cui è assegnato un peso espresso in punti; i pesi dei criteri sommano al peso della dimensione e quelli delle dimensioni sommano a 100. Ciascun criterio riceve una valutazione compresa tra 0 e 1, secondo la seguente scala:

- “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 ciascun criterio è dato dal prodotto fra peso e valutazione unitaria. Il punteggio della dimensione è la somma dei punteggi ponderati dei relativi criteri.

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

La soglia quantitativa adottata dal NdV per la validazione è pari a 60 punti su 100. Essa è un criterio metodologico della griglia utilizzata, non una soglia stabilita dal d.lgs. n. 150/2009, e non sostituisce la verifica delle condizioni essenziali del ciclo.

In base ai punteggi assegnati nella griglia, la Relazione sulla performance 2025 raggiunge 83,20 punti su 100. Il NdV esprime un giudizio positivo di validazione, con i rilievi indicati di seguito.

Nel paragrafo 4.3 il NdV 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 del regolamento attuativo.



4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

A prescindere dall'esito della validazione, il Nucleo riporta, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle proprie osservazioni.

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.1 - Approvazione nei termini	4	Il PIAO 2025–2027 è stato approvato con deliberazione n. 51 dell'8 aprile 2025. La Relazione sulla performance 2025 è stata approvata con Delibera n. 148 del 2 ottobre 2026.	L'assegnazione degli obiettivi, sebbene fuori dai termini previsti dall'ordinamento vigente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 5, comma 1-ter, del D.Lgs. 150/2009, rientra nel periodo entro il quale si può considerare legittimamente e correttamente avviato il ciclo della performance non trattandosi di una criticità esiziale. Si invita a migliorare la tempistica di approvazione adottato anche un Piano provvisorio di assegnazione degli obiettivi. L'approvazione della relazione 2025 consente l'attivazione di idonee iniziative di miglioramento e consente utilizzare correttamente la leva valutativa.	0,8	3,20
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	È presente il risultato della <i>performance</i> generale dell'ente e un dato di sintesi	La Performance Generale dell'Ente per l'anno 2025 è stata calcolata come media risultati di valore Pubblico misurati attraverso indicatori di impatto. L'ente ha raggiunto una performance pari a 100%. Si invita l'Amministrazione a continuare a misurare il Valore Pubblico prodotto e di articolare le azioni gestionali in coerenza con quanto previsto dagli obiettivi strategici. Il filo conduttore del PIAO e dell'Azione pubblica deve infatti essere il Valore Pubblico così come ci ricordano le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e il Manuale Operativo.	0,80	3,20
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	Sono rendicontati gli obiettivi organizzativi comuni alle unità di primo livello e al Segretario comunale, con risultato aggregato del 98,33%. Sono richiamati report del Segretario e attestazioni del NdV.	Nella Relazione i risultati sono rappresentati in forma tabellare con l'indicazione dei risultati raggiunti ed un percentuale di sintesi dei singoli obiettivi e della performance organizzativa di ciascuna unità di primo livello e del Segretario comunale. Si tratta di obiettivi comuni a tutte le unità come da indicazione del SMIVAP in vigore nel 2024. Come già segnalato, si raccomanda, per il futuro di implementare obiettivi gestionali correlati agli obiettivi di Valore Pubblico e di realizzare l'integrazione tra obiettivi strategici, misure di prevenzione della corruzione, fabbisogni di personale e fabbisogni	0,80	3,20



Comune di Guspini
Nucleo di Valutazione

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			formativi.		
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	Sono presenti i risultati individuali dei titolari di incarichi di elevata qualificazione e del Segretario comunale. Si tratta della componente relativa agli obiettivi, non della valutazione individuale complessiva.	È presente una specifica sezione che riporta, in forma tabellare, gli obiettivi individuali. Le schede di rendicontazione sono complete, sono indicate le fonti di rilevazione dei dati per tutti gli obiettivi, gli indicatori sono prevalentemente del tipo ON/OFF. Non sono presenti raffronti con le annualità precedenti. Per il futuro è opportuno rafforzare e migliorare la tipologia di indicatori preferendo indicatori di risultato a scapito degli ON/OFF, che consentano di illustrare i risultati in maniera più sintetica e immediata, e introdurre target infra-annuali.	0,80	0,80
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	Non è presente il bilancio di genere.	Integrare nei prossimi cicli la rendicontazione delle politiche di genere, distinguendo le azioni realizzate dai relativi effetti, con dati disaggregati ove disponibili. La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 del D. Lgs. n.150/2009. Si suggerisce per il futuro di prevedere obiettivi operativi correlati, direttamente o indirettamente, alle politiche di genere.	0	0
1.6 - Presenza di obiettivi sul rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, D.L. 13/2023)	0,5	Sono presenti	L'obiettivo sui tempi di pagamento è previsto nelle schede individuali con peso 10. La sua presenza non dimostra la completa attuazione dell'art. 4-bis del d.l. n. 13/2023: verificare, per i destinatari della disposizione, gli effetti sulla retribuzione di risultato, il raccordo con il Sistema e le verifiche dell'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile.	1	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 <i>performance</i> organizzativa previsti dall'art. 8 del D. Lgs 150/2009	0,5	Gli ambiti di misurazione della <i>performance</i> organizzativa previsti dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 sono parzialmente coperti.	Il Nucleo suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del D. Lgs. n.150/2009, richiamati dal sistema vigente, in modo da rendere chiari ed espliciti gli ambiti di misurazione.	0,60	0,30
Totale	15	Punteggio dimensione 1		5,60	11,60



Comune di Guspini
Nucleo di Valutazione

Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della <i>performance</i> e le eventuali rimodulazioni (30%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
2.1 - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> relativo all'anno di riferimento	15	Vi è corrispondenza fra i contenuti del Piano della Performance 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 <i>performance</i> organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	15	Nella Relazione sulla Performance sono stati rendicontati tutti gli obiettivi inseriti nel Piano.	Diversi risultati sono corredati da atti identificati puntualmente, altri da generici report d'ufficio. Rendere sistematico il ricorso a fonti tracciabili, accessibili al Nucleo e, nei limiti della riservatezza, agli interlocutori esterni.	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	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	Correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, nel rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel Piano. Gli obiettivi sono misurati prevalentemente attraverso indicatori del tipo ON/OFF, i cui valori non sempre sono correlati a fonti certe e stabili.	Si suggerisce di migliorare la struttura degli indicatori e di prevedere target maggiormente sfidanti. Il NdV ribadisce che l'uso di indicatori dicotomici ON/OFF non consente un confronto oggettivo con le annualità precedenti e/o con le azioni amministrative di enti simili, per cui si suggerisce, per i cicli futuri, di potenziare l'utilizzo di indicatori quantitativi e di motivare meglio i risultati rispetto ai target fissati.	0,80	12,00



Dimensione 3 – Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
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	Sebbene siano presenti indicatori quantitativi, il ricorso agli indicatori del tipo ON/OFF è prevalente, soprattutto per gli obiettivi individuali. Non sono presenti target infrannuali.	Si apprezza lo sforzo dell'Amministrazione nell'attestare, per gran parte degli obiettivi, le fonti di rilevazione con indicazione specifica degli atti approvati. Il Nucleo suggerisce di utilizzare fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate che consentano una rilevazione certa e verificabile dei risultati. Per il futuro, come già segnalato, si suggerisce di evitare il ricorso ad indicatori on/off, di prediligere per la misurazione della performance organizzativa indicatori di risultato e di prevedere target infrannuali. Si suggerisce l'utilizzo prioritario di indicatori di risultato che consentano di confrontare i risultati conseguiti dall'Ente nelle diverse annualità e misurare l'impatto che l'azione dell'Ente ha sul territorio amministrato.	0,80	12,00
Totale	30	Punteggio dimensione 3		1,60	24,00



Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.1 - Verifica che nella misurazione e valutazione delle <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.	3	Sono presenti obiettivi operativi comuni, assegnati a tutti i settori, che riguardano la trasparenza e l'attuazione delle misure anticorruptive, previste nel PTPCT.	Gli obiettivi comuni rendono esplicito il collegamento con la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Consolidare il raccordo con la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e documentare l'attuazione delle misure con report verificabili. La formazione del personale deve sostenere l'applicazione continuativa delle misure.	0,80	2,40
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	Sono presenti motivazioni per alcuni risultati parziali, ad esempio variante PIP e concessione dell'asilo nido. Le percentuali inferiori al target della Polizia Locale non sono accompagnate da una spiegazione altrettanto puntuale.	Integrare le cause degli scostamenti per ciascun obiettivo non pienamente realizzato e chiarire il nesso tra evidenze, misurazione e valutazione, senza attribuire retroattivamente al 2025 risultati conseguiti nel 2026.	0,80	2,40
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	2	Sono presenti confronti 2023–2025 degli indicatori finanziari (parte 1, paragrafo 8) e valori iniziali 2024 per il benessere sociale (paragrafo 10). Mancano confronti sistematici dei risultati gestionali per gli obiettivi ricorrenti.	Estendere i confronti temporali agli indicatori dei servizi e ai risultati degli obiettivi ricorrenti.	0	0
4.4. - Rappresentazione del livello di partecipazione dei cittadini e degli utenti dei	1	Non è previsto un sistema strutturato di partecipazione dei cittadini e degli utenti alla misurazione e valutazione della performance	Il Nucleo segnala che trattasi di un ambito di misurazione della performance organizzativa espressamente previsto dal DLgs.150/2009, ribadito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle Linee Guida	0	0



Comune di Guspini
Nucleo di Valutazione

Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
servizi alla misurazione della <i>performance</i> organizzativa, secondo il percorso delineato dal Piano della <i>performance</i>		organizzativa.	organizzativa, con riferimento agli artt. 7 e 8 del d.lgs. n. 150/2009 e alle linee guida DFP n. 5/2019. Si segnala, inoltre, che con la direttiva del 28.03.2023 il Ministro della PA, riprendendo le indicazioni fornite nelle suddette Linee Guida, ha ribadito l'importanza del coinvolgimento di diversi soggetti nella valutazione, tra cui gli stakeholder esterni. Al Nucleo di Valutazione è richiesto di verificare l'adozione di tali sistemi di rilevazione e l'utilizzo degli esiti per la misurazione della <i>performance</i> organizzativa delle strutture in cui si articola l'Ente seppure al solito in una logica di gradualità che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla <i>performance</i>. Si invita l'ente a tener conto di ciò nei prossimi cicli di <i>performance</i>, assumendo le necessarie determinazioni organizzative. Si suggerisce per il futuro, quindi, non solo di prevedere forme di coinvolgimento dei cittadini, così come previsto dalla normativa, ma di implementare iniziative che lo rendano effettivamente operativo.		
4.5 - Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità, digitalizzazione, semplificazione e accessibilità (art. 6, d.l. n. 80/2021)	1	Sono presenti numerosi obiettivi individuali in materia di digitalizzazione e semplificazione. L'Area Amministrativa ha poi numerosi obiettivi volti a promuovere l'inclusione sociale e le pari opportunità. Sono presenti poi obiettivi di Valore Pubblico volti a promuovere la piena accessibilità della PA cui gli obiettivi dei singoli responsabili apicali sono correlati.	Si raccomanda per il futuro di continuare nella direzione intrapresa ed evidenziare in un apposito paragrafo gli obiettivi in materia di pari opportunità, digitalizzazione, inclusione sociale e accessibilità in modo che tali ambiti siano bene evidenziati.	0,80	0,80
Totale	10	Punteggio dimensione 4		2,40	5,60



Comune di Guspini
Nucleo di Valutazione

Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	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 di misurazione della performance generale di Ente e organizzativa. È presente l'albero della Performance ed una rappresentazione grafica dei risultati delle unità organizzative dell'ente. Non è prevista l'indicazione delle risorse economiche necessarie alla realizzazione degli obiettivi di performance. Vi è una correlazione implicita tra la programmazione economica e finanziaria e PIAO poiché gli obiettivi strategici derivano dalle priorità strategiche del DUP.	Esplicitare la catena tra obiettivi strategici, organizzativi e individuali e le regole di aggregazione. Collegare gli obiettivi a missioni e programmi di bilancio e, ove pertinente, alle risorse stanziare e utilizzate. Rafforzare la misura degli effetti sui destinatari con indicatori di risultato e di impatto adeguati.	0,80	4,00
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	Sono presenti rappresentazioni sintetiche dei risultati raggiunti con il ricorso a tabelle. È presente in forma tabellare il riepilogo della misurazione della performance organizzativa e della performance generale di Ente/Valore Pubblico.	Affiancare alle schede una sintesi dei principali risultati e delle criticità, con poche rappresentazioni grafiche leggibili anche dai cittadini. Evitare la ripetizione di descrizioni normative e rendere immediati i risultati parziali e relative motivazioni	0,80	4,00
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	Mancano informazioni in ordine al contesto esterno in cui l'Ente ha operato. Non è presente una sezione relativa ai punti di forza e debolezza del ciclo della <i>performance</i> .	Integrare una breve analisi del contesto esterno e una sezione dedicata a punti di forza, criticità e azioni di miglioramento; verificare anche completezza delle celle, correttezza dei rinvii e leggibilità delle schede.	0,80	4,00
Totale	15	Punteggio dimensione 5		2,40	12,00



Comune di Guspini
Nucleo di Valutazione

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 (%)	Somma	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)	15,00	5,60	11,60
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	1,60	24,00
Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)	10,00	2,40	5,60
Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	2,40	12,00
TOTALI	100	14,00	83,20



5 Osservazioni e adempimenti finali

Il Nucleo ritiene opportuno evidenziare nella seguente tabella ulteriori rilievi e indicare il percorso di miglioramento da intraprendere.

Rilievo	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro
Contesto esterno	Integrare un'analisi sintetica del contesto esterno e dei suoi effetti sui risultati. Per la partecipazione degli utenti, si rinvia alla raccomandazione del criterio 4.4.
La sezione sul <i>"benessere organizzativo"</i> è assente	Valutare l'opportunità di un'indagine sul benessere organizzativo, proporzionata alla struttura dell'Ente e rispettosa dell'anonimato, utilizzandone gli esiti per migliorare l'organizzazione.

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

L'amministrazione si è impegnata nel garantire un funzionamento efficace ed efficiente del ciclo valutativo, grazie anche ad un'azione condivisa e la sinergia tra le strutture interne e il Segretario comunale. Tuttavia, pur riconoscendo i risultati ottenuti, è fondamentale sottolineare che l'Ente non deve fermarsi a una gestione del ciclo della performance meramente adempimentale. Al contrario, lo sforzo richiesto deve orientarsi verso un adeguamento più ambizioso e sostanziale, capace di rafforzare l'impatto delle politiche pubbliche e la qualità dei servizi erogati. È quindi auspicabile che il miglioramento continui con maggiore intensità, in una logica che consenta di consolidare e superare gli avanzamenti già riscontrati.

Il Nucleo invita l'Amministrazione a definire obiettivi più specifici, orientati a cogliere i risultati concreti che i processi gestiti dalle strutture sono in grado di generare.

Gli obiettivi strategici devono essere accompagnati da indicatori che consentano di osservare gli effetti delle politiche sul benessere della collettività, distinguendoli dagli indicatori di attività e di risultato gestionale. Gli obiettivi organizzativi e individuali devono esplicitare il contributo a tali finalità, senza identificare automaticamente il loro completamento con la produzione di valore pubblico.

Il ricorso a indicatori binari (on/off) è frequente negli obiettivi individuali. Tali indicatori sono appropriati per verificare il completamento di atti o fasi procedurali, ma, da soli, non misurano qualità, efficienza o impatto e non consentono confronti significativi nel tempo. Si ricorda, inoltre, che tali indicatori sono sintomo della presenza di obiettivi poco sfidanti, non in grado di esprimere la condizione di miglioramento (*"tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi"*), che è richiesta per il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 150/2009.

Si raccomanda per il futuro l'utilizzo di indicatori di risultato che consentano di verificare l'efficienza dell'azione amministrativa, cioè che siano in grado di restituire risultati e miglioramenti tangibili.

I risultati quantitativi delle misurazioni, unitamente alle indicazioni e ai suggerimenti del Nucleo di Valutazione contenuti nella presente relazione, dovranno costituire uno strumento utile ai fini del miglioramento dei futuri cicli valutativi.

Nella predisposizione della sottosezione Performance del PIAO e delle rimodulazioni, si raccomandano verifiche tecniche sulla rilevanza degli obiettivi, sulla misurabilità degli indicatori e sul carattere sfidante dei target. La differenziazione delle valutazioni deve derivare dall'applicazione del Sistema e dalle evidenze dei risultati e dei comportamenti; le rilevazioni della soddisfazione degli utenti possono fornire un ulteriore contributo.



Comune di Guspini
Nucleo di Valutazione

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, è trasmessa al Sindaco, al Segretario comunale e ai responsabili apicali per gli adempimenti di rispettiva competenza ed è conservata agli atti del Nucleo di valutazione.

Si richiede agli uffici competenti la pubblicazione della presente relazione e del documento di validazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente.