



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Relazione finale

Ottobre 2025

Il Nucleo di Valutazione

Componente
Avv. Sebastiano Rendo

Presidente
Dott. Angelo Maria Savazzi

Componente
Dott.ssa Anna Crea



Sommario

1.	Premessa	3
2.	Ambito, principi e parametri del processo di validazione	4
2.1	La metodologia del processo di validazione	4
2.2	Principi applicabili al processo di validazione	4
2.3	Parametri del processo di validazione	5
3.	Processo di validazione.....	6
3.1	Considerazioni generali.....	6
3.2	Risultati della validazione.....	6
3.3	Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro.....	7
4.	Osservazioni e adempimenti finali	20



1. Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2024, 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 della Giunta Comunale con Deliberazione della Giunta comunale n.192 del 16.09.2025, trasmessa al Nucleo di Valutazione (NdV) con nota protocollo n. 0028077/2025 del 18.09.2025 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) e l'art. 14, comma 4, lettera c), e il sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nel 2024, approvato con Delibera della G.C. n. 83 del 24.06.2024.

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 valutazione 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 riconosciutale dall'ordinamento vigente.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte del NdV costituisce per il 2024:

- 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 dal NdV, 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 **comprendibilità, 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;
- 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 di accompagnamento del giudizio finale 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 del NdV 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.

	Comune di Gioia Tauro Nucleo di Valutazione
---	--

2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione

1. Il NdV 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. 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 risultati dalla documentazione agli atti.
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* (confluendo in una specifica sottosezione del PIAO) con il coordinamento dell'ufficio preposto al Controllo di gestione;
 - b. la relazione recepisce le misurazioni effettuate sulla base delle rendicontazioni e delle evidenze fornite dai dirigenti e della successiva istruttoria effettuata dall'ufficio preposto al Controllo di gestione;
 - 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 del 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 segue 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

Il NdV, nell'ambito del processo di validazione, utilizzerà 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*;
- 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).

	Comune di Gioia Tauro Nucleo di Valutazione
---	--

2.3 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 essere conforme alle norme del DLgs. 150/2009 e alle linee guida DFP; ferme restando le linee generali e le indicazioni di contenuto, ciò verrà contemplato 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 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).
 - 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 il NdV soffrona l'attenzione, oltre alla corrispondenza con il Piano della *performance*, sui seguenti ulteriori 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 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 responsabili 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, il NdV sottolinea che, seppure la relazione costituisca una rappresentazione “a consuntivo” rispetto a quanto programmato “a preventivo” nel Piano della performance 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”

	Comune di Gioia Tauro Nucleo di Valutazione
---	--

prescritte dal legislatore Il NdV 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, Il NdV 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

Il NdV ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione del Piano della *Performance* 2024 (ovvero della sottosezione “*Performance*” del PIAO).

L'approvazione del PIAO 2024-2026 è stata subordinata alla necessità di recepire le misure straordinarie di risanamento finanziario adottate dal Comune di Gioia Tauro, definite con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 09.02.2024. Tali misure, aventi valore di obiettivi operativi, sono state integrate nel documento, che è stato successivamente approvato in via definitiva con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 31.05.2024.

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 della sottosezione “*Performance*” del PIAO;
- 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.

3.2 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 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.



Il NdV 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 alle verifiche effettuate, Il NdV **valida** la Relazione sulla *performance* 2024, in quanto ha raggiunto il punteggio di **62,50**.

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 del NdV.

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	<p>Il Comune di Gioia Tauro ha recepito le misure straordinarie di risanamento finanziario che sono state assegnate come schede obiettivi ai responsabili apicali con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 09.02.2024, successivamente confluente nel PIAO 2024-2026 con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 31.05.2024.</p> <p>La Relazione sulla Performance è stata approvata con Deliberazione della Giunta comunale n. 192 del 16.09.2025, in ritardo rispetto a quanto previsto dalle norme.</p>	<p>Sia il Piano che la Relazione sono stati approvati in ritardo rispetto a quanto previsto dalle norme.</p> <p>Il NdV è consapevole delle criticità del contesto (misure di risanamento, elezioni politiche), che hanno condizionato l'azione amministrativa, ma invita l'Ente nei futuri cicli di programmazione a migliorare la tempistica di approvazione, ad esempio, approvando un piano provvisorio degli obiettivi entro il 31 gennaio, eventualmente da rimodulare in corso d'anno, così da mettere in sicurezza il ciclo della performance.</p>	0,60	2,40
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	<p>Il risultato della performance generale dell'ente è presente nella sezione allegati tecnici.</p>	<p>La performance complessiva dell'Ente è calcolata come media delle performance organizzative delle singole unità operative che lo compongono. Sulla base di tali parametri, il risultato conseguito risulta pari al 27,63%. Le verifiche effettuate confermano la correttezza dei calcoli.</p> <p>Si evidenzia l'assenza di indicatori di impatto, la cui funzione è quella di misurare i benefici dell'azione amministrativa sulla collettività.</p> <p>Si ricorda che l'art. 6 del DL 80/2021 ha introdotto l'adozione del PIAO quale strumento di programmazione integrata la sezione Valore Pubblico che stimola le Pubbliche Amministrazioni a misurare l'impatto sul proprio territorio. Si raccomanda, pertanto, per il futuro di misurare gli obiettivi</p>	0,60	2,40



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
			<p>strategici attraverso opportuni indicatori di impatto e di introdurre un paragrafo in cui vengono esplicati i risultati raggiunti dall'ente in termini di valore pubblico prodotto, attraverso l'utilizzo di tali indicatori</p>		
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	<p>Sono presenti i risultati organizzativi delle unità operative di primo livello (n.8). Per alcune di esse il corredo informativo risulta incompleto, mentre in altri casi i dati non sono stati rendicontati.</p>	<p>Nel complesso, il Nucleo segnala un quadro eterogeneo che mette in evidenza le difficoltà dell'Ente nel rendicontare i risultati raggiunti e nel garantire una performance equilibrata tra i diversi settori.</p> <p>Nella Relazione è presente una sintesi in forma grafica della misurazione della <i>performance</i> organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello.</p> <p>Si rammenta che la mancata definizione di elementi come il valore iniziale, indicatori specifici e risultati attesi misurabili, costituisce una criticità che non rende la qualità degli obiettivi completamente coerente con i requisiti degli obiettivi di <i>performance</i> e non permette verifiche temporali in ottica di miglioramento dei servizi; viene meno, in tal senso, il carattere essenziale del ciclo della <i>performance</i> come processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, la definizione degli obiettivi alla misurazione dei risultati e alla valutazione della <i>performance</i> del personale.</p> <p>Si suggerisce di migliorare la qualità degli obiettivi e degli indicatori, considerato che molti di essi risultano di natura binaria (on/off) e che, in diversi casi, target e fonti dei dati non sono chiaramente definiti.</p> <p>È opportuno privilegiare indicatori di risultato, che consentano il confronto con le performance degli esercizi precedenti. Si suggerisce inoltre di rafforzare il coordinamento tra i diversi settori, al fine di ridurre l'elevata disomogeneità dei risultati emersi, promuovendo una pianificazione condivisa e garantendo un più efficace supporto tecnico-</p>	0,60	2,40



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
			<p>organizzativo alle unità con performance nulla.</p> <p>Infine, si suggerisce di potenziare i meccanismi di monitoraggio e rendicontazione, così da assicurare un'adeguata evidenza nei report di performance delle attività svolte.</p>		
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	<p>Sono presenti i risultati individuali dei responsabili apicali delle unità organizzative di primo livello, relativi a obiettivi comuni a tutti i responsabili di settore e al Segretario comunale.</p> <p>L'analisi di tali risultati evidenzia una marcata eterogeneità: in particolare, i responsabili dei Settori <i>Lavori Pubblici</i>, <i>Programmazione</i> e <i>Gestione del Territorio, Vigilanza e Avvocatura Civica</i> hanno conseguito un risultato pari a 0%, segnalando la totale assenza di evidenze rispetto agli obiettivi programmati.</p>	<p>In molti casi gli obiettivi assegnati risultano adeguati rispetto alle funzioni svolte, ma gli indicatori utilizzati non sempre appaiono misurabili in modo oggettivo o sono stati definiti senza considerare i vincoli organizzativi e le effettive risorse disponibili, riducendo così la capacità di attestare il lavoro svolto.</p> <p>Si suggerisce pertanto di rivedere la qualità e la coerenza degli indicatori, affinché siano realmente funzionali a misurare i risultati attesi, e di potenziare i meccanismi di monitoraggio e rendicontazione, garantendo maggiore tracciabilità e comparabilità dei dati.</p> <p>Si suggerisce, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di migliorare la struttura degli indicatori, privilegiando indicatori di risultato; - prevedere valori iniziali, target anche intermedi; - definire fonti certe che attestino i risultati conseguiti; - prevedere dei meccanismi di monitoraggio e un più attento allineamento tra obiettivi assegnati e risorse disponibili. 	0,60	0,60
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	Non è presente un bilancio di genere né una sezione dedicata all'analisi delle politiche e degli impatti in ottica di parità.	<p>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.</p> <p>Si suggerisce per il futuro di prevedere obiettivi operativi correlate, direttamente o indirettamente, alle politiche di genere.</p>	0,00	0,00
1.6 - Presenza di obiettivi su	0,5	È presente un obiettivo individuale comune a tutte le	<p>Si ricorda che, ai sensi dell'art.4bis del D.L. n.13/2023, le P.A.</p>	0,40	0,20

	Comune di Gioia Tauro Nucleo di Valutazione
---	--

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
rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, D.L. 13/2023)		UOC (non raggiunto), il cui peso è pari 16,67%.	<p>nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.</p> <p>Si suggerisce inoltre di aggiornare il SMIVAP, prevedendo l'esplicita definizione degli effetti del mancato raggiungimento degli obiettivi sulla valutazione individuale dei responsabili apicali.</p>		
1.7 - Coerenza con le Linee guida DFP	0,5	La Relazione mostra una coerenza parziale con le Linee guida del DFP.	<p>Sono presenti alcuni elementi fondamentali, come la struttura per obiettivi e indicatori, la distinzione tra performance organizzativa e individuale, e il riferimento al ciclo della performance. Tuttavia, permangono alcune criticità: gli indicatori non sempre risultano validati o misurabili, la lettura degli scostamenti è debole e manca una chiara connessione tra risultati, risorse e impatti. Inoltre, non si rileva un adeguato presidio valutativo né il coinvolgimento dei portatori di interesse</p> <p>Si suggerisce di consolidare la dimensione valutativa, migliorare la qualità degli indicatori e integrare strumenti di ascolto e analisi comparativa.</p>	0,40	0,20
1.8 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.lgs. 150/2009	0,5	<p>Gli ambiti di misurazione della <i>performance</i> organizzativa previsti dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 sono parzialmente coperti.</p> <p>Sono presenti riferimenti a qualità ed efficienza, ma risultano carenti gli aspetti legati alla gestione del personale, dell'inclusione e</p>	<p>Il Nucleo suggerisce di ampliare la misurazione a dimensioni trasversali come la digitalizzazione, la semplificazione, la promozione delle pari opportunità, la valorizzazione delle risorse umane e il coinvolgimento degli utenti, adottando indicatori coerenti e comparabili.</p>	0,60	0,30



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
		delle pari opportunità, alla soddisfazione dell'utenza e alla capacità di attuazione dei programmi.			
Totale	15	Punteggio dimensione 1		3,80	8,50

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
2.1 - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	15	I contenuti della Relazione risultano coerenti con gli obiettivi e gli indicatori del PIAO.	Non tutti gli obiettivi del Piano sono rendicontati in modo puntuale nella Relazione o non hanno il corredo informativo adeguato. Si suggerisce di migliorare le modalità di rendicontazione dei risultati raggiunti, esplicitando scostamenti e motivazioni.	0,60	9,00
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 non sono stati rendicontati tutti gli obiettivi inseriti nel Piano.	Come già segnalato in altre sedi, la carenza qualitativa degli obiettivi e il loro corredo informativo hanno conseguenze sulla qualità dei dati finali della Relazione, che è suscettibile di miglioramento. Si suggerisce di migliorare la struttura degli obiettivi, le modalità di rendicontazione dei risultati e il corredo informativo ad essi correlato. Inoltre, si raccomanda l'introduzione di strumenti organizzativi e digitali di supporto, al fine di garantire una maggiore coerenza e trasparenza nella rappresentazione dei risultati.	0,60	9,00
Totale	30	Punteggio dimensione 2		1,20	18,00



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	<p>Correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, nel pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano.</p> <p>Le criticità evidenziate relativamente alla performance organizzativa sono legate al metodo di calcolo che è influenzato dalla volatilità di alcuni target e di alcune misurazioni.</p>	<p>Si consiglia di migliorare la struttura degli indicatori e la previsione dei target maggiormente sfidanti.</p> <p>Si suggerisce per il futuro evitare l'uso di indicatori on/off e di scegliere indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti e/o con le azioni di enti simili.</p>	0,80	12,00
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	<p>Permangono molti indicatori del tipo ON/OFF o indicatori per i quali il target appare non significativo.</p> <p>Non sono presenti target infranuari. Alcuni risultati vengono rappresentati in forma discorsiva rendendo non facilmente desumibile la percentuale di realizzazione dichiarata.</p> <p>Accanto alle fonti certificate, si riscontra una quota marginale di informazioni derivate da rendicontazioni la cui fonte è assente o indicata in maniera generica.</p>	<p>Per ciascun settore sono riportati indicatori, target, risultati e motivazioni degli scostamenti. Le principali criticità riscontrate riguardano l'assenza di target intermedi, la formulazione non sempre puntuale delle motivazioni degli scostamenti e la mancanza di riferimenti a fonti certe a supporto dei risultati.</p> <p>Per rafforzare l'affidabilità dei dati sarebbe opportuno ridurre il ricorso a informazioni autodichiarate dai settori e incrementare l'utilizzo di fonti certificate, integrandole con sistemi informativi di monitoraggio standardizzati.</p>	0,60	9,00
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	È presente un obiettivo operativo, assegnati al settore VI Vigilanza, che ha una diretta correlazione con il PTPCT.	<p>Il NdV suggerisce di rendere sistematico il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione e trasparenza individuando obiettivi comuni a tutti i settori; in ogni caso, vanno rafforzati gli elementi di certezza e stabilità del collegamento tra PTPC e obiettivi assegnati.</p> <p>Per il futuro, si suggerisce di formare il personale affinché lo assimilino quale elemento di certezza e stabile della propria azione organizzativa.</p> <p>Si suggerisce di rafforzare i meccanismi di monitoraggio e di ancorare tali obiettivi a indicatori oggettivi e facilmente verificabili, così da garantirne la concreta misurazione e valorizzazione nel processo valutativo complessivo.</p>	0,60	1,80



Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
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 sono evidenziati, per tutti gli obiettivi, gli scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti.	<p>Numerosi obiettivi presentano scostamenti e le motivazioni ad essi associate non risultano sempre adeguatamente argomentate. L'analisi dei risultati programmati rispetto a quelli effettivamente conseguiti evidenzia criticità rilevanti in diversi settori, con particolare riferimento a quelli in cui gli indicatori riportano valore pari a zero.</p> <p>Si suggerisce, per il futuro, di motivare in maniera adeguata gli scostamenti, condizione necessaria sia per garantire trasparenza nei confronti dei cittadini sia per supportare la valutazione. Il target rappresenta un elemento essenziale del corredo informativo degli obiettivi; si raccomanda quindi di prevedere target intermedi, che consentano di monitorare l'azione dell'Ente nel corso dell'anno e di adottare eventuali correttivi.</p> <p>Per migliorare la coerenza tra programmazione e risultati, si suggerisce, inoltre, di rafforzare la fase di pianificazione, valutando in modo più realistico le risorse disponibili e le condizioni operative. È, altresì, utile introdurre momenti di verifica intermedi, al fine di individuare tempestivamente eventuali criticità.</p>	0,60	1,80



Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	2	I confronti con le annualità precedenti sono pressoché assenti, ad eccezione di alcuni obiettivi che raffrontano i risultati con le annualità precedenti (es. Settore 7 - <i>Tributi ed Entrate Locali</i> , con riferimento agli accertamenti relativi a esercizi precedenti.)	<p>La presenza di indicatori genericci rende problematica la comparazione temporale dei risultati che metta in evidenza il <i>“tendenziale miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi”</i>, per come richiede la normativa vigente.</p> <p>Si suggerisce di rendere sistematico l’uso la scelta di indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti.</p> <p>L’assenza di confronti sistematici limita la capacità dell’ente di interpretare la performance in prospettiva storica e di individuare eventuali criticità persistenti. Si suggerisce per il futuro di integrare nella relazione obiettivi che prevedano confronti sistematici con i risultati conseguiti nelle annualità precedenti, selezionando indicatori di risultato di tipo quantitativo. Questo approccio consentirebbe di cogliere tendenze, valutare la tenuta degli interventi nel tempo e rafforzare la capacità dell’ente di programmare in modo più consapevole e orientato ai risultati.</p>	0,40	0,80
4.4. - Rappresentazione 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	Non è previsto un sistema di valutazione da parte dei cittadini e degli utenti dei servizi.	<p>La relazione non documenta alcuna forma di partecipazione attiva da parte dei cittadini o degli utenti dei servizi alla misurazione della performance organizzativa. Non risultano consultazioni, rilevazioni di soddisfazione né strumenti di ascolto strutturato. Questa assenza rappresenta una criticità, poiché limita la capacità dell’ente di valutare l’efficacia dei servizi anche dal punto di vista dell’utenza.</p> <p>Il Nucleo segnala che trattasi di un ambito di misurazione della <i>performance</i> organizzativa espressamente previsto dal DLgs.150/2009, ribadito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle Linee Guida n. 5/2019 (Linee guida sulla</p>	0,00	0,00



Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
			<p>valutazione partecipativa di cittadini e utenti).</p> <p>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.</p> <p>Al Nucleo di Valutazione è 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 che rischia nel tempo, ove non venissero attivati i necessari presidi, di avere effetti sugli esiti della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>Si invita l'ente a tener conto di ciò nei prossimi cicli di performance, assumendo le necessarie determinazioni organizzative.</p>		
4.5. - Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità, digitalizzazione, semplificazione (D.L. 80/2021)	1	<p>Per quanto riguarda la digitalizzazione, il <i>Settore 2 - Economico Finanziario</i>, ha previsto l'adozione della piattaforma PagoPA e l'integrazione con il sistema di tesoreria, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza dei pagamenti e la tracciabilità delle operazioni. Anche il <i>Settore 6 - Servizi Demografici</i> ha definito obiettivi sull'implementazione dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), contribuendo alla digitalizzazione dei servizi anagrafici.</p> <p>In tema di semplificazione, il <i>Settore 1 - Affari Generali</i> ha perseguito obiettivi legati alla razionalizzazione dei flussi documentali e all'ottimizzazione della</p>	<p>Si suggerisce per il futuro di integrare obiettivi specifici in materia di pari opportunità, in coerenza con le disposizioni del D.L. 80/2021.</p> <p>Il DL 80/2021 dispone di prevedere specifici obiettivi volti alla promozione delle Pari Opportunità. In particolare, l'art. 6, comma 2, lettera g) prevede: "Il Piano definisce [...] le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi."</p> <p>Si ricorda, tra l'altro, che anche l'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che uno degli ambiti di misurazione degli obiettivi di Performance sia la promozione delle pari opportunità. Si raccomanda per il futuro di prevedere obiettivi volti a promuovere le pari opportunità.</p>	0,60	0,60



Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
		<p>gestione delle PEC e dei protocolli, con l'intento di ridurre i tempi di lavorazione e migliorare l'accessibilità interna alle informazioni.</p> <p>Non si riscontrano obiettivi esplicativi o azioni concrete in materia di promozione delle pari opportunità. Nessun settore ha inserito interventi mirati all'inclusione, alla parità di genere o alla valorizzazione delle diversità, né sono presenti indicatori che ne misurino l'impatto.</p>			
Totale	10	Punteggio dimensione 4		2,20	5,00



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	<p>Il documento contiene una sezione dedicata al processo di misurazione e valutazione della performance, che richiama il quadro normativo di riferimento e ne descrive le fasi generali: definizione degli obiettivi, misurazione dei risultati e valutazione finale. Tuttavia, la relazione si limita a una rendicontazione di tipo descrittivo, con obiettivi talvolta generici e indicatori non sempre coerenti o verificabili.</p> <p>È presente una rappresentazione grafica dei risultati delle unità organizzative dell'ente ma non l'albero delle performance.</p> <p>Non emerge in maniera chiara il ruolo del controllo interno, né sono documentate forme di ascolto dell'utenza, previste dal regolamento come parte integrante del processo. Inoltre, non sono indicate le modalità di correlazione tra il processo di programmazione finanziaria e il ciclo della performance, né le risorse finanziarie assegnate a ciascuna unità organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>Le modalità di calcolo della Performance di Ente non risultano specificate nel PIAO, sottosezione Performance, e sono state quindi ricondotte a una delle modalità previste dal SMIVAP.</p>	<p>Si suggerisce di valorizzare maggiormente la dimensione valutativa, esplicitando le fonti dei dati, migliorando la qualità degli indicatori e promuovendo il contributo del controllo interno e dei portatori di interesse, in modo da consolidare il processo e renderlo più utile alla programmazione e al miglioramento continuo.</p> <p>Si raccomanda inoltre di indicare nel PIAO le modalità di calcolo della Performance di Ente, privilegiando modalità basate sulla misurazione attraverso Obiettivi Strategici e relativi indicatori di impatto. Infine, è opportuno prevedere una correlazione tra gli obiettivi di Performance e la programmazione finanziaria e di Bilancio, come previsto dalle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.</p>	0,60	3,00



Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	<p>La Relazione sulla Performance 2024 si presenta in forma sintetica e di lunghezza contenuta, con una struttura essenziale. Sono presenti alcune tabelle, utilizzate per elencare obiettivi, indicatori e risultati, ma il loro impiego è disomogeneo e non sempre funzionale alla comparazione tra settori o annualità. Manca una rappresentazione sinottica (albero della performance) che agevoli la lettura trasversale e l'analisi degli scostamenti.</p> <p>È presente in forma tabellare il riepilogo della misurazione della <i>performance</i> organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello e della <i>performance</i> generale di Ente.</p>	<p>Per migliorare la funzione informativa e valutativa della relazione, si suggerisce di potenziare l'uso di tabelle strutturate e visualizzazioni sintetiche, mantenendo la sinteticità ma rafforzando la chiarezza espositiva e la capacità di confronto.</p> <p>Sarebbe opportuno sintetizzare con maggiore attenzione i risultati raggiunti e rappresentarli graficamente in maniera tale da renderli immediatamente comprensibili all'esterno.</p> <p>Si suggerisce di evitare l'utilizzo di obiettivi autoreferenziali e poco sfidanti, che non rispondono all'esigenza di miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi connessi al risultato finale. È necessaria una maggiore attenzione a tali aspetti, sui quali, peraltro, il NdV è chiamato a vigilare con adeguato rigore.</p>	0,60	3,00
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	<p>La Relazione presenta un linguaggio generalmente chiaro e comprensibile, con uno stile descrittivo accessibile anche a lettori non specialisti. È presente un indice iniziale che facilita l'orientamento nel documento, mentre i rinvii a riferimenti normativi o ad altri atti sono contenuti e non eccessivamente tecnici. Tuttavia, l'uso di rappresentazioni grafiche è assente e le tabelle, pur presenti, non sono sempre valorizzate in funzione esplicativa.</p>	<p>Per migliorare la fruibilità complessiva, si suggerisce di integrare elementi visuali e schemi riepilogativi, utili a sintetizzare i dati e rendere più immediata la lettura dei contenuti.</p> <p>Il Nucleo suggerisce di introdurre una sezione relativa ai punti di forza e debolezza del ciclo della <i>performance</i>.</p> <p>Suggerimento: sia il Piano che la Relazione, una volta approvati, dovrebbero essere rielaborati, da un punto di vista grafico ed espositivo, secondo forme e tecniche di comunicazione adatte alla comprensibilità da parte delle diverse tipologie di portatori di interessi (cittadini e associazioni, imprese, enti locali, Corte dei conti).</p>	0,80	4,00
Totale	15	Punteggio dimensione 5		2,00	10,00

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 20%)	15,00	3,80	8,50
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	1,20	18,00
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	1,40	21,00
Dimensione 4 – Altri contenuti (10%)	10,00	2,20	5,00
Dimensione 5 – Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	2,00	10,00
TOTALI	100	10,60	62,50

4. Osservazioni e adempimenti finali

IL NdV 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 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.
Risultati raggiunti in termini di impatto	L'introduzione del PIAO rende necessario prevedere la presenza di indicatori di impatto. Si raccomanda per i futuri cicli di inserire tali indicatori.

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

Preliminamente si deve evidenziare che l'amministrazione ha intrapreso un percorso di miglioramento della propria azione amministrativa in materia di performance e si sta adoperando per riportare il ciclo valutativo ad un livello di normale funzionamento.

Pur apprezzando l'impegno profuso dall'ente nell'accogliere e implementare parte dei suggerimenti di questo Organismo, tuttavia, si ritiene che sia **opportuno proseguire nel percorso avviato** in ordine all'individuazione delle priorità strategiche e degli obiettivi, all'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico e finanziaria e alla rappresentazione all'esterno ai diversi stakeholder dei risultati raggiunti dall'amministrazione.

Il Nucleo segnala che alcuni obiettivi/indicatori, presentano oggettive criticità nelle formule che non consentono una misurazione quantitativa dei risultati sia a livello di performance organizzativa che individuale. La caratteristica precipua degli obiettivi di performance deve essere quella di generare un miglioramento oggettivamente misurabile in relazione alle risorse disponibili ed al contesto organizzativo di



riferimento, per cui è assolutamente imprescindibile migliorare la qualità degli indicatori e rafforzare le motivazioni alla base della scelta dei target. È necessario, infatti, che gli obiettivi siano 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 150/2009.

Il Nucleo invita l'amministrazione a perseguire l'assegnazione di obiettivi non ancorati al mero adempimento ma in grado di captare i risultati finali che i processi presidiati dalle strutture sono in grado di generare senza i quali i singoli adempimenti perdono di significatività.

È opportuno, inoltre, che nell'elaborazione del Piano della Performance e conseguentemente nella Relazione siano presenti obiettivi strategici che prevedano la presenza di indicatori di impatto, cioè indicatori in grado di misurare come l'azione dell'amministrazione produca effetti sulla collettività e sul territorio. Prevedere obiettivi strategici misurati attraverso indicatori di impatto diventerà ancora più stringente in virtù dell'introduzione del Piano Integrato di Attività e Valutazione (PIAO); la sezione Valore Pubblico, infatti, prevede la definizione di indicatori impatto correlati con le diverse sezioni del Piano, finalizzati a misurare il miglioramento del benessere della comunità amministrata.

In generale, l'esito delle misurazioni rappresentate dalla Relazione sulla performance deve essere attentamente e correttamente valutato in tutte le sedi in cui si esplica il ciclo della performance: sia, cioè, nella fase di valutazione individuale ma, ancor di più, nella fase di elaborazione dei contenuti del piano della *performance* e di scelta degli obiettivi che siano effettivamente rappresentativi delle sfide che l'ente è chiamato ad affrontare; infatti, un sistema di misurazione che sfugga a tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

Il Nucleo insiste sulla necessità di garantire per il futuro che il processo di elaborazione del Piano della *performance* e delle eventuali rimodulazioni sia accompagnato da verifiche tecniche e metodologiche delle proposte di obiettivi operativi, formulate dalle strutture interne dell'Ente, che consentano di (evidenziare e) differenziare le medesime strutture in base all'effettivo raggiungimento o meno del livello di eccellenza; eccellenza che andrebbe poi correttamente verificata anche alla luce della percezione degli stakeholder (*“grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi”*).

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Sindaco e al Segretario generale, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti del Nucleo di valutazione.

Si dispone la pubblicazione della presente Relazione, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzionale dell'Ente.